

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

The Decision to Hire Migrant Workers Legally of Employers in Khon Kaen Province

วนิดา บุญโฉม¹ และ ณัฐพศุทธิ์ ภัทธิราสินศิริ²

Wanita Boonchom¹ and Natphasuth Patthirasinsiri²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวจำแนกตามลักษณะของสถานประกอบการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์จ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 290 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวแปรสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะสถานประกอบการ ได้แก่ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ ระบบการจ่ายค่าจ้าง และจำนวนแรงงานทั้งหมดที่แตกต่าง ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงาน และด้านสังคม ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายรัฐบาล ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

คำสำคัญ: การตัดสินใจ การจ้างงาน แรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการ

Abstract

The objective of this study is to compare the decision making on hiring of migrant workers by employer characteristics. And to study the factors affecting decision making on hiring migrant workers of Employers in Khon Kaen province. The questionnaire has been used to collect data from experienced employers who hiring foreign workers in Khon Kaen province 290 persons, which selected from random sampling. The statistics used in data analysis were mean, percentage, standard deviation, Independent t-test, One-way analysis of variance and multiple regression analysis.

The research found that the employer characteristics is characterized by types of business organizations, duration of the operation of the business, the wages payment system, the total number of workers and including the economic, labour and social factors. Affecting the decision to hire foreign workers of

¹ อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น.

¹ Lecturer in Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Isan.

² กรรมการกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชีวภาพ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.

² The Federation of Thai Industries.

business in Khon Kaen province at statistically significant at the 0.05 level. Factor in the nationality of the owner, type of business, legal and the government policy factors does not affect the decision to hire foreign workers of business establishment in the Khon Kaen province.

Key words: Decision Making, Hire, Migrant Workers, Employers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การมีข้อตกลงของประชาคมอาเซียนซึ่งประกอบด้วยสามเสาหลักได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political - Security Community) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community) โดยได้กำหนดให้มีการดำเนินการสอดคล้องและพร้อมกัน อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มประเทศในอาเซียนเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งและข้อได้เปรียบในการแข่งขันกับภูมิภาคอื่นทั่วโลก ซึ่งนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) หนึ่งในสามเสาหลักของประชาคมอาเซียนที่มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจและการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน ส่งผลให้ภูมิภาคอาเซียนมีความเจริญรุ่งเรืองและสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นได้ ทั้งนี้อาเซียนถูกวางตำแหน่งให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว เน้นการเคลื่อนย้ายสินค้า การบริการ การลงทุน และแรงงานไร้ฝีมือระหว่างกันอย่างเสรี ส่งผลให้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมและบริการ ส่งผลให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น (อรรถพงศ์ ลิ้มปภาภรณ์, 2558) ในขณะที่ขนาดแรงงานมีจำนวนเท่าเดิม หรือมีแนวโน้มลดลง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561)

ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยภายนอกที่มาสับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ แต่ก็ยังคงประสบปัญหาเชิงโครงสร้างหลายประการ พิมพ์ธัญญา ช้องเสนาะ (2560) เช่น ปัญหาคุณภาพของแรงงานไทย โดยคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยที่ลดต่ำลง การเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและทักษะความชำนาญที่ตรงกับความต้องการ (Skill Mismatch) กล่าวคือ ตลาดแรงงานต้องการแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์ด้านวิชาชีพ

(Vocational Skills) หรืออาชีพะ แต่ผลผลิตแรงงานส่วนใหญ่เป็นบัณฑิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาในสาขาที่ไม่ตรงกับที่ตลาดแรงงานต้องการ และคุณภาพไม่ได้มาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานต้องการ อีกทั้งการปรับตัวของแรงงานในประเทศยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ (ณัฐ ประสิทธิ์เตสัง, 2551) และการขาดทักษะพัฒนาตนเองของแรงงาน รวมถึงปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยไทยมีส่วนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่ประชากรในวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียน นอกจากนี้ ระดับรายได้ต่อหัวและระดับการศึกษาของไทยยังต่ำกว่าประเทศอื่นที่ได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยแล้ว ผลจากการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสูงวัยของไทยจึงอาจเกิดขึ้นรวดเร็วและรุนแรงกว่าในหลายประเทศ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561) ส่งผลให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น

