



การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา จังหวัดเชียงราย

The Foreign Workers Management: A Case Study in Chiang Rai Province

สมเดช มุ่งเมือง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงรายเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงาน และความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ความพึงพอใจต่อแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงาน และเพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานประกอบการจำนวน 331 คน และใช้การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวจำนวน 368 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ รวมทั้งใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า ความยากจนเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญและอัตราค่าจ้างสูงเป็นปัจจัยดึงดูดสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงราย แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการต่างประเภทกันมี ความพึงพอใจในงานที่ทำแตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงงานที่สำคัญที่สุดคือ การขาดแคลนแรงงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้บริหารสถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวและผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานในระดับปานกลาง และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานสามารถใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 49.5 ($R^2=49.5$)

¹ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการระดับชาติมีดังนี้ รัฐบาลควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยตราเป็นพระราชบัญญัติ ควรกระจายศูนย์ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติไปในจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่จำนวนมาก ควรมีขั้นตอนดำเนินการนำเข้าแรงงานตาม MOU ที่รวดเร็วและควรมีต้นทุนดำเนินการให้ถูกลง ควรประสานงานให้มีเจ้าหน้าที่ของสถานทูตประเทศต้นทางมาดูแลความเป็นอยู่และช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ที่ประสบจากการทำงานของแรงงานที่เข้ามาทำงานตาม MOU และควรกระจายอำนาจการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปสู่ระดับจังหวัด ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับจังหวัดเชียงใหม่มีดังนี้ ควรเร่งเสนอรัฐบาลตรากฎหมายจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่บริเวณชายแดนให้เป็นรูปธรรมโดยเร็วเพื่อตั้งสถานประกอบการที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว ควรมอบหมายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานให้แก่นายจ้าง ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตามกฎหมาย และควรกำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างเข้มงวด

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว

Abstract

The purposes of this study were: to examine the foreign workers' opinion toward labor mobility into Chiang Rai Province on the push factors and pull factors that influence the labors' entry, the employment standard and current working circumstance, and the labors' satisfaction on the current work status; and to investigate the entrepreneurial administrators on their opinions toward the influential factors in employing the foreign workers, their satisfaction toward the Thai labors and foreign workers, the employment standard and their working circumstances, and to scrutinize the effective strategies for managing the foreign workers. Data were collected through a series of questionnaires with 331 entrepreneurs in association with the conducting interviews with 368 foreign workers and 15 specialists. The data were analyzed utilizing percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, multiple regression analysis, and content analysis with the interviews. The findings are revealed as follows.

Poverty and high wage were the most important push and pull factors respectively that influence the foreign factors to enter into the employment in Chiang Rai Province. The foreign workers from different employment settings showed different degrees of satisfaction towards their works and they also held different types of working problems. The most important laboring factors included: the shortage of influential labors toward the employers' decision in hiring foreign workers. Most of the employers were satisfied with Thai labors more than the foreign workers and these entrepreneurs' opinion toward the employment standard and working

circumstance at a moderate level. From the multiple regression analysis, it appeared that the employment standard and working circumstances could predict the foreign workers' satisfaction at a statistical significance at level .05 with the predictive value at 49.5 % ($R^2 = .495$).

The recommendations for policy makers and national management include that: the government needs to set up the management policy based on the Act of Foreign Worker, decentralize the Proof of Nationality Center to the provinces containing a number of foreign workers, set up systemic and fast procedure of importing foreign workers in accordance with the MOU, have a low working implementation capital, coordinate with the embassy officers from the original countries to look after these labors and solve the problems faced by these labors while working under the MOU, and authorize the provinces to independently manage the activities related to foreign workers. The suggestions are also enacted directly to Chiang Rai Province in which the government needs to enforce the law to set up the special economic zone in the bordering areas in order to establish the entrepreneurial settings which need foreign workers. It is also recommended to assign the Provincial Labor Protection and Welfare Office to provide trainings on the employment standard and labor protection for the entrepreneurs. Thus, the local administration organization should be authorized to investigate the working places which employ the foreign workers to follow the law, and the related organizations need to strongly follow the legal measures.

Keywords: Foreign Workers Management

บทนำ

การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในสองทศวรรษที่ผ่านมาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานอย่างมาก แรงงานไทยมีความรู้ความชำนาญและมีคุณภาพมากขึ้น มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ขณะเดียวกันประเทศเพื่อนบ้านมีการชะลอตัวของการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง กอปรกับศักยภาพทางเศรษฐกิจของไทยที่สูงกว่าทำให้ผู้คนในประเทศเพื่อนบ้าน (โดยเฉพาะพม่า ลาว และกัมพูชา) และชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนเข้ามาแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าในประเทศไทย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการไทยต้องการแรงงานต่างด้าวคือ ความพยายามลดต้นทุนในการผลิตเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทยมาก การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงนับเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้ประกอบการไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทั้งนี้เพื่อยืดอายุอุตสาหกรรมดังกล่าวให้สามารถแข่งขันต่อไปได้ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และ สุปราณี เขยชม, 2550: 3) สภาวะดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการลักลอบหลบหนีเข้ามาตามแนว

ชายแดนไทยของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก แม้จะส่งผลดีทางเศรษฐกิจที่ได้จากการจ้างแรงงานราคาถูก แต่จะถูกหักล้างด้วยผลเสียต้นทุนด้านสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านความมั่นคงมนุษย์ และในที่สุดกลายเป็นการทำลายความมั่นคงของประเทศ ผลที่เกิดขึ้นอาจได้ไม่คุ้มเสีย ในระยะที่ผ่านมามีการละเลยเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน เห็นได้จากจำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายที่หายไปจากระบบราวร้อยละ 30 (นรา รัตนรุจ. 2554: 35) หรือเกือบ 4 แสนคนจากจำนวนที่มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งล่าสุดที่มียอดขึ้นทะเบียนราว 1.3 ล้านคน แต่ในปี 2554 ลดลงเหลือราว 9 แสนคน คนเหล่านี้ไม่ได้กลับประเทศแต่กลับไปอยู่อย่างผิดกฎหมาย พอเป็นลักษณะนี้ รัฐบาลมักใช้วิธีการเปิดให้มีการจดทะเบียนใหม่เป็นวัฏจักรอย่างนี้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะที่ผ่านมาไม่มีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนและต่อเนื่อง และหน่วยงานที่รับผิดชอบยังขาดกลไกที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ จึงเกิดปัญหาและแก้ปัญหาแบบซ้ำเติม กระทรวงแรงงานไม่ให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อข้อมูลในการบริหารแรงงานต่างด้าว โดยไม่ได้ทำการศึกษาสำรวจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการใช้แรงงานที่แท้จริง ซึ่งความชัดเจนของจำนวนแรงงานที่คนทำไทยทำอยู่กับส่วนที่ต้องการเพิ่มจากต่างชาติ

จังหวัดเชียงรายเป็นจังหวัดชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศพม่าและประเทศลาว ที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองประมาณ 30,000 คน และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะแรงงานพม่ามีจำนวนมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการเดินทางของแรงงานพม่าที่เข้ามาในจังหวัดเชียงรายเป็นเรื่องที่ไม่ยากและมีความสะดวก เนื่องจากจังหวัดเชียงรายมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศพม่าถึง 130 กิโลเมตร ประเทศพม่าไม่เข้มงวดในการที่ประชาชนเดินทางออกนอกประเทศ ซึ่งต่างจากประเทศลาวที่มีกฎหมายเข้มงวดต่อประชาชนลาวที่เดินทางมาฝั่งไทย ประกอบกับจังหวัดเชียงรายเป็นดินแดนที่มีความอุดมสมบูรณ์มีภาวะเศรษฐกิจดี จึงเป็นแรงดึงดูดให้แรงงานพม่าเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนแรงงานพม่าที่อพยพมาจากรัฐฉานมีเชื้อชาติไทยใหญ่ ซึ่งมีวัฒนธรรมและภาษาที่คล้ายคลึงกับคนเชียงราย จึงไม่เป็นอุปสรรคในการสื่อสารและการปรับตัว ในเรื่องนี้ กิริยา กุลกลการ (2550: 1) เสนอให้มีการกระจายอำนาจในการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เนื่องจากที่ผ่านมาประจักษ์ชัดแล้วว่า รัฐบาลยังค่อนข้างอ่อนแอต่อการจัดการปัญหา ไม่มีนโยบายระยะยาวที่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงไปทุกครั้งทุกปี เมื่อถึงเวลาต่ออายุค่อยมาคิดว่าจะจัดการอย่างไรดี ผู้ปฏิบัติเองก็ไม่มีวาทะศรัทธาพอในการจัดการ ถ้ามีการจับกุมการคอร์ปชั่นที่เป็นอยู่ ปัญหาอาจจะดีกว่านี้ บางทีรัฐบาลอาจจะต้องกำหนดนโยบายระยะยาวออกมามากมาย อันหนึ่ง แล้วกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้จัดการกันเอง เพราะมันมีลักษณะเฉพาะตัวในแต่ละจังหวัดอยู่ นอกจากนี้เรื่องภาพที่มีต่อแรงงานข้ามชาติแต่ละที่ก็ต่างกัน แม้สอดคล้องแบบหนึ่ง สมุทรสาครก็แบบหนึ่ง เชียงรายก็แบบหนึ่ง การแก้ปัญหาจะกำหนดเป็นนโยบายครอบจักรวาลเหมือนปัจจุบันไม่ได้ จะต้องลงไปดูพื้นที่แล้วกำหนดนโยบายต่างๆ

จากสภาพปัญหาและแนวคิดต่างