

การจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางาน

กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10<sup>1</sup>

EMPLOYMENT OF UNSKILLED FOREIGN WORKER IN

THE BANGKOK EMPLOYMENT OFFICE AREA 10<sup>1</sup>

นายมาโนช ไรยนรินทร์<sup>2</sup>

ผศ.ดร.มุขัมหมัดอิลยาส หลูปร่าง<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะของสถานประกอบการกับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวประเภทนำเข้าตาม MOU ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10

<sup>1</sup> บทความเรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10” ซึ่งได้ผ่านการสอบเรียบร้อยแล้ว โดยมีอาจารย์ปรึกษา คือ ผศ.ดร.มุขัมหมัดอิลยาส หลูปร่าง

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

จำนวน 376 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับแบบสอบถามใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ด้านการขาดแคลนแรงงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว และด้านต้นทุนในการจ้างแรงงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ลักษณะของสถานประกอบการ ลักษณะของสถานประกอบการ และจำนวนแรงงานทั้งหมดที่มีอยู่ในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ประเภทกิจการและระยะเวลาการดำเนินกิจการแตกต่างกันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พบว่า ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านต้นทุนในการผลิต และด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์ต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การจ้างงาน, แรงงานต่างด้าว, สถานประกอบการ

## ABSTRACT

Research Hiring Employment of unskilled foreign workers in the Bangkok employment office area 10 to 1. The study of hiring unskilled foreign workers in the district employment office in Bangkok 10 2. To study the factors that affect employment. unskilled workers in the district employment office in Bangkok 10 3. to study the relationship between factors. Affecting the employment of foreign workers, with the employment of unskilled foreign workers in the district employment office in Bangkok

10 4. To study the barriers. At the suggestion of the establishment to employ unskilled foreign workers in the district employment office in Bangkok area 10, which is a form of survey (Survey Research), which the researchers used a tool to research using questionnaires. (Questionnaire) samples used in the research. The establishment of the employment of foreign workers imported under the MOU at the Employment Office, Bangkok 10 376 cases were used for data analysis computer program to calculate the statistics.

The study indicated that the establishment of a factor in hiring unskilled foreign workers in the district employment office in Bangkok found that 10 overall high level. When considering each of the factors in hiring unskilled foreign workers to the labor shortage has the highest average. A minor qualifications of workers. And the cost of labor has the lowest average respectively of establishment. The nature of the establishment and the number of workers, all available in different establishments. The employment of foreign workers in unskilled jobs, no difference was statistically significant at the time. Activities and duration, operates with different employment of foreign workers in unskilled jobs differ statistically significant at the .05 level. The factors that are important to the employment of foreign workers. Unskilled jobs in the district employment office in Bangkok found that 10 factors of labor shortages. Cost of labor. And the qualifications of workers Relating to employ unskilled foreign workers for identity. The statistical significance level. 05.

**Keywords :** Employment, Foreign workers, Establishment

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจของประเทศไทยนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก และประเทศไทยมีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ทั้งทางบกและทางน้ำ เป็นระยะทางยาว มีการติดต่อค้าขาย การเดินทางข้ามไป – มาหาผู้กันมาเป็นเวลานาน ทำให้ประชากรจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทยเพื่อโอกาสชีวิตที่ดีกว่า และการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจของไทยที่มุ่งเน้นการส่งออกเป็นปัจจัยผลักดันเศรษฐกิจและตลาดแรงงานให้ขยายตัว มีความต้องการใช้แรงงานระดับล่างจำนวนมากในหลายพื้นที่ โดยเฉพาะในกิจการ 3D คือ สกปรก (Dirty), ความยากลำบาก (Difficult), และอันตราย (Dangerous) ที่มีลักษณะงานหนักและมีความเสี่ยงในการทำงานสูง ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือขึ้น เพราะคนไทยส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำงานหนัก งานเสี่ยง งานสกปรก และมีการปฏิเสธค่าแรงที่ต่ำและเรียกร้องค่าจ้างแรงงานที่สูงเกินกว่าที่นายจ้างจะรับภาระไว้ได้ อีกทั้งแรงงานไทยนิยมไปทำงานในต่างประเทศอัตราที่สูงขึ้น ทำให้ต้องหันไปพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือทดแทนจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้าน และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งมีแนวโน้มประชากรในประเทศทั่วโลกเพิ่มจำนวนอย่างมากมาย ล้วนเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ประชากรคงจำนวนผู้สูงอายุและเพิ่มจำนวนผู้สูงอายุรายใหม่ด้วย ลักษณะดังกล่าวยังเกิดขึ้นกับประเทศกำลังพัฒนาที่มีผู้สูงอายุมากขึ้น แต่เพิ่มปัญหาใหม่คือ ปัจจัยการผลิตทางด้านแรงงานลดลง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วโดยเทคโนโลยีและทุนจะเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มที่สามารถเข้าถึง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้มีทักษะสูง ขณะที่การเข้าสู่สังคมสูงอายุทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือกับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10
4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10

