



## ความสัมพันธ์ระหว่าง การเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสภาพแรงงาน ที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดชลบุรี

นภัตสรณ์ สุพัฒน์อัญพร, ณรงค์ กุณินเทศ , สุดาวรรณ สมใจ

ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail : napatsorn.s@airportthai.co.th

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของการเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว สภาพแรงงาน และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสภาพแรงงาน ที่มีต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยเชิงปริมาณ คือเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพคือ ผู้บริหารภาครัฐและภาคเอกชนจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์โดยวิธีสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว สภาพแรงงาน และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) แบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ขึ้นอยู่กับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสภาพแรงงาน ส่วนการขาดแคลนแรงงานไทย ขึ้นอยู่กับ การเข้าออกของแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสภาพแรงงาน ส่วนสภาพแรงงาน ขึ้นอยู่กับ การเข้าออกของแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสำหรับการเข้าออกของแรงงาน ขึ้นอยู่กับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพโดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ดีนั้นต้องอาศัยความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปมุ่งเน้นการส่งเสริมความรู้ทางด้านกฎหมาย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง และแรงงานต่างด้าว

**คำสำคัญ :** การเข้าออกของแรงงาน, การขาดแคลนแรงงานไทย, กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว, สภาพแรงงาน, การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว



Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University

Vol. 10 No.2 (July–December ) 2018

## Relationship between Labour turnover, Thai labour shortage, Labour law and regulation and Trade union that effecting to Foreign labour Management in Chonburi Province

Napatsorn Supatanyaporn , Narong Kulnides , Sudawan Somjai

Doctor of Philosophy Program in Development Administration Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail : napatsorn.s@airportthai.co.th

### Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of labour turnover, labour shortage, labour laws and regulations and Foreign Labour Management, and 2) the relationships between the labour turnover, labour shortage, labour laws and regulations, trade union effecting to foreign labour management in Chonburi. The quantitative research was conducted among 300 state agency officials working with foreign labour in Chonburi. Data were collected by using questionnaire. Statistics used for data analysis were descriptive statistics and structural equation modeling analysis. The sample used for qualitative research was comprised of 10 chief executives from both public and private sectors. Data were collected through in-dept interviews. The results of the study revealed that 1) the level of labour turnover, labour shortage, labour laws and regulations, trade union, and foreign labour management were at high, and 2) The Structural equation modeling analysis indicated that the foreign labour management was dependent on foreign labour laws and regulations and trade union. On the other hand, the labour shortage was varied by the labour turnover, labour laws and regulation, and trade union. In addition the trade union was depended on the labour turnover and labour laws and regulation. However, the labour turnover was only altered by the labour laws and regulations. The quantitative analysis was in accordance with the qualitative analysis. The sample group agreed the foreign labour management require a cooperation from both public and private sectors; as well as, the awareness of labour laws and regulations and decent relationship between employers and foreign labour should be enhancement publicly.

**Keywords :** Labour turnover, Labour shortage, Labour laws and regulations, Trade union, Foreign labour management

เน้นความเป็นจริง ปฎักตึงองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เสียสละ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



## บทนำ

ประเทศไทยเปลี่ยนแปลงจากประเทศที่ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นรากฐานของชีวิต เป็นประเทศที่ใช้อุตสาหกรรมการผลิต นำหน้า สร้างความเติบโตให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก นำมาซึ่งการขยายตัวของอุตสาหกรรมการผลิตมากมาย เมื่อสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การกระจายตัวของระบบการสร้างงานของอุตสาหกรรมได้กระจายตัวไปสู่พื้นที่รอบนอก เกิดการย้ายถิ่นฐานกระจายตัวสู่พื้นที่รอบนอกส่งผลให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานไทยในการเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยไม่นิยมทำงานเสี่ยง งานหนัก งานสกปรก เช่น งานประมง งานก่อสร้าง งานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับสารเคมี เป็นต้น ผู้ประกอบการจึงหาทางออกด้วยการนำแรงงานต่างด้าวมาใช้เพื่อลดความตึงตัวของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้น แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีการเพิ่มจำนวนมากขึ้น จังหวัดที่จัดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ชลบุรี และ สมุทรสาคร (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2557) ถึงแม้ว่าการใช้แรงงานต่างด้าวจะเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการผลิต แต่ยังคงส่งผลกระทบต่อแรงงาน การกระจายรายได้ การแย่งงานคนไทยในบางอาชีพ (ปณิตา ศรศรี, 2557) รวมถึงการลักลอบเข้าเมือง แบบผิดกฎหมาย และละเลยที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงานต่างด้าว

ประเทศไทยมีการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางเตรียมความพร้อมของคนไทย ในการรับประโยชน์ และ

ลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับ การเข้าออกของแรงงานอย่างอง่างเสรี

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น รวมถึงปัญหา ข้อดี ข้อเสีย ของการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อทดแทนแรงงานไทยในปัจจุบันนั้น ทั้งการเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสภาพแรงงานจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว สภาพแรงงาน และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสภาพแรงงาน ที่มีต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี

## สมมติฐานของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและการกำหนดกรอบแนวความคิดที่ว่า ในภาวะที่มีการเข้าออกของแรงงานสูง นำไปสู่การขาดแคลนแรงงานไทย จนทำให้ผู้ประกอบการให้ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวมากขึ้น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว บนพื้นฐานของความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงของแรงงานต่างด้าวสามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ขึ้นอยู่กับ การเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสภาพแรงงาน



2. การขาดแคลนแรงงานไทย ขึ้นอยู่กับ การเข้าออกของแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และ สหภาพแรงงาน

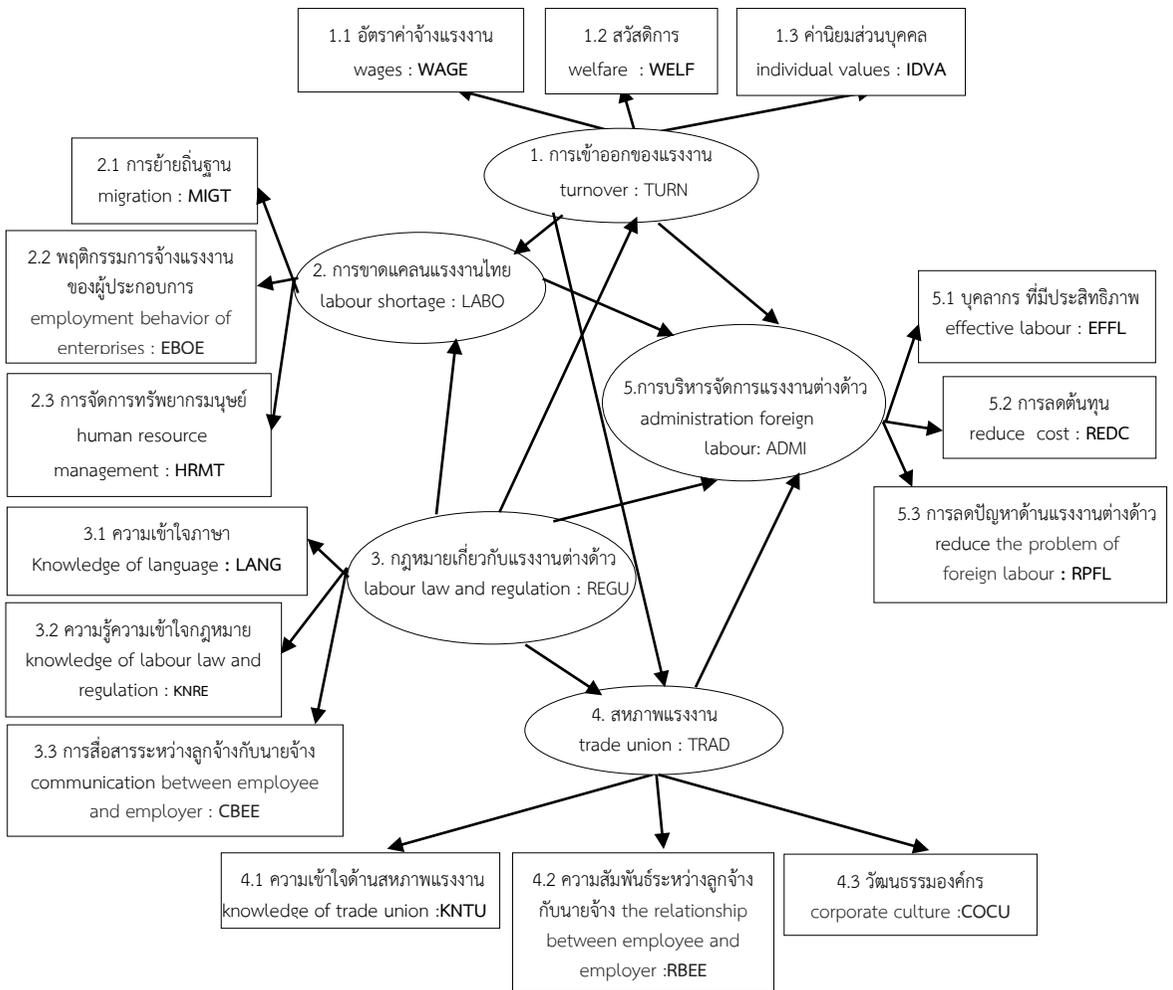
3. สหภาพแรงงาน ขึ้นอยู่กับ การเข้าออกของแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