จังหวัดขอนแก่นมีการพัฒนาเมืองอย่างก้าวกระโดด เตรียมพร้อมเป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุน และการขนส่งของภาคอีสานทำให้มีผู้ประกอบการธุรกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศสนใจที่จะมาลงทุน ซึ่งปริมาณการลงทุนในธุรกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อาทิ การที่มีศูนย์กลางการแพทย์ในระดับภูมิภาค โรงงานอุตสาหกรรม โรงแรม ห้างสรรพสินค้าชั้นนำ และศูนย์ค้าส่งขนาดใหญ่ ส่งผลให้ความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ภาคอีสานอยู่ในสภาวะการณ์ที่ขาดแคลนแรงงาน ต้องการแรงงานเพิ่ม ร้อยละ 20.9 (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2558) ซึ่งผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่นจึงให้ความสนใจเลือกการจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้น โดยในปี 2560 สถิติการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัวจากปี 2559 (กรมแรงงาน, 2561) อย่างไรก็ตามการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคม เช่น อาชญากรรม การลักทรัพย์

ยาเสพติด รวมถึงผลกระทบต่อด้านสาธารณสุข และผลกระทบด้านความมั่นคง เช่น การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย รวมถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน การลดต้นทุน และการรองรับการเติบโตและขยายตัวของจังหวัดขอนแก่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรแรงงาน และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวจำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

ทบทวนวรรณกรรม

ความต้องการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการ เป็นไปตามทฤษฎีการจ้างงาน การทำงานของระบบเศรษฐกิจนายทุน ซึ่งมีธุรกิจภาคเอกชนเป็นแหล่งทรัพย์สินและปัจจัยการผลิต การแข่งขันเป็นไปอย่างเสรี มีสมมติฐานสำคัญคือมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล (Rational) ไม่ว่ามนุษย์จะตัดสินใจกระทำการหนึ่งสิ่งใดต้องเปรียบเทียบระหว่างผลได้และผลเสียเสมอ โดยจะเลือกกระทำในสิ่งที่ได้ประโยชน์มากที่สุด และเสียประโยชน์น้อยที่สุด (Smith, A., 1776) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีหลายปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลทำให้นายจ้างเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงานต่างด้าวมียอดต้นทุนค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ในขณะที่อัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น กล่าวคือ ค่าจ้างปัจจัยทางเศรษฐกิจหลักที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย (ณัฐ ประสิทธิ์เตสัง, 2551) อีกทั้งการจ้างต่างด้าวยังสามารถประหยัดต้นทุนและสวัสดิการต่างๆ เช่น เงินสมทบประกันสังคม กองทุนทดแทน โบนัส เบี้ยขยัน ค่าเสี่ยงภัย วันหยุดประกันชีวิต หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น (กัญญา โพธิ์พันธุ์, 2556)

ปัจจัยด้านแรงงาน ความจำเป็นในการใช้แรงงาน

ต่างด้าวนายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามิสาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ แรงงานต่างด้าวมี่มีความความขยัน อุตุน (กาญจนา อยู่เย็น, 2554) ไม่เกี่ยงานและไม่เรียกร้องสิทธิต่างๆ ปัจจัยด้านความอดทนในการทำงาน แรงงานต่างด้าวมี่การขาดงานน้อยกว่าแรงงานไทย มีความขยันหรืออดทนในการทำงานหนัก มีวินัยในการทำงานดีกว่าแรงงานไทย (นัฐวรรณ สุธรรมมา และวสุธิตานุริตมนต์, 2558) และการที่สามารถจัดหาแรงงานต่างด้าวได้ง่าย (ณัฐ ประสิทธิ์เตสัง, 2551)

ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐ การมีนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน การมีระเบียบที่เอื้อต่อการจ้างงาน อัตราค่าธรรมเนียม โดยด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจ้างงาน (อติทยา สุวรรณโณ, 2558) รวมถึงผู้ประกอบการจะพิจารณาขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานในการตัดสินใจจ้าง (กัญญา โพธิ์พันธุ์, 2556) การมีจุดรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากที่ต้องไปขึ้นทะเบียนหน่วยงานรัฐ การเพิ่มช่องทางขึ้นทะเบียนหลายช่องทางจะมีผลให้ผู้ประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว (อติพงศ์ ทองแดง, 2552) และการจัดทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าว ทั้งนี้เพื่อทราบจำนวนคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง

ปัจจัยด้านสังคม การลดลงของจำนวนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในประเทศไทย เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยอัตราการเกิดที่ต่ำลงและอายุของแรงงานที่สูงขึ้นจะทำให้สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรทั้งหมดลดลง มีอัตราการขยายตัวของจำนวนแรงงานที่ลดลง และยิ่งประชากรมีอายุมากขึ้นก็ยังมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานน้อยลง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561) จึงต้องทดแทนแรงงานด้วยเครื่องจักร และต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่ถูกกฎหมาย (อาภรณ์ ชิวะเกรียงไกร, 2560)

แนวคิดการตัดสินใจและการเลือกใช้ โดยความหมายของการตัดสินใจ คือ การเลือกทางเลือก มาเป็นแนวทางแก้ปัญหา มีการเปรียบเทียบทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในการตัดสินใจใช้หรือไม่ใช้ขึ้นอยู่กับ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ข้อมูลข่าวสารหรือข้อเท็จจริงของบริการหรือผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นข้อมูล ข่าวสารที่ผู้รับบริการได้รับรู้ คือ

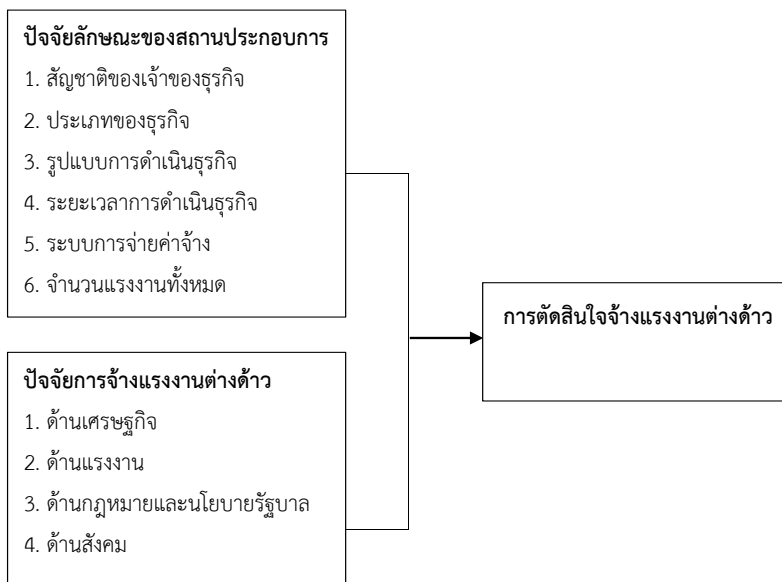
ประสบการณ์ทางตรง เช่น เคยเลือกใช้ด้วยตนเอง และ ประสบการณ์ทางอ้อม คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้อื่น 2. เครื่องหมายการค้าทำให้ผู้รับบริการได้นึกถึงบริการหรือผลิตภัณฑ์ในด้านต่างๆ 3. เจตคติ หรือความรู้สึกทางบวก หรือลบต่อการตัดสินใจใช้ 4. ความเชื่อมั่น จะส่งผลต่อการเลือกใช้ต่อไป 5. ความมุ่งมั่นในการใช้ หมายถึง การตัดสินใจในการวางแผนที่จะเลือกใช้ และ 6. การตัดสินใจเลือกซื้อบริการหรือผลิตภัณฑ์นั้นๆ (ชนิดาภา วรณภรณ์, 2555)

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว ผ่านกรมแรงงานและจดทะเบียนต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคือจังหวัดขอนแก่น โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่ 1 ธันวาคม 2560 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2561

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงาน ด้านกฎหมาย และนโยบายของรัฐ และด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ อยู่ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 1,062 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน สามารถกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการคำนวณจากสูตร (Yamane, T., 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 290 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งคำถามในแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามปลายปิดสำหรับคำถามใน ส่วนที่ 1-3 และคำถามปลายเปิดสำหรับคำถามในส่วนที่ 4

