

ต้นทุนแอบแฝงของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น

กรณีศึกษา : จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย

Implicit Cost Of Immigrant Workers ;
A Case Of Khon Kaen Province, Thailand

นางลักษณ์ บุตรแว่ง (Nongluk Bootwaeng)*

จรงักษ์ หงษ์งาม (Jongruk Hongngam)**

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพโดยทั่วไปของกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของต้นทุนแอบแฝงของ ค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นายจ้างหรือกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 170 กิจการ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม 2 ชั้น ชั้นที่ 1 จะใช้งานเป็นตัวแบ่ง คือ แบ่งตามงานด้านอุตสาหกรรมและงานด้านบริการ ชั้นที่ 2 จะใช้สัญชาติเป็นตัวแบ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ มัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทดสอบหาลักษณะทั่วไปของกิจการ และความแตกต่างของค่าจ้างด้านลักษณะทั่วไปของแรงงานรวมกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ การทดสอบหาค่าความแปรปรวนของข้อมูล วิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยฐาน เพื่อทดสอบหาค่าความแตกต่างมัธยฐาน และค่ามัธยฐานของทั้งแรงงานทั้งสองสัญชาติ

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
corresponding author, email : jonaka1@kku.ac.th

ผลการวิจัย พบว่า กิจการส่วนมากเป็นกิจการเจ้าของคนเดียว เพื่อดำเนินกิจการได้เพียง 1 - 5 ปี กิจการส่วนมากมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 - 50 คน รองลงมา คือ 51 - 100 คน กิจการส่วนใหญ่จะมีแรงงานในกิจการ 2 สัญชาติ คือ แรงงานไทยและแรงงานพม่า แรงงานที่เข้ามาทำงานในกิจการส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของต้นทุนแอบแฝงของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น จะพบว่าต้นทุนแอบแฝงที่แตกต่างกัน ขณะที่ความต้องการจ้างงานของนายจ้างที่มีต่อแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นมากพอกัน ความเสี่ยงแรงงานย้ายถิ่นกลับมีความเสี่ยงมากกว่าแรงงานไทยและพบว่าการทำงานของแรงงานทั้งสองสัญชาติไม่มีความแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่จะต่างที่ความอดทน และการเลิกงาน

คำสำคัญ: แรงงานย้ายถิ่น ต้นทุนแอบแฝง แรงงานไทย

ABSTRACT

This study aimed to 1) study general conditions of businesses with migrant workers and Thai workers and 2) compare differences of the implicit cost between Thai workers and migrant workers. The samples in this study were 170 employers in Mung District, Khon Kaen Province. The research employed probability sampling by using cluster sampling techniques with two stratum: 1) work and 2) nationality. Questionnaire was used as a research tool to investigate general conditions and differences of the implicit cost. Statistical data were analyzed by using percentages and median and standard deviation values. Quantitative analysis was also applied to the research, for example, variance analysis. The above analyses were used to examine the median values and differences between Thai and migrant workers.

The results showed that most businesses were sole proprietorship with 1-50 employees or 51-100 employees and had been running between 1 to 5 years. Most of these businesses employed workers of two nationalities:

Thai and Burmese. Most workers had no experience before starting the job. It was also found that there were differences in the implicit cost between Thai and migrant workers, although the demand of both Thai and migrant workers were equally high. There was higher risk with migrant workers than Thai workers. There was no difference in terms of work performance between them. However, their endurance, attitude and habits on the job were slightly different.