### สมมุติฐานในการวิจัย

1. คุณลักษณะของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ มีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานของสถานประกอบการในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
ศึกษาคุณลักษณะของสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ และปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านต้นทุนในการจ้างแรงงาน และด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของสถานประกอบการกับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

## 2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวประเภท นำเข้าตาม MOU ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 6,005 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน)

## 3. ขอบเขตเวลา

ตั้งแต่เดือนสิงหาคม - กันยายน พ.ศ. 2562

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการจ้างแรงงานต่างด้าวให้แก่สถานประกอบการ
2. เป็นแนวทางในการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุงวิธีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ให้มีความสะดวก และตรงกับตามความต้องการของสถานประกอบการ

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดทฤษฎีการจ้างงานแรงงาน

แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงาน อันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกร ผู้ทำงานเองโดยไม่มีลูกจ้าง และอื่น ๆ บางพวกอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบี้ย ฉะนั้น ตามความหมายนี้จึง หมายถึงบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในกองแรงงาน (Labour Force) ทั้งหมด รูปแบบของแรงงานมีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะปัจจัยต่าง ๆ ถ้าแบ่งตามลักษณะฝีมือ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (พรชัย พัฒนบัญญัติ, 2527 หน้า 63 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ สงวนทรัพย์, 2558 หน้า 16) 1. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) 2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) 3. แรงงานฝีมือ (Skilled Labor)

### แนวคิดทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

อุปสงค์ระหว่างประเทศ แรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีความต้องการมากในทุกประเทศ แต่สามารถมีแรงงานภายในประเทศสนองต่ออุปสงค์ได้เพียงพอ ทั้งนี้เพราะแรงงานประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องฝึกอบรม และมีจำนวนเกินความต้องการอยู่แล้ว

อย่างไรก็ตามไม่ใช่ว่าอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศจะไม่มีเลยเลย ในบางประเทศที่แรงงานมีการพัฒนาไปในระดับสูงค่อนข้างมาก แรงงานอาจมีความรู้สูงและเลือกทำงานที่ได้รับค่าจ้างสูงโดยจะหลีกเลี่ยงงานที่หนักหรือไม่น่าพอใจหรือค่าจ้างต่ำเอาไว้ ในกรณีนี้จะทำให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศขึ้น

อุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ แรงงานไร้ฝีมือโดยทั่วไปจะมีปริมาณการเสนอขายมากเพียงพอหรืออาจมากเกินไปอยู่เสมอในประเทศต่าง ๆ ซึ่งในลักษณะดังกล่าวเส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือในตลาดภายในประเทศ จึงเป็นเส้นที่มีความยืดหยุ่นมาก หรืออาจถึงยืดหยุ่นมากที่สุด จะมีแรงงานไร้ฝีมือมาเสนอขายโดยไม่จำกัด

#### **แนวคิดการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ**

สมสกุล เบาเน็ด วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ความจำเป็นของการจ้างแรงงานต่างด้าว 1. ความต้องการแรงงานในภาคการผลิตมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เพื่อให้เพียงพอต่อกระบวนการผลิต 2. การขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากแรงงานไทยจะเลือกงาน ไม่ชอบทำงานหนัก ไม่ชอบทำงานที่มีกลิ่นเหม็น งานที่สกปรก งานที่ต้องตากแดดหรืองานประเภทที่ต้องใช้แรงมาก ๆ 3. การบริหารต้นทุน การใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยเป็นการช่วยบริหารต้นทุนด้านค่าแรงให้ลดลง 4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าวมักมีค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานไทย เมื่อคำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน การเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวสถานประกอบการจะได้จำนวนแรงงานที่มากกว่า 5. การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากค่าแรงของแรงงานต่างด้ามักมีอัตราค่าแรงงานที่ถูก ช่วยทำให้สถานประกอบการมีต้นทุนที่ต่ำลง เป็นการสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

อทิทยา สุวรรณ โณ (2558, หน้า 66-69) ผลการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการขาดแคลนแรงงานมีความสำคัญสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านคุณสมบัติของลูกจ้าง ด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล และด้านต้นทุนของกิจการ

ฉัฐวรณัน นาระคล (2559, หน้า 101-107) พบว่า ปัจจัยด้านแรงงาน และกฎหมาย มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมา เป็นปัจจัยด้านแรงงาน

วรพงศ์ เชื้อนปัญญา (2559, หน้า 85-89) พบว่า ผู้ประกอบการจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานไทยหายาก เพราะแรงงานไทยไม่ชอบทำงานหนัก ไม่ขยัน ขาดความรับผิดชอบ มีข้อเรียกร้องและข้อต่อรองกับนายจ้างในส่วนของพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีความขยัน อดทน ทำงาน รวดเร็ว มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ความสามารถในการทำงานหนัก และการไม่มีข้อต่อรองกับนายจ้าง