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงาน ด้านกฎหมายและนโยบายรัฐบาล และด้านสังคม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มีจำนวน 19 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน เป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท และกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของ Best, J.W. & Kahn, J.V. (2006)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่ามีจำนวน 4 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน เป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท และกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของ Best, J.W. & Kahn, J.V. (2006)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด มีจำนวน 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มีการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง - 1 ถึง + 1 ร่วมกับการพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายในของคอนบัต ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (Nunnally, J. C., 1978) เมื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่นพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวมของ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีค่าเท่ากับ 0.85 จึงสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้การทดสอบทางสถิติ t-test และ One-way ANOVA หรือ F-test โดยทำการวิเคราะห์แบบรายคู่ด้วย LSD และการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของลักษณะของสถานประกอบการ โดยลักษณะของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่นที่จ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจของคนไทย ร้อยละ 98.30 ประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม ร้อยละ 27.20 รองลงมาเป็นธุรกิจประเภทบริการ ร้อยละ 19.70 รูปแบบการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่เป็นธุรกิจเจ้าของคนเดียว ร้อยละ 42.80 รองลงมาเป็นธุรกิจบริษัทจำกัด ร้อยละ 34.50 ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 43.10 รองลงมามีระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ 6-10 ปี ร้อยละ 42.10 มีจำนวนแรงงานทั้งหมดในธุรกิจ 1-20 คน ร้อยละ 56.20 รองลงมาจำนวนแรงงานทั้งหมด 21-40 คน ร้อยละ 33.40 ระบบการจ่ายค่าจ้างเป็นแบบรายเดือน ร้อยละ 61.40 และระบบค่าจ้างรายวัน ร้อยละ 35.20

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว และระดับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัย	N=290		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	3.87	0.802	มาก
ปัจจัยด้านแรงงาน	3.94	0.785	มาก
ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐ	3.75	0.798	มาก
ปัจจัยด้านสังคม	3.79	0.825	มาก
การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ	4.20	0.970	มาก

จากตาราง 1 ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น รายด้านคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีระดับความสำคัญมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ปัจจัยด้านแรงงานมีระดับความสำคัญมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐ มีระดับความสำคัญมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ปัจจัยด้านสังคมมีระดับความสำคัญมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการทดสอบทางสถิติ t-test และ F-test พบว่าปัจจัยลักษณะของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ ระบบการจ่ายค่าจ้าง และจำนวนแรงงานทั้งหมด ที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ในส่วนสัญชาติของเจ้าของธุรกิจ และประเภทของธุรกิจ ที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน แสดงดังตาราง 2

การทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ คือ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระหว่าง 0.362 - 0.590 ดังตาราง 3 และจากค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 1.386 - 1.791 แสดงดังตาราง 4 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (O'Brien, R. M., 2007) การทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน รวมถึงพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-watson ทดสอบพบว่ามีความเท่ากับ 1.913 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าไม่มีปัญหาความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณได้

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะของสถานประกอบการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยลักษณะของสถานประกอบการ	การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว		
	t-test	F-test	Sig.
1. สัญชาติของเจ้าของธุรกิจ	1.234		0.218
2. ประเภทของธุรกิจ		1.703	0.134
3. รูปแบบการดำเนินธุรกิจ		4.224	0.002*
4. ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ		6.124	0.002*
5. ระบบการจ่ายค่าจ้าง		3.936	0.009*
6. จำนวนแรงงานทั้งหมด		5.059	0.007*

**p<0.01, *p<0.05

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
ด้านเศรษฐกิจ(X ₁)	1			
ด้านแรงงาน(X ₂)	.590**	1		
ด้านกฎหมายและนโยบายรัฐบาล(X ₃)	.438**	.475**	1	
ด้านสังคม(X ₄)	.515**	.398**	.362**	1

**p<0.01, *p<0.05

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.732	0.210			8.240	0.000**	
ด้านเศรษฐกิจ(X ₁)	0.137	0.059	0.152		2.336	0.020*	1.791
ด้านแรงงาน(X ₂)	0.328	0.056	0.356		5.870	0.000**	1.564
ด้านสังคม(X ₄)	0.162	0.051	0.182		3.188	0.002*	1.386