Keywords: Immigrant Workers, Implicit Cost, Thai Workers

บทนำ

ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจระดับสูงอย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับประเทศที่อยู่ใกล้เคียงหรือประเทศเพื่อนบ้าน จากการที่มีการพัฒนาโครงสร้างจากภาคการเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากขึ้น แนวโน้มความต้องการแรงงานในประเทศไทยมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น เพราะจากการที่มีการขยายกิจการงานมากขึ้น ดังนั้น เราจะพบว่าแนวโน้มหรือจำนวนแรงงานย้ายถิ่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนที่มากขึ้น และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนรัฐบาลพร้อมทั้งมีการกำหนดนโยบายในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยเป็นอย่างมาก เพราะนั่นแสดงว่าจะมีต้นทุนค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้ผู้ประกอบการได้หันมาสนใจจ้างแรงงานย้ายถิ่นที่มีค่าจ้างที่ถูก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภาคที่มีการจ้างหรือการอพยพแรงงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับภาคอื่นๆ ของประเทศ แต่เนื่องจากมีอาณาเขตติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศลาว เขมร จึงทำให้มีแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดที่มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยเฉพาะจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีอัตราการขยายตัวของธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ดังจะเห็นได้จากที่จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดยุทธศาสตร์เมืองที่จะเป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุน การคมนาคมขนส่งภูมิภาคอินโดจีน ซึ่งคาดว่าจังหวัดขอนแก่นจะเป็นศูนย์กลางการค้าที่เพิ่มเกิดขึ้นอย่างมาก และจะสามารถขยายขนาดของศูนย์การค้าให้มีขนาดที่สามารถรองรับกับจำนวนลูกค้าได้อย่างเพียงพอ อาจส่งผลให้แรงงานย้ายถิ่นสนใจเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่นเพิ่มขึ้น

พร้อมกับรัฐบาลของไทยได้มีนโยบายในการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวัน 300 บาท ซึ่งในช่วงที่เริ่มปรับขึ้นค่าแรงได้ส่งผลให้เกิดการว่างงาน หรือ บางกิจการได้มีการเลิกจ้าง เนื่องจากแบกรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นไม่ไหว หรือบางกิจการได้หันไปอาศัยการจ้างงานจ้างแรงงานย้ายถิ่นที่ยอมรับค่าจ้างที่ถูกกว่าแรงงานไทย บางครั้งยังมีการจ้างแรงงานเถื่อน เพื่อตัดปัญหาโดยได้จากสถิติที่มีแรงงานย้ายถิ่นที่ลักลอบเข้ามาเมือง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) ด้วยเหตุดังกล่าวส่งผลให้ พบว่า นายจ้างให้ความสนใจในการจ้างแรงงานย้ายถิ่นมากขึ้น เนื่องจากราคาถูก และการไม่เลื่องงาน นอกจากนั้นแรงงานย้ายถิ่นยังสามารถทำงานที่อดทนกว่าแรงงานไทย จึงเป็นที่มาของการวิจัยในครั้งนี้ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงความแตกต่างของต้นทุนแอบแฝงแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น กรณีศึกษาในจังหวัดขอนแก่น เพื่อวิเคราะห์ค่าจ้างที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือต้นทุนแอบแฝง ซึ่งเมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 อาจส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน และนายจ้างมีทางเลือกในการจ้างแรงงานมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาด้านต้นทุนแอบแฝงของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น ผลประโยชน์จากการวิจัยในครั้งนี้เพื่อต้องการให้นายจ้างสามารถนำผลการวิเคราะห์ในเรื่องต้นทุนในการจ้างแรงงานไปใช้ในการตัดสินใจในการจ้างแรงงานไทย และแรงงานย้ายถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพโดยทั่วไปของกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของต้นทุนแอบแฝงของค่าจ้างระหว่าง แรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น

วิธีดำเนินงาน

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้ ได้แก่ นายจ้างหรือกิจการที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองที่จังหวัดขอนแก่น การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น

โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น เลือกสุ่ม 2 ชั้น โดยชั้นที่ 1 จะใช้งานเป็นตัวแบ่ง คือ แบ่งตามงานด้านอุตสาหกรรม และงานด้านบริการ ชั้นที่ 2 จะใช้สัญชาติเป็นตัวแบ่ง ซึ่งเราจะใช้การหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน

$$n = \frac{X^2 N p(1-p)}{e^2(N-1) + X^2 p(1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของนายจ้างหรือกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ($\chi^2 = 3.841$) ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

p = สัดส่วนหรือลักษณะที่สนใจในประชากร (หากไม่ทราบ กำหนด $p = 0.5$)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของนายจ้างหรือกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น

$$n = \frac{3.841 \times 282(0.5)(1-0.5)}{0.05^2(282-1) + 3.841 \times 0.5(1-0.5)}$$