4. การเข้าออกของแรงงาน ขึ้นอยู่กับ กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลสำคัญจากผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี

### กรอบแนวความคิด



เน้นความเป็นวัฏจักรขององค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เสียสละ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



### วิธีศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) โดยใช้แนวทางวิจัยเชิงปริมาณนำ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาระดับ ปัจจัยในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ประชากร ในการวิจัยในเชิงปริมาณ คือ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ ของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวใน จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 319 คน โดยการ คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เคิร์ชซีและมอร์แกน (ณรงค์ กุลนิเทศ และ สุดาวรรณ สมใจ, 2558 ,หน้า 129) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด ครบถ้วน ขนาด ของกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ควรกำหนดกลุ่ม ตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรในโมเดล (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554) ซึ่งจากกรอบแนวคิด ผู้ศึกษากำหนดตัวแปรไว้ 15 ตัวแปร ดังนั้น 20 เท่า ของ 15 ตัวแปร จึงเท่ากับกลุ่มตัวอย่าง 300 ตัวอย่าง สำหรับกลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยในเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานต่างด้าว ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน รวม จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยใช้เหตุผล หรือหลักเกณฑ์ ที่กำหนดขึ้นเป็นเกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างของ แมกซ์ เวล (ณรงค์ กุลนิเทศ และ สุดาวรรณ สมใจ, 2558, หน้า 129) เพื่อสัมภาษณ์เจาะลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณผู้ศึกษา ได้สร้างแบบสอบถาม (questionnaire) โดยใช้ระดับ ความเห็นแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มีเกณฑ์ การให้คะแนน 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดตัว แปรประจักษ์ทุกตัวตามกรอบแนวความคิดที่ได้จาก การทบทวนวรรณกรรม และทดสอบความถูกต้องใน

เนื้อหา (content Validity) ความเชื่อถือได้ (reliability) ความเที่ยงตรง(Validity) ของเนื้อหาโดย ประเมินความสอดคล้อง(IOC) รวมถึงความใช้ได้ ในทางปฏิบัติ (practicality) และนำไปทดลองใช้(Try Out)ก่อนจัดเก็บข้อมูลและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทาง สถิติ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรวิเคราะห์ แบบจำลองสมการโครงสร้าง (structural equation model, SEM) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง ความสัมพันธ์ ด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อหาระดับ ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ สำหรับการวิจัยเชิง คุณภาพ ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเอกสาร การทบทวน วรรณกรรม และ การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ถูกสัมภาษณ์ ทั้งหมด แล้วนำมาเสนอเชิงบูรณาการสนับสนุนผลการ วิเคราะห์จากการวิจัยเชิงปริมาณ

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การเข้า ออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมาย เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสหภาพแรงงาน ที่มีผลต่อ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยแยกผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