$R^2 = .327$, Adjusted $R^2 = .320$, $F = 35.036$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise แสดงผลดังตาราง 4 พบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงาน และด้านสังคม ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งตัวแปรอิสระสามารถรวมกันอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 32.7

ข้อค้นพบและการอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินงานธุรกิจ ระบบการจ่ายค่าจ้าง และจำนวนแรงงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม สัญชาติของเจ้าของกิจการ และประเภทของธุรกิจที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

ในส่วนปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงาน และด้านสังคม ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยด้านด้านกฎหมายและนโยบายรัฐบาล ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว คือ

1. รูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีความ

ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน โดยลักษณะธุรกิจที่เป็นบริษัทที่มีการตัดสินใจจ้างมากกว่าธุรกิจเจ้าของคนเดียว

2. ระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน โดยสถานประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการตั้งแต่ 6-10 ปี มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมักกว่าธุรกิจที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการน้อยกว่า 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรรณ นาระศล (2559) ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจโรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานเกินกว่าจะมีแนวทางในการบริหารที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารทราบวิธีการที่จะประหยัด ต้นทุนแรงงาน ลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งวิธีการที่ง่ายที่สุดก็คือการจ้างแรงงานต่างด้าวนั่นเอง และสอดคล้องกับ รุ่งนภา วงศ์เครือศรี และคณะ (2560) พบว่าระยะเวลาในการดำเนินกิจการมากกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่เลือกจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมา

3. ระบบการจ่ายค่าจ้างของสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน โดยธุรกิจที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมักกว่าธุรกิจที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน เนื่องจากสถานประกอบการต้องการจ้างแรงงานระยะยาว เพื่อประหยัดต้นทุนในการรับสมัครงาน หรือการอบรมฝึกสอนงานแก่พนักงาน สอดคล้องกับ ณัฐวรรณ นาระศล (2559) ระบบการจ่ายค่าจ้างส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน แต่จะแตกต่างกันที่ธุรกิจที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมักกว่าธุรกิจที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะพงษ์

โพธิ์ปิต (2553) ที่พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวในอนาคต มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และแรงงานต่างด้าวมียอดเงินทุนการจ้างแรงงานต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา โพธิ์พันธ์ (2556) ลักษณะการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ได้แก่ สัญชาติพม่า สัญชาติลาว และสัญชาติกัมพูชา ส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างงานแบบจ้างประจำ มาทำงานฝ่ายผลิต

4. จำนวนแรงงานทั้งหมดของสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน โดยธุรกิจที่มีจำนวนแรงงานทั้งหมด 41-60 คน มีความต้องการจ้างแรงงานมากกว่าธุรกิจที่มีแรงงาน 21-40 คน และธุรกิจที่มีแรงงานทั้งหมดน้อยกว่า 20 คน ซึ่งแตกต่างจาก ญัฐวรรณ นาระศล (2559) ที่พบว่าจำนวนแรงงานทั้งหมดของกิจการที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ต่างกัน

5. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าสามารถประหยัดต้นทุนได้มากกว่าแรงงานไทย สอดคล้องกับ สมสกุล เบาลิน และวิโรจน์ เกษภูลักษณะ (2560) ที่พบว่าสถานประกอบการที่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถบริหารจัดการต้นทุนได้ดีขึ้น ญัฐ ประสิทธิ์เสง (2551) และกัญญา โพธิ์พันธ์ (2556) การจ้างต่างด้าวสามารถประหยัดต้นทุนและสวัสดิการต่างๆ เช่น เงินสมทบประกันสังคม กองทุนทดแทน โบนัส ค่าเลี้ยงชีพ วันหยุด ประกันชีวิต และค่ารักษาพยาบาล

6. ปัจจัยด้านแรงงานมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากว่าแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่ค่อยเลือกงานไม่เหมือนแรงงานชาวไทย แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำได้ จึงทำให้งานบางประเภทนั้นเจ้าของกิจการจึงมองหาแต่แรงงานต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับ กัญญา โพธิ์พันธ์ (2556) แรงงานต่างด้าวพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง สามารถฝึกฝนให้มีทักษะในการทำงานได้ เพื่อจะได้ทำงานต่อไปในระยะยาว จึงส่งผลต่อความต้องการจ้าง นอกจากนี้ปัจจุบันแรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน จึงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ กาญจนา อยู่ยีน (2554) ที่พบว่าการขาดแคลนแรงงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