$n = 162.8760$ หรือ ประมาณ 170 คน/กิจการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของกิจการ รูปแบบกิจการ อายุของกิจการ จำนวนแรงงานทั้งหมดของกิจการ ระดับการศึกษาของลูกจ้าง สถานะของลูกจ้าง ประสบการณ์ของลูกจ้าง รูปแบบค่าจ้าง วันเวลาทำงาน จำนวนสัญชาติของแรงงาน

ส่วนที่ 2 ศึกษาต้นทุนแฝงในแรงงานย้ายถิ่น

2.1) ข้อมูลทั่วไปของแรงงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การอบรมก่อนทำงาน

2.2) ต้นทุนแฝงของแรงงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านระยะเวลา ด้านความเสี่ยง ด้านการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติของนายจ้าง ลักษณะแบบสอบถามในส่วนนี้จะมีคำถามในเชิงบวกและเชิงลบ โดยผู้วิจัยกำหนดระดับเกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

	เชิงบวก	เชิงลบ
มากที่สุด	4.51-5.00	1.00-1.50
มาก	3.51-4.50	1.51-2.50
ปานกลาง	2.51-3.50	2.51-3.50
น้อย	1.51-2.50	3.51-4.50
น้อยที่สุด	1.00-1.50	4.50-5.00

3. การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลรายชื่อ ที่อยู่ของนายจ้าง และกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น ได้จากสำนักงานจัดหางาน (สำนักงานจัดหางานจังหวัด, 2556) จังหวัดขอนแก่น และข้อมูลจำนวนแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ส่วนข้อมูลปฐมภูมิได้จากการเก็บแบบสอบถามจากนายจ้างหรือกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วน จึงนำข้อมูลเหล่านั้นมาลงรหัส เมื่อลงรหัสเสร็จแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาเข้าสู่การประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สรุปผลและข้อเสนอแนะ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

สถานภาพสมรส ใช้ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดูลักษณะการกระจายข้อมูล

3) ใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ STATA โดยใช้วิธี Mann - Whitney เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าความแตกต่างมัธยฐานของแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาต้นทุนแอบแฝงของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น กรณีศึกษา : จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย ซึ่งได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพโดยทั่วไปของกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น เช่น ประเภทของกิจการ ระยะเวลาในการจัดตั้ง จำนวนแรงงาน ระดับการศึกษาของลูกจ้าง วันเวลาการทำงาน เป็นต้น

จากการตอบแบบสอบถามของนายจ้างจำนวน 170 คน พบว่า เป็นกิจการเจ้าของคนเดียว 154 ราย ส่วนบริษัท มี 16 ราย ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ดำเนินการมาแล้ว 1 - 5 ปี มี 155 ราย ดำเนินการ 6 - 10 ปี มี 13 ราย จำนวนแรงงานทั้งหมดของกิจการส่วนใหญ่จะมีแรงงาน 1 - 50 คน มีจำนวน 155 ราย รองลงมา คือ 51 - 100 คน มี 7 ราย และ 101 - 150 คน มี 6 ราย สถานภาพแรงงานส่วนใหญ่ โสด มีทั้งสิ้น 102 ราย และแต่งงานแล้ว มี 68 ราย ระดับการศึกษาของแรงงานส่วนใหญ่อยู่ทุกระดับมัธยมต้น 107 ราย ประถม 35 ราย และมัธยมปลาย 29 ราย การค้นหาแรงงานของนายจ้าง ค้นหาด้วยตนเอง 76 ราย ค้นหาจากเพื่อน และค้นหาจากอินเทอร์เน็ตมีเท่ากัน คือ 44 ราย เช่นกัน แรงงานส่วนใหญ่ที่มาก่อนทำงานไม่มีประสบการณ์มาก่อนถึง 141 ราย ส่วนแรงงานที่ต้องมีประสบการณ์มาก่อน มีเพียง 29 ราย รูปแบบการจ้างงานส่วนใหญ่ มีการจ้างงานแบบรายเดือน มีทั้งสิ้น 95 ราย วัน มี 72 ราย วันเวลาทำงานส่วนใหญ่จะมีเวลาทำงาน วันจันทร์ถึงศุกร์ เวลา 09.00 ถึง 19.00 น. รองลงมาจะเป็นทำงานจันทร์ถึงเสาร์ เวลา 08.00 ถึง 16.00 น. และทำงานวันจันทร์ถึงศุกร์ เวลา 08.00 ถึง 16.00 น. ดังตารางที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของต้นทุนแอบแฝงระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าเท่ากับ 72% ซึ่งอยู่

ในช่วงที่น่าเชื่อถือได้ ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นมีความแตกต่างกัน ดังนี้ ตัวแปรด้านอายุของแรงงาน พบว่า แตกต่างกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มีอายุที่ 31 - 32 ปี แต่แรงงานย้ายถิ่นมีอายุส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 24 - 25 ปี จึงพบว่า แรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นมีอายุที่แตกต่างกัน

1) ตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า แรงงานไทยมีระดับการศึกษาที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ ส่วนแรงงานย้ายถิ่นมีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับประถมศึกษา หรือแรงงานย้ายถิ่นบางคนไม่ได้รับการศึกษา เนื่องจากต้องย้ายตามครอบครัวเข้ามาทำงานตั้งแต่ในวัยเด็ก

2) ตัวแปรประสบการณ์ พบว่า แรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อน แต่มีบ้างบางส่วนที่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาก่อน แต่เป็นส่วนน้อย แต่ที่ประสบการณ์แรงงานที่พบว่าแตกต่างอาจเนื่องมาจากแรงงานไทยมีความชำนาญมากกว่าแรงงานย้ายถิ่น ดังค่าในตารางที่ 2 พบว่า ค่ามัธยฐานของแรงงานไทยมากกว่าแรงงานย้ายถิ่นนั้นหมายความว่าเมื่อเทียบกันแล้ว แรงงานไทยส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่าแรงงานย้ายถิ่น

3) การอบรมก่อนการทำงาน พบว่า แรงงานไทยใช้เวลาในการอบรมก่อนการทำงานน้อยกว่าแรงงานย้ายถิ่น อาจเนื่องมาจากภาษา การสื่อสารจึงส่งผลให้แรงงานไทยสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว และใช้เวลาในการอบรมก่อนการทำงานที่น้อยกว่าแรงงานย้ายถิ่น

3. ผลการวิเคราะห์ต้นทุนแอบแฝงของแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของต้นทุนแอบแฝงระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น ดังตารางที่ 4 พบว่า

ด้านเวลา มีการแบ่งออกเป็นระยะเวลาในการปรับตัวของแรงงาน ระยะเวลาในการสั่งงานและระยะเวลาในการเรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงาน โดยภาพรวมพบว่า ต้นทุนแอบแฝงด้านเวลาของทั้งแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นจะมีความแตกต่างกัน นั้นแสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยใช้ระยะเวลาในการปรับตัว รับคำสั่งงาน และเรียนรู้วัฒนธรรมได้ดีกว่าแรงงานย้ายถิ่น เนื่องจากแรงงานไทยคุ้นเคยและเข้าใจภาษามากกว่าแรงงานย้ายถิ่น การปรับตัวของแรงงานไทยก็สามารถปรับได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากรู้่านายจ้างต้องการสิ่งใดมากกว่าสิ่งใด ชอบสิ่งใด ไม่ชอบสิ่งใด แต่แรงงานย้ายถิ่นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ทั้งภาษา ทั้งการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของนายจ้าง ซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลานานกว่าแรงงานไทย

ด้านความเสี่ยง พบว่า ความเสี่ยงจากการก่ออาชญากรรม ความเสี่ยงจากการเป็นพาหนะนำโรคติดต่อ และความหวาดระแวงในตัวแรงงาน พบว่า แรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นมีความแตกต่างกัน แสดงว่า นายจ้างมีความระแวงในแรงงานย้ายถิ่นมากกว่าแรงงานไทย เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถรับรู้ได้ว่าแรงงานย้ายถิ่นคิดหรือรู้สึกอย่างไรเท่าแรงงานไทย ส่วนความเสี่ยงทางด้านโรคติดต่อต่างๆ นายจ้างก็ไม่สามารถรับรู้ได้ว่าแรงงานย้ายถิ่นจะมีโรคติดต่อมามากแค่ไหน นายจ้างก็ต้องเสียค่าตรวจโรคให้แก่แรงงาน ส่วนแรงงานไทยก่อนการทำงานนายจ้างให้เข้ารับการตรวจโรคก่อนเช่นกัน แต่แรงงานไทยไม่มีค่าใช้จ่ายมากเท่าแรงงานย้ายถิ่น เนื่องจากการใช้สิทธิในการตรวจโรคฟรีได้ ส่วนความเสี่ยงในการก่ออาชญากรรมนายจ้างจะมีความหวาดระแวงและความเสี่ยงของแรงงานทั้งสองสัญชาติที่แตกต่างกัน อาจเนื่องด้วยแรงงานไทยนายจ้างสามารถรับรู้และพูดคุยด้วยได้มากกว่าแรงงานย้ายถิ่น เนื่องจากแรงงานไทยสามารถสื่อสารกันได้ดีกว่า ส่วนแรงงานย้ายถิ่นนายจ้างสื่อสารได้น้อยกว่าแรงงานไทย จึงส่งผลให้ความเสี่ยงของนายจ้างต่อแรงงานจึงมีความแตกต่างกัน