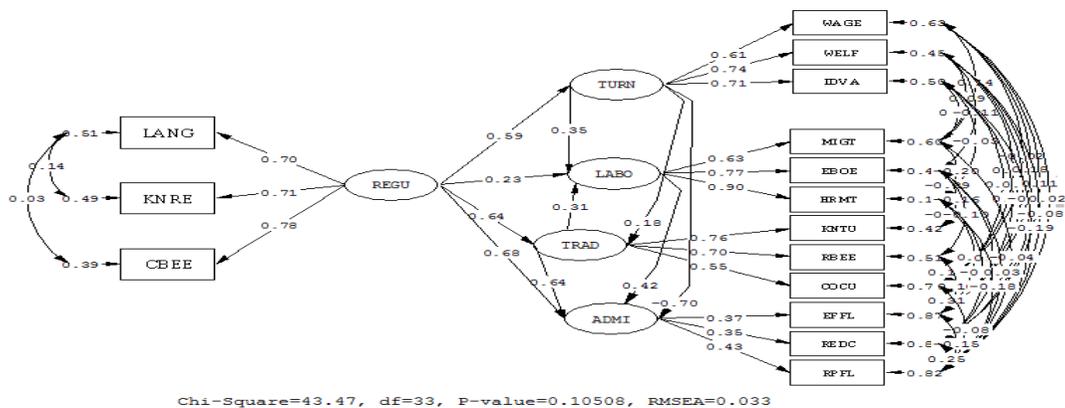
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับของการเข้าออกของ แรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายเกี่ยวกับ แรงงานต่างด้าว สหภาพแรงงาน และการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว จากการศึกษาระดับความคิดเห็นกลุ่ม ตัวอย่างของตัวแปรแฝง และตัวแปรประจักษ์แต่ละตัว อันได้แก่ 1) เข้าออกของแรงงาน(TURN) ที่ประกอบด้วย อัตราค่าจ้างแรงงาน (WAGE) สวัสดิการ (WELF) และ ค่านิยมส่วนบุคคล (IDVA) 2) การขาดแคลน แรงงานไทย (LABO) ที่ประกอบด้วย การย้ายถิ่นฐาน (MIGT) พฤติกรรมการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการ

*เน้นความเป็นวิจัย ปรัชญาของคณาจารย์ยึดมั่นคุณธรรมให้เสียสละ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล*



(EBOE) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMT) 3) กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (REGU) ที่ประกอบด้วย ความเข้าใจภาษา (LANG) ความรู้ความเข้าใจกฎหมาย (KNRE) และการสื่อสารระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง (CBEE) 4) สภาพแรงงาน ที่ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจด้านสภาพแรงงาน (KNTU) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างนายจ้าง (RBEE) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (COCU) และ 5) การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว ที่ประกอบด้วย บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ (EFFL) การลดต้นทุน (REDC) และการ ลดปัญหาด้านแรงงานต่างด้าว (RPFL) พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีการกระจาย ของข้อมูลอยู่ในระดับที่เหมาะสม และมีความคิดเห็น สอดคล้องไปในทางทิศเดียวกัน และจากการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประจักษ์เป็นการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรตามด้วยค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรประจักษ์ ทั้งหมด 105 คู่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและ เป็นความสัมพันธ์ทางบวก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ของการ เข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว สภาพแรงงาน ที่มีผล ต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งจากผลการ วิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ (structural model) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของ ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน โดยวิเคราะห์ ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรหลักที่ระบุไว้ใน แบบจำลองมาตรวัด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับ แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน โดย ยึดหลักการทดสอบเพื่อการพัฒนาแบบจำลอง (Model generation-MG) โดยมีการปรับแบบจำลอง และ คำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี และพิจารณาจากคำแนะนำ ในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) จนกระทั่งค่า ดัชนีความกลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ จนได้แบบจำลองทางเลือกที่มีความเหมาะสม และเลือกใช้แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ (structural model) ตามแบบจำลองทางเลือกในการ วิเคราะห์ผล ดังนี้



ภาพ 1 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์แบบทางเลือก

เน้นความเป็นวัฏ ปู่ลูกฝั่งองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เจริญ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



จากภาพแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์แบบทางเลือกใช้อธิบายความสัมพันธ์ของสมการมาตรวัดโดยอธิบายเส้นทางความสัมพันธ์ของสมการมาตรวัด (measurement equations) ของตัวแปรประจักษ์แต่ละตัว ดังนี้

1. เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการรูปแบบมาตรวัดตัวแปรแฝงภายนอกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (REGU) กับตัวแปรประจักษ์ พบว่าความเข้าใจภาษา ความรู้ความเข้าใจกฎหมาย และการสื่อสารระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง มีความสำคัญกับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 49, 51 และ 61 ตามลำดับ

2. เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการรูปแบบมาตรวัดตัวแปรแฝงภายในการเข้าออกของแรงงาน (TURN) กับตัวแปรประจักษ์พบว่า อัตราค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ และค่านิยมส่วนบุคคล มีความสำคัญกับการเข้าออกของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 37, 55 และ 50 ตามลำดับ

3. เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการรูปแบบมาตรวัดตัวแปรแฝงภายในการขาดแคลนแรงงานไทย (LABO) กับตัวแปรประจักษ์ พบว่า การย้ายถิ่นฐาน พฤติกรรมการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญกับการขาดแคลนแรงงานไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 40, 59 และ 81 ตามลำดับ

4. เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการรูปแบบมาตรวัดตัวแปรแฝงภายในสภาพแรงงาน (TRAD) กับตัวแปรประจักษ์ พบว่า ความรู้ความเข้าใจด้านสภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และวัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญกับ

สภาพแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 58, 49 และ 30 ตามลำดับ

5. เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการรูปแบบมาตรวัดตัวแปรแฝงภายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (ADMI) กับตัวแปรประจักษ์ พบว่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การลดต้นทุน และการลดปัญหาด้านแรงงานต่างด้าว มีความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 13, 12 และ 18 ตามลำดับ

นอกจากนั้นแบบจำลองจำลองทางเลือกสามารถอธิบายเส้นทางความสัมพันธ์จากสมการพยากรณ์ได้จากเส้นทางความสัมพันธ์ของสมการลดรูป (reduced form equations) เพื่อแสดงให้เห็นอิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน พบว่ากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว มีอิทธิพลต่อการเข้าออกของแรงงาน และมีอิทธิพลกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์รวม ความสัมพันธ์ทางตรง และความสัมพันธ์ทางอ้อมของแบบจำลองทางเลือกพบว่า กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (REGU) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (ADMI) มากที่สุดเท่ากับ 0.68 รองลงมาคือ ส่งผลทางตรงกับสภาพแรงงาน (TRAD) การเข้าออกของแรงงาน (TURN) และการขาดแคลนแรงงานไทย (LABO) เท่ากับ 0.64, 0.59 และ 0.23 ตามลำดับ และส่งผลทางอ้อมกับการขาดแคลนแรงงานไทย (LABO) และสภาพแรงงาน (TRAD) เท่ากับ 0.44 และ 0.10 ตามลำดับ ส่วนการเข้าออกของแรงงาน (TURN) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (ADMI) มากที่สุดในทิศทางตรงกันข้าม) เท่ากับ -0.70 รองลงมาคือ ส่งผลทางตรงกับการขาด

เน้นความเป็นวัฏจักรขององค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



แคลนแรงงานไทย (LABO) และ สหภาพแรงงาน (TRAD) เท่ากับ 0.35 และ 0.18 ตามลำดับและพบว่าสหภาพแรงงาน (TRAD) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (ADMI) มากที่สุดเท่ากับ 0.64 รองลงมาคือ ส่งผลทางตรงกับการขาดแคลนแรงงานไทย (LABO) เท่ากับ 0.31

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รายงานข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อและโมเดลสมการโครงสร้าง 5 ข้อ ตามลำดับต่อไปนี้

1) ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ ข้อ 1 ระดับของ การเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว สหภาพแรงงาน และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในตัวแปรประจักษ์ที่เกี่ยวข้องทุกตัวอยู่ในระดับมาก มีการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับที่เหมาะสม และสอดคล้องไปในทางทิศเดียวกัน

2) ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ ข้อ 2 ความสัมพันธ์ของ การเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว สหภาพแรงงาน และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ขึ้นอยู่กับ กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และ สหภาพแรงงาน ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามโมเดลสมการโครงสร้างที่ตั้งไว้ ยกเว้นการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกับการเข้าออกของแรงงาน และไม่สัมพันธ์กับการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามโมเดลสมการโครงสร้างที่ตั้งไว้

2.2 การขาดแคลนแรงงานไทย ขึ้นอยู่กับ การเข้าออกของแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามโมเดลสมการโครงสร้างที่ตั้งไว้