7. ปัจจัยด้านสังคมส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการลดลงของจำนวนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในประเทศไทย เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยอัตราการเกิดที่ต่ำลงและอายุของแรงงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรทั้งหมดลดลง เกิดการตัดสินใจที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับ ศิวลาภ สุขไพบุลย์วัฒน์ (2560) ความไม่สมดุลระหว่างประชากรผู้สูงอายุและกำลังแรงงาน โดยมีความต้องการแรงงานภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากสังคมไทยมีอัตราการเกิดลดลง จึงตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน อีกทั้งแรงงานไทยมีค่านิยมไม่ต้องการทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือระดับล่างกับที่มีความเสี่ยง มีอันตราย ความร้อนสูง จึงทำให้สถานประกอบการต้องนำแรงงานต่างด้าว เข้ามาเสริมในการประกอบกิจการให้ทันต่อความต้องการของลูกค้า (วิชเลิศ อินทวิเศษ, 2554) ในส่วนการใช้ชีวิตของแรงงานต่างด้าวนั้นอยู่ง่าย สามารถพักร่วมกันได้ในที่จำกัด และไม่มีภาระต่อรองเงื่อนไขใด

8. ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เพราะธุรกิจต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ถึงแม้ว่ากฎหมายจะมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และเสียเวลาหรือไม่ก็ตาม การพิจารณาเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวยังคงมีความจำเป็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งแตกต่างจาก กาญจนา อยู่ยีน (2554) ที่พบว่าปัจจัยด้านกฎหมายมีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว

สรุปและ ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ เพื่อเข้าใจปรากฏการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานของผู้ประกอบการในธุรกิจแต่ละประเภทที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์เป็นข้อมูลเสนอแนะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา อยู่เย็น. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 5(2), 95-108.
- กัญญา โพธิ์พันธุ์, พัทธนา สุวรรณแสน, กนกภรณ์ อ่วมพราหมณ์ และดุสิต โพธิ์พันธุ์. (2556). การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(2), 39-49.
- กรมแรงงาน. (2561). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักร. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2561 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/94ec1760f83293298787bf9d0fd3496a.pdf.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2558). ภาวะความต้องการแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 7(6), 1-8.
- ชนิดาภา วรณภรณ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกใช้บริการธนาคารกรุงเทพ สาขาคิวบานนท์-กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐ ประสิทธิ์เตสัง. (2551). ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวใน อุตสาหกรรมสิ่งทอไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐวรรณ นาระคล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนะพงษ์ โพธิ์ปิติ. (2553). จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ในอนาคตและ ความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สำหรับภาวะสังคมผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2561 จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/AgePeriodCohort.pdf>.
- นัฐวรรณ สุธรรมา และวสุธิดา นุริตมนต์. (2559). ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(1), 65-73.
- พิมพ์ธัญญา ช่อเสนาะ. (2560). การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทย เข้าสู่ “ประเทศไทย 4.0”. สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2560 จาก <http://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2560/hi2560-035.pdf>.
- รุ่งนภา วงศ์เครือสร, วีระศักดิ์ วังสินธุ์ และ พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก. (2560). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 19(2), 92-101.
- วิเชลิต อินทวิเศษ. (2554). การใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวลาภ สุขไพบูลย์วัฒน์. (2560). บทบาทของผู้สูงอายุต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 9(17), 176-191.
- สมสกุล เบนัด และวิโรจน์ เกษภูงาลักษณ์ (2560). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal*, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 10(1), 1376-1393.

- อติทยา สุวรรณโณ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อธิพงศ์ ทองแดง. (2552). ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรรถพงศ์ ลิ้มปฎิภาณวัฒน์. (2558). การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิทยาการ* *จัดการ*. 2(1), 93-113.

Reference

- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'brien, R. M. (2007). *A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors*. *Quality & Quantity*. 41:673–690.
- Smith, A. (1776). *The Wealth of Nations*. W. Strahan and T. Cadell, London.
- Yamane, T. (1970). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.

