

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการจัดการการจ้างแรงงาน ต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัด อุดรธานี

FACTORS AFFECTING GUIDELINES FOR MANAGING MIGRANT WORKER EMPLOYMENT OF ENTERPRISES IN THE AREA OF UDON THANI PROVINCE, THAILAND

Received: 4 September 2023

Revised: 26 October 2023

Accepted: 19 November 2023

ไพฑูรย์ คงสงค์*

Paitoon Kongsong*

จรรย์ญา ปานเจริญ**

Charunya Parncharoen**

สุกัญญา สิงห์ด้อย***

Sukanya Singtui***

*, **, *** วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

*, **, *** College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

* Email: 645151020034@dpu.ac.th

** Email: Charunya@dpu.ac.th

*** Email: sukanya.sin@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัด จำนวน 866 สถานประกอบการ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากตัวอย่างจำนวน 274 สถานประกอบการ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ F-test และ Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีมากที่สุด คือ ด้านการนำร่องลงมา คือ ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม ตามลำดับ และพบว่าสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีขนาดและระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ ที่แตกต่างกันมีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคมส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการได้ร้อยละ 7.6 ($R^2 = 0.076$) และยังพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการได้ร้อยละ 15.9 ($R^2 = 0.159$)

คำสำคัญ: การจัดการ การจ้างงาน แรงงานต่างด้าว สถานประกอบการ การทำงาน

Abstract

This research aims to determine guidelines for managing migrant worker employment and to investigate factors affecting guidelines for managing migrant worker employment of enterprises in the area of Udon Thani province. Quantitative research was employed. The research population consisted of 866 enterprises in the Udon Thani province employing migrant workers. Questionnaires were used to collect the data from 274 entrepreneurs and the data was analyzed using descriptive and inferential statistics, including F-test, and multiple regression analysis at a 0.05 significance level. The research findings demonstrated that the highest level of guidelines for managing migrant workers' employment of enterprises was leading, followed by organizing, planning, and controlling. It also showed that the enterprises with different size and length of business operation had statistically different in level of guidelines for managing migrant workers' employment. Besides this, it revealed that the enterprises' opinions on social welfare

cost saving influenced the guidelines for managing migrant workers' employment in the area of Udon Thani province. These three variables were able to clarify the guidelines for managing migrant workers' employment at 7.6% ($R^2 = 0.076$). The final result showed that the obstacle traits of enterprises' migrant workers' employment in the workplace environment and coordination with government agencies influenced the guidelines for managing migrant workers' employment. These three variables can explain the guidelines for managing migrant workers' employment in the area of Udon Thani province at 15.9% ($R^2 = 0.159$).

Keywords: Management, Employment, Migrant Workers, Enterprises, Workplaces

บทนำ

จากการที่ประเทศไทยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีระบบเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ แข่งขันได้ยั่งยืน มีความมั่นคงทางพลังงาน มีการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล รักษาทุนธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ สร้างความมั่นคงภายในประเทศ ป้องกันและลดผลกระทบจากภัยคุกคามข้ามชาติ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบข้อตกลงต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้รัฐบาลได้มีการพัฒนาการศึกษาของชาติให้เป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกกระบวนโดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) เป็นกรอบในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกกระบวนมีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2560) ปัจจัยดังกล่าวจึงส่งผลให้ประชากรในประเทศมีการศึกษาที่สูงขึ้น เลือกงานมากขึ้น ประกอบกับแรงงานไทยส่วนใหญ่ก็มีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานต่างประเทศ และจำนวนแรงงานด้อยฝีมือที่เข้าสู่ตลาดมีจำนวนน้อยลง ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยโดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมและภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้ผู้ประกอบการผู้ประกอบการเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานเหล่านี้ตอบสนองสภาพการทำงาน (วรารคณา อิมอุดม และคณะ, 2554)

จังหวัดอุดรธานี เป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยมีนายจ้างยื่นคำร้องขอใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าว จำนวน 2,962 ราย (สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี, 2564) เพื่อทำงานในบางสาขาอาชีพ เช่น แรงงานก่อสร้าง เกษตรกรรม ฟาร์มหมู ฯลฯ จังหวัดอุดรธานีจึงเป็นเป้าหมายของกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีความต้องการทำมาหากินเพื่อให้เกิดรายได้มาใช้ในการดำรงชีวิตและมีรายได้ติดกับประเทศไทย จึงมีความเหมาะสมในการย้ายถิ่นเข้ามา ใช้แรงงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งขั้นตอนในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอาจมีความไม่ชัดเจน ทำให้สถานประกอบการที่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ทราบขั้นตอนจึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางในการจ้างแรงงาน