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า แรงงานที่มีความรักดี แรงงานที่ไม่ใช้เวลาทำงานไม่เต็มที่ แรงงานที่มีความอดทนแรงงานที่ไม่เลือกงาน แรงงานที่กล้าทำงานในที่เสี่ยง จะพบว่ามีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความจงรักภักดีต่อนายจ้าง แรงงานย้ายถิ่นอาจมีความรักดีมากกว่าแรงงานไทย มีความอดทนไม่เลือกงาน เนื่องจากแรงงานไทยจะเกี่ยงงานจะชอบทำงานที่มีความสบายมากกว่า ส่วนงานที่มีความ

เสียงมักจะผลักดันให้กับแรงงานย้ายถิ่น ส่วนในเรื่องของความภักดี พบว่า แรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นจะมีความภักดีต่อนายจ้างมากเช่นเดียวกัน

ด้านทัศนคติของนายจ้าง พบว่า นายจ้างรู้จักนิสัยใจคอของแรงงาน ความต้องการจ้างงานของนายจ้าง จากตารางที่ 3 พบว่า ทัศนคติของนายจ้างนั้นมีทัศนคติต่อแรงงานที่แตกต่างกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น ในช่วงแรกในการทำงานนายจ้างรู้จักนิสัยใจคอแรงงานไทยมากกว่าแรงงานย้ายถิ่น เนื่องจากแรงงานไทยสามารถสื่อสารกันได้ เมื่อสักกระยะหนึ่งนายจ้างก็รู้จักนิสัยใจคอแรงงานย้ายถิ่นดีเท่าๆ กับแรงงานไทย สามารถสื่อสารพูดคุยกันรู้เรื่องกว่าตอนแรก ในเรื่องความต้องการจ้างงานของนายจ้าง พบว่า นายจ้างจะมีความต้องการจ้างงานแรงงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากแรงงานไทยสามารถสื่อสารได้ง่าย แต่แรงงานย้ายถิ่นต้องการจ้างเนื่องจากค่าแรงงานที่เป็นตัวเงินนั้นน้อยกว่าแรงงานไทย

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์สภาพโดยทั่วไปของกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น พบว่า นายจ้างจำนวน 170 คน ส่วนใหญ่เป็นกิจการเจ้าของคนเดียว 154 ราย ส่วนบริษัท มี 16 ราย ระยะเวลาในการดำเนินกิจการมาแล้ว 1 - 5 ปี มี 155 ราย ดำเนินการ 6 - 10 ปี มี 13 ราย จำนวนแรงงานทั้งหมดของกิจการส่วนใหญ่มีแรงงาน 1 - 50 คน จำนวน 155 ราย รองลงมา คือ 51 - 100 คน มี 7 ราย และ 101 - 150 คน มี 6 ราย สถานภาพแรงงานส่วนใหญ่เป็นโสด มีทั้งสิ้น 102 ราย และแต่งงานแล้ว มี 68 ราย ระดับการศึกษาของแรงงานส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 107 ราย ประถมศึกษา 35 ราย และมัธยมศึกษาตอนปลาย 29 ราย การค้นหาแรงงานของนายจ้างส่วนใหญ่ค้นหาด้วยตนเอง จำนวน 76 ราย ค้นหาจากเพื่อนและค้นหาจากอินเทอร์เน็ตมีเท่ากัน คือ 44 ราย แรงงานส่วนใหญ่ที่มาก่อนทำงานไม่มีประสบการณ์มาก่อน 141 ราย ส่วนแรงงานที่ต้องมีประสบการณ์มาก่อน มีเพียง 29 ราย รูปแบบการจ้างงานส่วนใหญ่ มีการจ้างงานแบบรายเดือน มีทั้งสิ้น 95 ราย วัน มี 72 ราย วันเวลาทำงานส่วนใหญ่มีเวลาทำงานวันจันทร์ถึงศุกร์ เวลา 09.00 ถึง 19.00 น. รองลงมาจะเป็นทำงานวันจันทร์ถึงเสาร์ เวลา 08.00 ถึง 16.00 น. และทำงานวันจันทร์ถึงศุกร์ เวลา 08.00 ถึง 16.00 น.