2.3 สหภาพแรงงาน ขึ้นอยู่กับ การเข้าออกของแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามโมเดลสมการโครงสร้างที่ตั้งไว้

2.4 การเข้าออกของแรงงาน ขึ้นอยู่กับ กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามโมเดลสมการโครงสร้างที่ตั้งไว้

### อภิปรายผลการวิจัย

อัตราค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ และค่านิยมส่วนบุคคล มีความสำคัญกับการเข้าออกของแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ และแนวคิดของ บาเลนเดอร์ สเนล และ เชอร์แมน (Bohlander, Snell, & Sherman, 2001) ที่ได้กล่าวว่าการที่จะเกิดการเข้าออกของแรงงาน หรือไม่นั้น ตัวแปรอัตราค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ วิคเตอร์ วูม (Victor Vroom, 1994) ได้อธิบายว่า ความคาดหวังเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล มีความต้องการเหตุผลในการที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนความที่ตนต้องการ เช่น รางวัล เงิน สิ่งตอบแทน เป็นต้น ประกอบกับเขามีความสามารถหรือความหวังที่จะไปได้เขาจะเกิดความสนใจที่จะกระทำทันที และสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์เบิร์ต (Herbert (1997) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจของมนุษย์ จึงเป็นเพียงการตัดสินใจเพื่อความพึงพอใจ ซึ่งพฤติกรรม การตัดสินใจของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันออกไป

การย้ายถิ่นฐาน พฤติกรรมการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการขาดแคลนแรงงานไทยอย่างมี



นัยสำคัญ สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพ และ แนวความคิดของ เกรย์ เดรสเลอร์ (Gary Dessler ,1997) และ มอนดี และนอร์ (Mondy and Noe ,1996) ที่ว่า การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ โดยการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ รวมถึง แนวความคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของ ธีโอดอร์ (Theodore W.Schultz, 1971) และ บุญคง หันจางสิทธิ์ (2556) ที่มองว่าการย้ายถิ่นเป็น ขบวนการตัดสินใจด้วยความสมัครใจที่จะไปอยู่ที่ ใหม่เพื่อเพิ่มรายได้ พัฒนาความรู้ ความสามารถที่มี และประสบการณ์ทำงานของตน ในขณะเดียวกัน ผลได้ที่จะได้จากการย้ายถิ่นนั้น มีผลดีมากกว่า ผลเสียจึงตัดสินใจย้ายถิ่น สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ สุณีย์ จ้อยจำรัส (2557) และ นฤบาลจิต ทยานันท์ (2545) ที่ว่า แรงงานต่างด้าวอดทนในการ ทำงาน ไม่ถึงงานถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงสูง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการที่ จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน

ความเข้าใจภาษา ความรู้ความเข้าใจ กฎหมาย และการสื่อสารระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง มีความสำคัญกับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว อย่าง มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพ และ แนวคิดของ มณีนุช ประกรรชวัต และ นกุล บำรุงไทย ที่ว่าภาษาที่ใช้สื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ต้องมีการใช้ ภาษาที่ไม่ใช่ภาษาไทย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นิยามในเรื่องการรับรู้และการเรียนรู้ของ ชิฟแมน และ คานุก (Schiffman and Kanuk , 2007) ที่ว่าการรับรู้ เป็นเรื่องของปัจเจก ขึ้นอยู่กับการเปิดรับ (Exposure) ความสนใจ (Attention) และการรับรู้แบบเลือกสรร (Selective Perception) ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้

ความรู้ความเข้าใจด้านสภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และ

วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญกับสภาพแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพ และแนวคิดของ อัดัม สมิธ (Adam Smith) นักเศรษฐ ศาสตร์ชาวอังกฤษ ที่ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของ สภาพแรงงานไว้ว่า เป็นองค์กรที่จำเป็นของฝ่าย ลูกจ้าง เพื่อสร้างอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจของ ลูกจ้างให้ดีขึ้น เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของ ลูกจ้างให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการ ประชุมร่วมกันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (1997) ที่มีแนวคิดว่า สภาพแรงงานจะสำเร็จได้นั้น นอกจากนายจ้างจะต้องยอมรับสภาพแรงงานแล้ว ทั้ง ลูกจ้างและนายจ้างจะต้องมีการเจรจาต่อรองกันด้วย ความจริงใจต่อกัน มุ่งประนีประนอมเพื่อหาทางออก ร่วมกัน

บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การลดต้นทุน และ การลดปัญหาด้านแรงงานต่างด้าว มีความสำคัญกับการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งก็ สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพและแนวคิดของ เฟรดเดอริค เทเลอร์ (Frederick W.Taylor) ที่กล่าวถึง หลักการบริหารจัดการไว้ 4 ประการได้แก่

- 1) การพัฒนาระบบการทำงาน
- 2) การเลือกคน ปฏิบัติงาน
- 3) การให้การศึกษาอบรม
- 4) การจัดให้มีการ ประสานสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉวีวรรณ ปุรานิติ (2556) ที่กล่าวว่า การประสานงาน คือ กระบวนการในการบริหารงานที่ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

**ข้อค้นพบข้อที่ 1** พบว่า การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าวหากมีการนำรูปแบบของสภาพ แรงงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจกัน

*เน้นความเป็นวัฏจักรขององค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เสียสละ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล*



และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้าง(แรงงานต่างด้าว)กับนายจ้าง จะสนับสนุนให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมมีประสิทธิภาพดีขึ้น

**ข้อเสนอแนะ** งานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวนำไปใช้พิจารณานโยบาย และยุทธศาสตร์ในการสร้างพื้นฐานของความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวต่อไปในอนาคต

**ข้อค้นพบข้อที่ 2** พบว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยลดปัญหาด้านแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้จะต้องอาศัยบุคลากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกันแบบการบูรณาการ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่จะเกิดขึ้น พร้อมกับพัฒนาระบบการบริการจัดการแรงงานต่างด้าว

**ข้อเสนอแนะ** งานวิจัยนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับภาครัฐในการวางมาตรการควบคุมกำกับดูแลให้ทั้งแรงงานต่างด้าว และนายจ้างปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีเสถียรภาพทางด้านแรงงาน

**ข้อค้นพบข้อที่ 3** พบว่า การให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว รวมทั้งการสื่อสารระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างให้เข้าใจร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และเป็นประเด็นที่ต้องเร่งดำเนินการ

**ข้อเสนอแนะ** งานวิจัยนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ควรจะกำหนดเป็นนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการให้องค์ความรู้ สร้างความเข้าใจในด้านกฎหมายที่มีผลกระทบต่อทั้งแรงงาน และผู้ประกอบการรวมถึงบทลงโทษเมื่อกระทำผิดต่อกฎหมาย

แรงงาน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานต่างด้าว นายจ้าง และหน่วยงานควบคุมกำกับดูแล

**ข้อค้นพบสภาพของตัวแปร** จากการวิเคราะห์พบว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไม่ขึ้นอยู่กับ การขาดแคลนแรงงานไทยนั้น อาจกล่าวได้ว่า จ.ชลบุรีมีการบริหารจัดการแรงงานอยู่ในเกณฑ์ดี และมีความสามารถในการหาแรงงานป้อนเข้าระบบการผลิตได้ ประกอบกับผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะปรับตัวในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถตามต้องการจึงไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

### ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้ดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐ กำหนดนโยบายที่นำไปสู่แนวทางการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจัดระบบการสร้างองค์ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ การสื่อสารและการทำความเข้าใจ การสนับสนุนให้มีองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้าง โดยให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของภาครัฐ การจัดระบบและมาตรการในการตรวจตรา และลงโทษผู้กระทำความผิดต่อกฎหมายแรงงาน จัดให้มีหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่สำหรับบริการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวให้เพียงพอ
2. หน่วยงานภาคเอกชน และผู้ประกอบการ ควรสร้างศูนย์เพื่อการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์กร ร่วมถึงร่วมกันสร้างมาตรฐานของการกำหนดค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ สวัสดิภาพในการทำงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่แรงงานต่างด้าวพึงจะได้รับเพื่อ



เป็นการสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่าง  
มีเสถียรภาพและความมั่นคง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ  
ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

1) ควรให้มีการศึกษาวิจัยในพื้นที่อื่น  
เนื่องจากแต่ละพื้นที่นั้นมีปัจจัย และสภาพแวดล้อมที่  
แตกต่างกันไป