ต่างตัวของสถานประกอบการกิจการ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นองค์ความรู้แก่ผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข ตรวจคนเข้าเมือง รวมถึงสถานประกอบการกิจการที่มีแรงงานต่างด้าว หรือมีความประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าวได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทาง หรือนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและดำเนินการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. สถานประกอบการกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีประเภทกิจการธุรกิจลักษณะของสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
3. ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

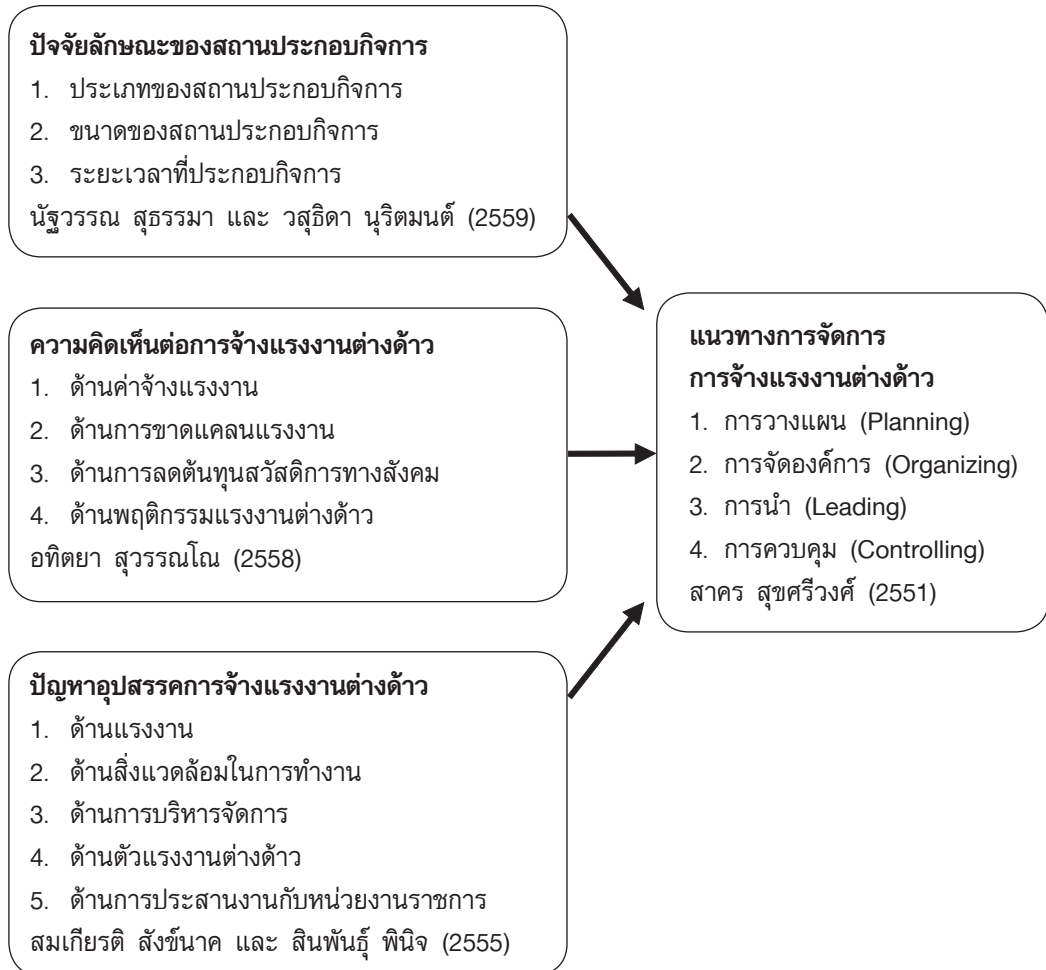
ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2557, น. 2) อธิบายว่า การจัดการจะต้องประกอบด้วย “คน ตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน” และผู้จัดการหรือผู้บริหาร คือ ผู้ที่ประสานทรัพยากรต่าง ๆ ไม่จะเป็นคน (Man) เงิน (Money) สิ่งของ (Material) วิธีการจัดการ (Management) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมุ่งหวังว่าจะเกิดประสิทธิภาพที่สูงสุด โดยการจัดการเป็นกระบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ มืองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ กระบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งกระบวนการ (Process) หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มน้าองค์การและการควบคุม (Robbins & Decenzo, 2005, p. 34) ดังนั้น การจัดการจึงเป็นการดำเนินงาน ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ รวมถึงหลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการควบคุม การจัดการ คือ รูปแบบของบทบาทและความสำคัญของการบริหารกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งถือได้ว่า ความท้าทายอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องบริหารจัดการภายใต้การแข่งขันอย่างเข้มข้นในแต่ละอุตสาหกรรม ดังนั้น ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนการประสานความคิดที่มีแตกต่างจากบุคลากรในทีมงานให้เป็นความเห็นของกลุ่มโดยไม่เกิดความแตกแยก จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551)

แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

กระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นของมนุษย์มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic Process) ที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ 4 ขั้นตอน 1. ความต้องการย้ายถิ่น (Desire to Move) 2. การพิจารณาย้ายถิ่น (Consideration of Movement) 3. การคาดหวังในการย้ายถิ่น (Expectation of Movement) 4. การตัดสินใจย้ายถิ่นจริง (Actual Move) (Haberkm, อ้างถึงใน สุมาลี สันติพลวุฒิ, 2543) โดยสิริรัฐ สุกันธา (2557) ได้ระบุถึงสาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ว่าประกอบด้วย 1. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก อาทิ อัตราการว่างงานที่อยู่ในอัตราสูง ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยทางสังคมและการเมือง และ 2. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า อาทิ ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน โอกาสในความก้าวหน้าจะมีมากกว่างานมีประสิทธิภาพสูง อีกทั้งปัจจัยทางสังคมและการเมือง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นอาจได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

นอกจากนี้ จากแนวคิดโมเดลการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง (Structural Changes Model) ของ Lewin (อ้างถึงใน Burnes, 2020) ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรม คือ ค่าจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมสูงกว่าภาคเกษตร ส่งผลให้แรงงานภาคเกษตรเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น เพื่อจัดส่งรายได้กลับไปยังชนบท อีกทั้งงานวิจัยของ จิรพล ภูมิภักดี (2548), ทิพนาศ จำนงรักษ์ (2551), สมเกียรติ สังข์นาค และ ลินพันธุ์ พินิจ (2555), สุเทพ อาภรณ์รัตน์ (2547), อติยา สุวรรณโณ (2557) และ อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ยังพบว่า สาเหตุหลักที่สถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่มีค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานไทย อีกทั้งแรงงานต่างด้าวยังหาง่ายกว่าแรงงานไทย ในด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีความขยันหรืออดทนในการทำงานหนัก มีวินัยในการทำงานดีกว่าแรงงานไทย และยังพบว่า แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ อีกทั้งการศึกษาของ ชัสมา พูลสวัสดิ์ (2558) ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยทางด้านการขาดแคลนแรงงาน ปัจจัยทางด้านค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยทางด้านลักษณะงานเกษตรกรรม ปัจจัยทางด้านการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาล อุปนิสัยแรงงานต่างด้าวและนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ระยะเวลาการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในขณะที่การศึกษาของ สมสกุล เบาเนต และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2560) พบว่า การจัดการแรงงานต่างด้าว ควรเริ่มจากการวางแผนโดยการพยากรณ์ คาดคะเน การสรรหาและคัดเลือกให้ได้แรงงานต่างด้าวมาทำงาน การฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิดความผิดพลาดกำหนดค่าแรงตามมาตรฐานและมีสิ่งจูงใจ การประเมินผลงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจกระตุ้นให้ทำงาน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมาย ไปจนการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 866 สถานประกอบการ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี, 2565) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนในการคำนวณค่าสัดส่วนประชากร 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากการแทนค่าในสูตรดังกล่าว ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 266 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับและการได้คำตอบไม่สมบูรณ์จึงทำการจึงมีการสำรอง 3% ของขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 8 สถานประกอบการ ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 274 ฉบับ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจากสถานประกอบการแยกตามประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ 1. ด้านเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร 114 ตัวอย่าง 2. ด้านสินค้าอุตสาหกรรม 6 ตัวอย่าง 3. ด้านอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง 66 ตัวอย่าง 4. ด้านทรัพยากร 3 ตัวอย่าง 5. ด้านบริการ 78 ตัวอย่าง และ 6. ด้านเทคโนโลยี 7 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อมูลสถานประกอบกิจการ เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีทางเลือกตอบ 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีทางเลือกตอบ 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ ส่วนที่ 5 แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีทางเลือก 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้ทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่า Cronbach's Alpha โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.860-0.899 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย F-test พร้อมกับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD และ Multiple Regression