ผลการวิเคราะห์ต้นทุนแอบแฝงของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น แบ่งออกตามลักษณะ ดังนี้ 1. ด้านระยะเวลาที่ใช้ 2. ด้านความเสี่ยง 3. ด้านการปฏิบัติงาน และ 4. ทศนคติของนายจ้าง พบว่า ด้านระยะเวลาที่ใช้ แรงงานไทยใช้เวลาได้ดีกว่าแรงงานย้ายถิ่น ทั้งในเรื่องของการฟังคำสั่ง การเรียนรู้งานสามารถทำได้ดีกว่าแรงงานย้ายถิ่น เพราะคุ้นเคยกับภาษา และสามารถปรับตัวได้รวดเร็วกว่า ด้านความเสี่ยง พบว่า ความเสี่ยงด้านการก่ออาชญากรรม แรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นมีความเสี่ยงในระดับมากเช่นกัน ส่วนในเรื่องความเสี่ยงด้านโรคระบาดหรือโรคติดต่อ พบว่า แรงงานย้ายถิ่นมีความเสี่ยงที่มากกว่าแรงงานไทย ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า แรงงานไทยใช้เวลาทำงานไม่เต็มที่ และเกียจงานมากกว่าแรงงานย้ายถิ่น สอดคล้องงานวิจัยของ Z. Cheng et al. (2013). ที่ได้กล่าวว่า แรงงานในประเทศมีการใช้เวลาทำงานไม่เต็มที่มากกว่าแรงงานย้ายถิ่น และความอดทนในการทำงานก็น้อยกว่าแรงงานย้ายถิ่นด้วย เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยนี้ พบว่า มีความคล้ายกัน เนื่องจากแรงงานไทยชอบเกียจงาน และไม่ชอบทำงานในที่เสี่ยง และงานที่มีอันตรายมากมักผลักภาระงานให้กับแรงงานย้ายถิ่นหมด ส่วนในด้านทศนคติของนายจ้าง ทั้งเรื่องของความภักดีและความต้องการจ้างงานของนายจ้าง พบว่า แรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นมีความภักดีต่อนายจ้างในระดับมากเช่นเดียวกัน และนายจ้างต้องการจ้างงานทั้งสองกลุ่มในระดับมากเช่นกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรต้นทุนแอบแฝง พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ พีรพงษ์ คุณสินธุ์ (2543) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สาเหตุสำคัญที่นายจ้างหันไปจ้างแรงงานพม่า เนื่องจากต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานพม่าถูกกว่าแรงงานไทย และการขาดแคลนแรงงานไทย อีกทั้งแรงงานพม่ามีความอดทนและขยันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ทุนมนุษย์มีผลต่อการจ้างงานของนายจ้าง ซึ่งทุนมนุษย์หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ที่สั่งสมอยู่ในตัวของแรงงานแต่ละคน ซึ่งถ้าแรงงานมีทุนมนุษย์ที่