อรรถพงศ์ ลิ้มปัญญาวัฒน์ (2561, หน้า 101-105) พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเป็นการขาดแคลนแรงงานทุกระดับฝีมือ รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนในการจ้างงาน และด้านการปกครองดูแล

วนิดา บุญโถม และ ฉัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ (2561, หน้า 91-95) พบว่าปัจจัยลักษณะสถานประกอบการ ได้แก่ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ ระบบการจ่ายค่าจ้าง และจำนวนแรงงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงาน และด้านสังคมส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว ประเภทนำเข้าตาม MOU ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ณ เดือนกรกฎาคม 2562 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 6,005 ราย จากการสุ่มตัวอย่างแล้วได้จำนวนเท่ากับ 376 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ



### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำถามมีลักษณะ แบบปลายเปิดและปลายปิด (Open -Ended And Close-Ended Question)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตัวเองทั้งหมด

2. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

5. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ใช้การทดสอบทางสถิติ F-test โดยทำการวิเคราะห์แบบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe การทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านต้นทุนในการจ้างแรงงาน และด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านการขาดแคลนแรงงานสูงสุด รองลงมาเป็นด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวมิ และด้านต้นทุนในการจ้างแรงงาน ตามลำดับ

2. การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานเกี่ยวกับลักษณะงานเป็นงานที่ต้องใช้กำลังมาก และความแข็งแรงสูงสุด รองลงมาเป็นลักษณะงานเป็นงานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน ในขณะที่ลักษณะงานเป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อปัญหาทางด้านสุขภาพ และสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พบว่า ลักษณะของสถานประกอบการ และจำนวนแรงงานทั้งหมดที่มีอยู่ในสถานประกอบการแตกต่างกันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ประเภทกิจการ และระยะเวลาการดำเนินกิจการแตกต่างกันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านต่าง ๆ กับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พบว่า ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานของสถานประกอบการทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานของสถานประกอบการทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พบว่า ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านต้นทุนในการผลิต และด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์ต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงาน

6. ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการได้พบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาในการติดต่อสื่อสาร 2. แรงงานต่างด้าวมีการเปลี่ยนนายจ้างบ่อย 3. แรงงาน

ต่างด้าวขาดทักษะและฝีมือในการทำงาน 4. ขั้นตอนในการจ้างแรงงานต่างด้าวมีหลาย  
ขั้นตอน 5. การเข้ามาตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มี  
หลายหน่วยงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อปัจจัยในการจ้าง  
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พบว่า  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันนี้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ  
ในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการในเรื่องของค่าจ้าง  
ของลูกจ้างคนไทยที่สูงขึ้น และประกอบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จึงทำให้สถาน  
ประกอบการหันมาจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น เพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน  
เพราะเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมียอดค่าจ้างที่ถูกกว่าแรงงานไทย

2. การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับปานกลาง โดยสถานประกอบการมีความคิดเห็นการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว  
ไร้ฝีมือด้านลักษณะงานในประเด็นที่ว่า เป็นงานที่ต้องใช้กำลังมาก และมีความแข็งแรง  
สูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานในกิจการของตนนั้นเป็นงานประเภทที่คนไทยไม่  
นิยมทำ เพราะเป็นงานที่ค่อนข้างลำบาก และอัตราค่าจ้างน้อยกว่ากิจการประเภทอื่น  
หรือแรงงานไทยมีความก้าวหน้าในเรื่องของการพัฒนาทางด้านความคิดที่สูงขึ้น  
มีค่านิยมของตนที่เปลี่ยนไปในเรื่องของการทำงาน เช่น แรงงานไทยไม่ชอบทำงานหนัก  
และสกปรก เลือกลงานที่มีค่าตอบแทนที่สูง

3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจ้าง  
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร  
พื้นที่ 10 พบว่า

3.1 ลักษณะของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงาน  
ต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการที่  
ให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเด็นที่สามารถลดต้นทุนในการผลิตได้

รวมทั้งแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยวงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และแรงงานไทยหาได้ยาก ไม่นิยมทำงานหนัก สกปรก และเสียงอันตราย

3.2 ประเภทกิจการแตกต่างกันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะในประเภทกิจการบางอย่างมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น กิจการก่อสร้าง กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น ทำให้ต้องสถานประกอบการต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทน ในขณะที่บางกิจการอาจไม่มีความต้องการแรงงานมากนัก และงานที่ทำอาจต้องการความไว้วางใจจากแรงงานมาก ทำให้สถานประกอบการไม่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