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบกิจการ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 90.60 รองลงมา คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและผู้จัดการทั่วไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และระยะเวลาในการทำงานที่สถานประกอบการ ส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 สถานประกอบกิจการที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 1-5 คน จำนวน 209 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 76.30 ส่วนใหญ่มีสัญชาติลาว จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00 รองลงมา คือ สัญชาติกัมพูชา จำนวน 23 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 8.30 สัญชาติพม่า จำนวน 21 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 7.70 สำหรับประเภทของสถานประกอบกิจการ ส่วนใหญ่เป็นด้านเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (กิจการต่อเนื่องการเกษตร/ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป/จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม/เกษตรและปศุสัตว์) จำนวน 114 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 41.50 สถานประกอบการมีขนาดเล็ก (ลูกจ้างตั้งแต่ 1-30 คน) จำนวน 233 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 85.00 ส่วนใหญ่ทำงานตั้งแต่ 6-10 ชั่วโมง/วัน จำนวน 268 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 97.80 และส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจ ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 189 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 69.00

ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างเห็นด้วยมากต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.74$) ด้านค่าจ้างแรงงาน ($\bar{X} = 3.72$) และด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ปัญหา อุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่าง ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด คือ ด้านแรงงาน ($\bar{X} = 2.92$) รองลงมา คือ ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ($\bar{X} = 2.71$) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.48$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.37$) และด้านตัวแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 2.32$) ตามลำดับ

แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการในเขตพื้นที่อุดรธานีที่เป็นตัวอย่างมีแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ด้านการจัดกรองค์กร ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.64$) และด้านการควบคุม ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีลักษณะของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีแนวทางจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

แนวทางการจัดการ การจ้างแรงงาน ต่างด้าว	ลักษณะของสถานประกอบกิจการ					
	ประเภทของ สถานประกอบกิจการ		ขนาดของ สถานประกอบกิจการ		ระยะเวลาที่ ประกอบกิจการ	
	F	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านการวางแผน	0.417	0.837	0.161	0.851	3.815	0.023*
2. ด้านการจัดองค์กร	1.082	0.370	3.426	0.034*	3.399	0.035*
3. ด้านการนำ	0.651	0.661	3.467	0.033*	2.942	0.054
4. ด้านการควบคุม	1.546	0.176	1.314	0.270	1.045	0.353
รวม	1.004	0.416	2.524	0.082	1.404	0.247

*ค่า P-value < 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานประกอบการกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดองค์กร และด้านการนำ ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า สถานประกอบการขนาดเล็กมีแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการจัดองค์กร และด้านการนำมากกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ และพบว่า สถานประกอบการกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและด้านการจัดองค์กร ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า สถานประกอบการกิจการที่มีระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี มีแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์กร มากกว่าสถานประกอบการที่มีระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจตั้งแต่ 5-10 ปี

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t-value	P-value
ด้านค่าจ้างแรงงาน	-0.082	-0.098	-1.465	0.144
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	0.009	0.017	0.249	0.804
ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม	-0.148	-0.277	-2.653	0.008*
ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว	0.037	0.067	0.631	0.528
ค่าคงที่	4.372		21.943	0.000
R = 0.275 R ² = 0.076 F = 5.475 P value =<0.000				

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคมส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value =<0.000) ซึ่งตัวแปรนี้ สามารถอธิบายแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ร้อยละ 7.6 (R² = 0.076) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

แนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว = 4.372 - 0.082 (ด้านค่าจ้างแรงงาน) + 0.009 (ด้านการขาดแคลนแรงงาน) - 0.148 (ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม) + 0.037 (ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว)

สมมติฐานที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t-value	P-value
ด้านแรงงาน	-0.06	-0.083	-1.186	0.237
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.20	0.293	3.429	0.001*
ด้านการบริหารจัดการ	0.02	0.027	0.320	0.749
ด้านตัวแรงงานต่างด้าว	-0.03	-0.044	-0.592	0.554
ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ	-0.30	-0.360	-5.803	0.000*
ค่าคงที่	4.241		23.962	0.000
R = 0.399 R ² = 0.159 F = 10.002 P value =<0.000				

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value =<0.000) ซึ่งตัวแปรทั้งสอง สามารถอธิบายแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการ ร้อยละ 15.9 (R² = 0.159) โดยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ มีอิทธิพลทางลบต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

แนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว = 4.241 - 0.06 (ด้านแรงงาน) + 0.20 (ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน) + 0.02 (ด้านการบริหารจัดการ) - 0.03 (ด้านตัวแรงงานต่างด้าว) - 0.30 (ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ)

อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกันมีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการองค์กรและด้านการนำ และพบว่า สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกัน มีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผน และด้านการจัดการองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยองและพบว่า สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย เป็นสาเหตุแรกที่นายจ้างเห็นความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ สาเหตุของค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่าแรงงานไทย สาเหตุต้นทุนด้านสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด สาเหตุในการควบคุมสั่งงานที่สะดวก และสุดท้าย คือ ความขยันและอดทนของแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอายุ พฤติกรรมของ 38 แรงงาน และความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ปัจจัยด้าน

เพศ เชื้อชาติ ค่าจ้าง สวัสดิการและนโยบายภาครัฐ สำหรับปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยด้านภาษาแหล่งที่พักอาศัย ค่านายหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย สถานภาพสมรส

นอกจากนี้ ยังพบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคมส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐวรรณ สุธรรมมา และ วสุธิดา นุริตมนต์ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัย พบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ มีเงินลงทุนต่ำกว่า 100,000 บาท ให้บริการด้านขนส่ง ระยะเวลาในการเปิดดำเนินธุรกิจ 1-5 ปี ใช้แรงงานต่างด้าว 6-10 คน โดยแรงงานติดต่อขอเข้ามาทำงานเอง และทำงานลักษณะงานประจำ โดยจ่ายค่าแรงเป็นรายวัน 2. พบว่า คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความต่อเนื่องและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ด้านสภาพการณ์ของผู้ประกอบการ ด้านการลดต้นทุนมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจกำหนดแนวทางการจ้างแรงงานต่อไป ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านค่าจ้างแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงาน และด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าวไม่ส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อาจเนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่มีเหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเด็นเหล่านี้คล้าย ๆ กัน ดังผลการวิจัยของจิรพล ภูมิภักดี (2548) ที่พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก เพราะแรงงานต่างด้าวที่มีค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานไทย และยังหาง่ายกว่าแรงงานไทย อีกทั้งมีความอดทนในการทำงานมากกว่า

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีอิทธิพลทางบวกต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่ด้านการประสานงานกับด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ มีอิทธิพลทางลบต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐวรรณ นาระศล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจแรงงานและกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสถานประกอบการโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์ความสถอวยพหุคูณ พบว่า ความต้องการในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ตามประเภทแผนก พบว่าสถานประกอบการโรงแรมมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกแม่บ้านไปอันดับแรก รองลงมา เป็นแผนกอาหาร และเครื่องดื่มและสำหรับสุดท้ายเป็นแผนกต้อนรับ ปัจจัยด้านแรงงานกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ปัจจัยทั้งสองสามารถนำมาใช้ทำนายความต้องการของแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้องร้อยละ 29.8 โดยปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการ แรงงานต่างด้าวมากที่สุดรองลงมาคือ

ปัจจัยแรงงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ พรพิมล สุรินทร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยกรณีศึกษา ในงานสัญญาติกัมพูชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการนำเข้าแรงงานสัญญาติกัมพูชาให้ทราบถึงสภาพปัญหาในการดำเนินการนำเข้าแรงงาน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา การนำเข้าแรงงาน ต่างด้าวสัญญาติกัมพูชาให้มีผลในทางปฏิบัติโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่คือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ นำเข้าแรงงานสัญญาติกัมพูชา สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน นายจ้างและผู้รับมอบอำนาจจากนายจ้างสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานสัญญาติกัมพูชา จำนวน 13 คน ศึกษาวิเคราะห์และการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า กระบวนการนำเข้าแรงงาน สัญชาติกัมพูชายังไม่มีประสิทธิภาพ นโยบายกฎหมายระเบียบที่มีขั้นตอนดำเนินการยุ่งยากมีรายละเอียดมากเกินไปการให้บริการของเจ้าหน้าที่ การสานสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพไม่เข้าใจ ขั้นตอนการนำเข้าแรงงาน ต่างด้าวสัญญาติกัมพูชา การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องและรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาวิจัย

1. ด้านความคิดเห็นต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด ดังนั้น ผู้ประกอบการควรคำนึงถึงการขาดแคลนแรงงานไทย หรือความจำเป็นที่ต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น โดยมีสวัสดิการและรายได้ที่มั่นคงให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป และหน่วยงานภาครัฐควรมีความร่วมมือและวางแผนหรือกำหนดนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือสร้างแรงจูงใจให้มีการใช้แรงงานไทยให้เพิ่มมากขึ้น หรืออาจนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม บางประเภทที่แรงงานคนไทยไม่สนใจ

2. ด้านปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านแรงงานมากที่สุด ดังนั้น สถานประกอบการควรประสานงานกับบริษัทจัดหางานเพื่อนำเข้าแรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน โดยสถานประกอบกิจการควรให้ความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในทุก ๆ ด้าน ให้ความเสมอภาคและควรให้สิทธิประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดในทุก ๆ กรณี และผู้ประกอบการควรใช้หลักคุณธรรมในการควบคุมการปฏิบัติงาน ไม่เอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว

3. ด้านแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านผู้นำมากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการตามที่ต้องการได้ เพื่อเป็นการจัดการคนให้เหมาะสมกับงาน โดยมีการทดสอบทักษะความรู้ความสามารถของแรงงานต่างด้าว จึงจะส่งผลให้สถานประกอบการดำเนินงานด้วยความยั่งยืน ลดปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ สถานประกอบการควรมีการจัดการด้านองค์กร และผู้บริหารต้องมีการนำที่ ดี เพื่อให้การดำเนินการและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานและดำเนินงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ สถานประกอบกิจการควรมีการวางแผนและการจัดการภายในองค์กรที่ดี เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ และหากเกิดปัญหาต่าง ๆ

ก็สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที และสถานประกอบการควรจัดทำขั้นตอนและแผนการดำเนินงานทั้งภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การดำเนินการของสถานประกอบการสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างแรงงานต่างด้าว และในส่วนของผู้จำหน่ายที่รัฐเพิ่มเติม ซึ่งมีมุมมองที่ต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ที่ศึกษาผู้ประกอบการเป็นหลัก
2. ควรมีการศึกษาด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

- จิรพล ภูมิภักดี. (2548). *การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี* [ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต]. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2557). *หลักการจัดการองค์การและการจัดการสมัยใหม่*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัสมา พูลสวัสดิ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบเกษตรกรรมในพื้นที่อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. <https://webopac.lib.buu.ac.th/Catalog/Bibltem.aspx?BibID=b00228510>
- ณัฐวรรณ นาระคณ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. <https://webopac.lib.buu.ac.th/catalog/Bibltem.aspx?BibID=b00230110>
- ทิพมาศ จำนงรักษ์. (2551). *การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว* [ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://webopac.lib.buu.ac.th/Catalog/Bibltem.aspx?BibID=b00219143>
- ณัฐวรรณ สุวรรณ และ วสุธิดา นฤตมนต์. (2559). ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์)*, 1(1), 65-73. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmutsb-hs/article/view/96499>
- พรพิมล สุรินทร์. (2559). *กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยกรณีศึกษาในงานสัญญาติกัมพูชา* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- สมสกุล เบาเนต และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2560). การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 1376-1392. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/89197>
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). จีพีซีเบอร์พริ้นท์. สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี. (2564). *สถิติการให้บริการงานจัดหางานการทำงานของคนที่ต่างด้าว*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี. (2565). *ข้อมูลสถิติการทำงานของคนที่ต่างด้าว*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี. (2565). *ข้อมูลสถิติสถานการณ์แรงงานต่างด้าว*. ผู้แต่ง.
- สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

- สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *Journal of Economics*, 18(1), 45-63. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CMJE/article/view/61010>
- สุเทพ อารณรัตน์. (2547). การศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี]. สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมาลี สันติพลวุฒิ. (2543). การย้ายถิ่นเข้า: ปัจจัยที่กำหนดและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม. *วารสารเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 7(1), 32-51.
- อติยา สุวรรณโณ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. <https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/2022/05/Atitaya.pdf>
- อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย. (2554). การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:120004
- Burnes, B. (2020). The origin of Lewin's Three-Step Model of Change. *The Journal of Applied Behavior Science*, 56(1), 32-59. <https://doi.org/10.1177/0021886319892685>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Son.
- Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2005). *Management* (6th ed.). Prentice-Hill.