ต่างกันส่งผลต่อค่าจ้างที่ต่างกันด้วย และต้นทุนแอบแฝงส่งผลต่อการจ้างงานที่แตกต่างกัน เช่น ในเรื่องของการปรับตัวของแรงงานทั้งสองกลุ่ม พบว่า แรงงานย้ายถิ่นมีระยะเวลาที่ใช้ในการปรับตัว เรียนรู้งานค่อนข้างนาน เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นไม่คุ้นเคยกับภาษา นอกจากแรงงานที่เข้ามาทำงานเป็นระยะเวลานานเท่านั้น ถึงสามารถสื่อสารและปรับตัวได้เร็ว ในด้านความเสี่ยงแรงงานทั้งสองกลุ่มทั้งแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นมีความเสี่ยงเท่าๆ กัน แต่จะมีความเสี่ยงในเรื่องโรคระบาดหรือโรคติดต่อที่แรงงานย้ายถิ่นมีมากกว่าแรงงานไทย เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถรู้ได้ว่าแรงงานที่รับเข้ามาทำงานมีโรคติดต่อหรือโรคระบาดหรือไม่ เพื่อความปลอดภัยนายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจโรคให้กับลูกจ้างหรือแรงงานย้ายถิ่นเหล่านั้น ส่วนแรงงานไทยนายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ เนื่องจากก่อนเข้างานแรงงานไทยต้องผ่านการตรวจโรคก่อนโดยที่ค่าใช้จ่ายในการตรวจโรคแรงงานไทยจะเป็นฝ่ายเสียเอง ส่วนในเรื่องของการปฏิบัติงานแรงงานไทยจะมีการเกี่ยงงานมากกว่าแรงงานย้ายถิ่น และแรงงานย้ายถิ่นมีความอดทนมากกว่าแรงงานไทย เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว สำหรับงานที่ต้องใช้ทักษะมาก งานที่หนัก มีความเสี่ยง นายจ้างส่วนใหญ่ได้หันไปจ้างแรงงานย้ายถิ่นแทนแรงงานไทย เนื่องจากค่าจ้างที่เป็นตัวเงินน้อยกว่า และได้งานมากกว่าแรงงานไทยที่ค่าจ้างเท่ากัน ดังนั้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการตัดสินใจในการจ้างงาน หรือนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการจ้างงานในองค์กรได้ เพื่อให้การตัดสินใจจ้างงานง่ายและมีทางเลือกเพิ่มขึ้น รวมถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ และปรับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมของแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่นได้ ทั้งนี้ การจ้างแรงงานย้ายถิ่นนายจ้างต้องทำตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ทั้งการจดทะเบียนแรงงานอย่างถูกกฎหมาย ให้สิทธิแรงงานเท่าเทียมกัน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อความถูกต้องและเป็นผลที่ดีต่อนายจ้างและเพื่อสังคมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- พระพงษ์ คุสินธุ์. (2543). **สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี**. มหาวิทยาลัยศิลปศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556 ก). **การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2554**. ค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2556 จาก http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด. (2556). **สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานย้ายถิ่น และแรงงานไทยจังหวัดขอนแก่น กรกฎาคม 2556**. ขอนแก่น.สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- Z. Cheng et al. 2013. Employment and wage discrimination in the Chinese cities: A comparative study of migrants and locals. *Habitat International* 39 (2013),246-255

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกิจการ			n=170
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ	
ประเภทกิจการ			
กิจการคนเดียว	154	90.59	
บริษัท	16	9.41	
ระยะเวลาในการจัดตั้งกิจการ			
1-5 ปี	155	91.18	
6-10 ปี	13	7.65	
11-15 ปี	1	0.59	
16 ปีขึ้นไป	1	0.59	
จำนวนแรงงานทั้งหมดของกิจการ			
1-50 คน	155	91.18	
51-100 คน	7	4.12	
100-150 คน	6	3.53	
151-200 คน	1	0.59	
201 คนขึ้นไป	1	0.59	
ระดับการศึกษาของลูกจ้าง			
ประถม	35	20.59	
มัธยมต้น	107	62.94	
มัธยมปลาย	21	12.35	
ปริญญาตรี	7	4.12	
สถานะของลูกจ้าง			
โสด	102	60	
แต่งงาน	68	40	
รูปแบบค่าจ้าง			
รายวัน	72	42.35	
รายเดือน	95	55.88	
ทั้งสองรูปแบบ	3	1.76	
วันเวลาทำงาน			
จันทร์-ศุกร์ 08.00-16.00	40	23.53	
จันทร์-ศุกร์ 09.00-19.00	68	40	
จันทร์-ศุกร์ 18.00-05.00	1	0.59	
จันทร์-เสาร์ 08.00-16.00	58	34.12	