2) ควรส่งเสริมให้มีการวิจัยกับ กลุ่ม  
ตัวอย่างอื่น

3) ควรสนับสนุนให้มีการศึกษา วิจัย  
ในกระบวนการสร้างเครือข่าย การตรวจสอบ และการ  
ป้องกัน เกี่ยวกับสภาวะของแรงงานต่างด้าวในประเทศ  
ไทย เพื่อเป็นประโยชน์ทางด้านสังคมและ ความมั่นคง

4) ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นที่  
เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม  
เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการแรงงานต่าง  
ด้าว ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### References

Augsuchote, S. , Vititwanna, S. And

Pinyopanuwat, R. (2008).

**Statistical analysis for social  
Research Foreign and Behavioral  
Sciences:Technical programs  
LISREL. (3<sup>rd</sup> ed.). Bangkok:  
Printing.**

Bohlander, G., Snell, S & Sherman, A.

(2001). **Managing Human  
Resources.**(12th ed.). Ohio :  
South-Western College Pub.

Chonburi Provincial Employments

Office. (2015). **Labour Information.**

search on December 10, 2015,

[http://www.doe.go.th/chonburi.](http://www.doe.go.th/chonburi)

Davis,K., & Newstrom,J.W.(2004).

**Organizational Behavior: Human  
Behavior At Work Paperback.**

(11th ed.). New York :McGraw Hill.

Dessler,G. (2012). **Human Resource**

**Management.** (13th ed.).New

Jersey:Prentice – Hall.

Dubrin, A. J. (2013). **Human relations for**

**career and personal success**

**Concepets Applications and Skill.**

(10th ed.). Newyork: Rochester

Institute of Technology.

Dubrin, A. J. (2012). **Essentials of management**

(9th ed.). London: Thomson.

Fayol, H. (2013). **General and industrial**

**management.** Newyork: Martino

Publishing.

Foreign Workers Administration Office. (2015).

**Statistics on Foreign wokers .** search

on December 10, 2015,

[http://wp.doe.go.th.](http://wp.doe.go.th)

ILO.(1997) **Asian Regional Conference**

**Report,** (2000). Retrieved April 20,

2016, from [http://www.ilo.org.](http://www.ilo.org)

Ivancevich,J.,Konopaske,R.,& Matteson,M. (2013).

**Organizational behavior and**

**management.** (10th ed.). Columbus:

McGraw-Hill Education.



- Joreskog, Karl G. & Sorbom. (1993). **LISREL 8 Structural equation modeling with the SIMPLIS command language**. Chicago : Scientific Software International.
- Keetawattananon, W. Meemon, N.(2016). **Illness and Healthcare-Seeking Behavior among Cambodian Transnational Workers in Chong Chom Border Market, Surin Province, Thailand**. Bangkok: Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University
- Kulnides, N. and Somjai S. (2015). **Advanced Research Methodology and Design**. (2<sup>th</sup> ed).Bangkok: Master print Samsean.
- Leigh Branham.(2009). **The 7 hidden reasons employees leave**. New York: Amacom.Lunenburg,F.C., & Ornstein,A.C. (2008). **Educational administration : Concepts and practices**(5th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2000). **Human resource management**. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W. &Noe, R. W. (2005).**Human Resource Management**. (9th ed.). New York:Prentice Hall.
- Mooney, J.(1947). **The Principle of Organization**.(1st ed.).New York: Harper &Brathers.
- Pascale,T. R.,& Athos.G.A.(1981). **The Art of Japanese management** . (1st ed.).Boston: Simon & Schuster.
- Pearson, David P. and Johnson, Dale D. (1978) **Teaching Reading Comprehension**. New York: Holt, Rinehart &Winston.
- Prasithratsint, S. ,Sookasame, K. and Pongsaree, S.(2008). **Structural Equation Modeling Using LISREL and SIMPLIS**. (2<sup>th</sup> ed). Bangkok: Thanomrut Pransitiment.
- Roderick, M. & Greg,B.(2005). **International differences in employment relations:What are the relative merits of explanations in terms of strategic choice or political economy**. University of Southampton, Griffith University.
- Sonsri, P. (2014). **Administration Foreign Labour** search on December 10, 2015,training.p3. police.go.th/doc/non4.pdf.