3.3 ระยะเวลาการดำเนินกิจการแตกต่างกันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ นาระคล (2559, หน้า 101-107) ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการเวลานานกว่าจะมีแนวทางในการบริหารที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารทราบวิธีที่จะประหยัดต้นทุนแรงงานลดค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งวิธีการที่ง่ายที่สุดก็คือการใช้แรงงานต่างด้าวนั่นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา วงศ์เครือสร วีระศักดิ์ วังสินธุ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2560, หน้า 99-100) ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการดำเนินกิจการมากกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่เลือกจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมา

3.4 จำนวนแรงงานทั้งหมดที่มีอยู่ในสถานประกอบการแตกต่างกันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ นาระคล (2559, หน้า 101-107) ผลการศึกษาพบว่า จำนวนแรงงานทั้งหมดที่มีอยู่ในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านต่าง ๆ กับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานของสถานประกอบการทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะว่า เมื่อคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวมีคุณสมบัติที่ดีโดยแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงาน ไม่ขาดงานหรือลางานโดยไม่มีเหตุอันสมควร มีความตรงเวลาและปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอย่างเคร่งครัด และสามารถทำงานล่วงเวลาได้ทุกครั้งที่นายจ้างกำหนดให้ทำก็จะส่งผลให้สถานประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงขึ้น นอกจากนี้การเติบโตทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมของประเทศไทย โดยมีการเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น ส่งผลให้จำนวนวัยแรงงานขาดแคลน เกิดการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

5. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะงานในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พบว่า ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านต้นทุนในการจ้างแรงงาน และด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือด้านลักษณะ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและการลงทุนที่มีการขยายตัว การจ้างงานมีอัตราสูงขึ้น ตลาดแรงงานระดับล่างในกลุ่มแรงงานชั้นพื้นฐานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน ประกอบกับด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวที่มีความขยันและอดทนในการทำงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจสามารถทำงานท่ามกลางแสงแดด และฝุ่นละอองได้ จึงทำให้สถานประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐวรรณ สุธรรมมา และ วสุธิดา นุริตมนต์ (2559, หน้า 67-71) คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวด้านความต่อเนื่องและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา บุญโสม และ ณิชพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ (2561) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงงานมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวนั้นไม่ค่อยเลือกงานเหมือนแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ จึงทำให้งานบางประเภทนั้นเจ้าของกิจการจึงมองหาแต่แรงงานต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่

### ข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาในด้านของภาษาในการสื่อสารที่ทำให้เกิดความลำบากในการสั่งการ ส่งผลให้การทำงานเกิดความคลาดเคลื่อน และด้านทักษะฝีมือในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้น จึงควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดูแลฝึกอบรมด้านทักษะ และด้านภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วยให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากในปัจจุบันมีปัญหาสังคมที่เกิดจากการประพฤติกฎปฏิบัติตนของแรงงานต่างด้าวบางกลุ่ม ดังนั้นควรมีการตรวจสอบการจ้างงานของสถานประกอบการว่าแรงงานที่จ้างเป็นแรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมาย และยังอยู่ในช่วงที่สามารถปฏิบัติงานในประเทศไทยได้หรือไม่

3. ในปัจจุบันนี้แรงงานไทยมีความขาดแคลน ส่งผลให้สถานประกอบการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน ซึ่งก็ยังคงมีจำนวนแรงงานที่ไม่เพียงพอกับความ ต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่จะมีการสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการทุกภาคส่วนว่ามีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนเท่าไร และดำเนินการหาวิธีในการจัดหาแรงงานมาให้เพียงพอกับความ ต้องการของผู้ประกอบการ

### บรรณานุกรม

- เกียรติศักดิ์ พลมณี. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลิ คงเย็น. (2558). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ณัฐวรรณ นาระคล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ชุกกลิ่น. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ณัฐวรรณ สุธรรมมา และวสุธิดา นุริตมนต์. (2559). ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(1), หน้า 65-73
- ภักสิทธิ์ แอนิหน. (2561). แรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย. วารสารศิลปการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2(2), หน้า 117-132
- รุ่งนภา วงศ์เครือสร, วริศกดิ์ วังสินธุ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก. (2560). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนามในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการปริทัศน์, 19(2), หน้า 92-101
- สมคิด เบาเนิด และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์. (2560). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ในเขตกรุงเทพมหานคร. Veridian E-Journal, Silpakorn University, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคม และศิลปะ, 10(1), หน้า 1376-1393.
- สุณี นัตราคม. (2535). เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุเทพ อภรณ์รัตน์. (2547). ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี

- สุนีย์ จ้อยจำรัส. (2547). ปัจจัยที่มีต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อติทยา สุวรรณโน. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรรถพงษ์ ลิ้มปี่กาญจนวัฒน์. (2558). การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2(1), หน้า 93-113