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกิจการ (ต่อ) n=170

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
จันทร์-เสาร์ 09.00-19.00	1	0.59
จันทร์-เสาร์ 18.00-05.00	0	0
เสาร์-อาทิตย์ 08.00-19.00	0	0
เสาร์-อาทิตย์ 19.00-05.00	0	0
ทุกวัน 08.00-19.00	1	0.59
ทุกวัน 19.00-05.00	1	0.59
สวัสดิการของแรงงาน		
ไม่มี	102	60
มี	68	40
จำนวนสัญญาติแรงงาน		
1 สัญชาติ	78	45.88
2 สัญชาติ	92	54.12
3 สัญชาติ	0	0
4 สัญชาติ	0	0

ตารางที่ 2 ความแตกต่างของข้อมูลพื้นฐานของแรงงานไทยและแรงงานย้ายถิ่น

รายการ	สัญชาติ	ค่ามัธยฐาน	p-value(sig)	แปลผล
อายุ	ไทย	2.25	0.0000	แตกต่าง
	แรงงานย้ายถิ่น	1.96		
ระดับการศึกษา	ไทย	3.69	0.0000	แตกต่าง
	แรงงานย้ายถิ่น	1.38		
ประสบการณ์	ไทย	0.20	0.0000	แตกต่าง
	แรงงานย้ายถิ่น	0.15		
การอบรมก่อนทำงาน	ไทย	0.10	0.0000	แตกต่าง
	ต่างด้าว	0.30		

*ค่ามัธยฐาน แสดงให้เห็น ค่ากลางของข้อมูล ซึ่งในข้อคำถามจะเป็นแบบดัมมี่ คือตัวเลือกเป็นข้อๆ เช่น ถ้า มัธยฐานของอายุ เท่ากับ 2.25 นั้นหมายความว่า ค่ามัธยฐานในด้านอายุจะอยู่ที่ข้อ 2.25 แต่ยังไม่ใช่ตัวเลือกข้อที่ 3 จากนั้นจึงจะใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ในการอ่านค่า และได้ผลดังข้างบน ข้ออื่นๆ ก็เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของต้นทุนแอบแฝงของแรงงาน

รายการ	สัญชาติ	ค่า มัธยฐาน	S.D	sig	p-value	แปล ผล
ด้านเวลา	ไทย	7.09	1.32	sig	0.00	ต่างกัน
	แรงงานย้ายถิ่น	13.37	0.95			
ด้านความเสี่ยง	ไทย	8.01	1.08	sig	0.00	ต่างกัน
	แรงงานย้ายถิ่น	13.76	1.89			
การปฏิบัติงาน	ไทย	16.89	1.79	sig	0.00	ต่างกัน
	แรงงานย้ายถิ่น	21.64	1.41			
นายจ้าง	ไทย	8.54	1.00	sig	0.00	ต่างกัน
	แรงงานย้ายถิ่น	6.88	1.31			

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของต้นทุนแฝงในแต่ละด้าน

ต้นทุนแฝง	ไทย		แรงงานย้ายถิ่น	
	ค่ามัธยฐาน	S.D	ค่ามัธยฐาน	S.D
ด้านเวลา				
เวลาที่ใช้ในการปรับตัว	2.13	0.63	4.74	0.48
เวลาที่ใช้ในการสั่งงาน	3.32	0.67	4.22	0.69
การเรียนรู้วัฒนธรรม	4.41	0.52	2.65	0.93
ด้านความเสี่ยง				
เสี่ยงด้านก่ออาชญากรรม	2.85	0.98	4.23	0.75
เสี่ยงด้านโรคติดต่อ	2.62	0.67	4.76	0.69
ความหวาดระแวงในตัวแรงงาน	2.55	1	4.76	0.43
ด้านการปฏิบัติงาน				
ความภักดี	4.15	0.65	3.48	0.92
ความอดทน	3.6	0.82	4.59	0.52
ไม่ใช้เวลาทำงานไม่เต็มที่	2.68	0.82	4.35	0.48
ไม่เลือกงาน	3.93	0.69	4.48	0.56
กล้าทำงานในที่เสี่ยง	2.54	0.86	4.74	0.44
ด้านทัศนคติของนายจ้าง				
แรงงานที่ที่นายจ้างรู้จักกันสัปดาห์ที่สุด	4.43	0.6	2.71	0.62
ความต้องการจ้างงานของนายจ้าง	4.11	0.7	4.17	1.12