Translated Thai References

- Atitaya Suwanno. (2015). *Factors Influencing the Construction Contractors Selection Decision of Migrant Workers in Songkhla Province*. Master of business administration degree, Graduate School, Hatyai University. (in Thai).
- Artiphong Thongdang. (2010). Problem in employing migrant workers of entrepreneurs according to Thai labour standard. *Master of Public Administration*, Graduate School, Chiang Mai University. (in Thai).
- Attapong Limkanjanawat. (2015). The Employment of Migrant Workers in Suratthani Province. *Journal of Management Sciences*, 2(1), 93-113. (in Thai).
- Best, J.W. & Kahn, J.V. (2006). *Research in education 10th ed*. Boston : A & B/Pearson.
- Chanidapa Woranaporn. (2012). *Factors that Affect Decision Making Options in the use of Krung Thai Bank Tiwanon Branch- Ministry of Public Health*. Master of Business Administration (Finance). Siam University. (in Thai).
- Kanjana Yuyuen. (2011). Factors Influencing the Traders' Decision on the Employment of Foreign Labours in Muang District, Kamphaeng Phet Province. *Dhonburi Rajabhat University Journal*, 5(2), 95-108. (in Thai).
- Labour Market Research Division. (2015). The Need of the Job Market in Northeast Thailand. *labour market Situation of Northeast Thailand Journal*, 7(6), 1-8. (in Thai).
- Ministry of Labour. (2018). *Statistic of migrant workers to work permit with employers in Thailand*. Retrieved January 5, 2018, from https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/94ec1760f83293298787bf9d0fd3496a.pdf. (in Thai).

- Nut Phaseetesung. (2008). Management's satisfaction of Thai and Alien labor in Thai Textile Industry. *Master of Science (Industrial Management)*. Graduate school Chaing Mai University. (in Thai).
- Nattawan Suthama & Wasutida Nuritamom. (2016). Demands for hiring alien laborers of service business entrepreneurs in Phranakhon si ayutthaya province. *RMUTSB Academic Journal (humanities and social sciences)*, 1(1), 65-73. (in Thai).
- Natthawat Narakol. (2016). *Factors Affecting Alien Employment in Hotels in Pattaya, Chon Buri Province*. Master of Business Administration for Executive, Graduate School of Commerce, Burapha University. (in Thai).
- Phimtunya Kongsanoh. (2017). *Thailand's Economic Restructuring into "Thailand 4.0"*. Retrieved December 13, 2018, from <http://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2560/hi2560-035.pdf>. (in Thai).
- Popun, K., Suwannasean, P., Auempram, K., & Popun, D. (2013). The employment of foreign workers in eastern industrial area. *Journal of Business Management*, 2(2), 39-49. (in Thai).
- Rungnapa wongkrueorn, werasuk wungsin & porntip chummuangpuk. (2017). The Decision to Hire Foreign Nationals of Myanmar, Laos, Cambodia, and Vietnam in Bangkok. *Management Science Review*, 19(2), 92-101. (in Thai).
- Sivalap Sukpaiboonwat. (2017). The role of population aging on economic growth in Thailand. *Srinakharinwirot Research and Development (Journal of Humanities and Social Sciences)*. 9(17) : 176-191. (in Thai).
- Somsakul Baoneard & Viroj Jadesadalug. (2017). Management of Migrant Workers of the Seafood Processing Establishments in Amphoe Mueang, Samut Sakhon. *Veridian E-Journal*, Silpakorn University, 10(1). 1376-1393. (in Thai).
- Tanapong Potipiti. (2010). *The Number of Unskilled Migrant Workers from Myanmar, Lao and Cambodia in the Future and the Demand of Migrants for the Aging Society*. Bangkok: The Thailand Research Fund. (in Thai).
- The Bank of Thailand. (2018). *A society with the challenges of the Thai labor market*. Retrieved August 2, 2018, from <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/ AgePerio Cohort.pdf>. (in Thai).
- Wichlert Intarawiset. (2011). *The utilization of Cambodian migrant workers : a case study of industrial factories, Phantong district, Chonburi province*. Master of Arts in Political Science Program in Political Economy and Governance, Faculty of political science and law, Burapha University. (in Thai).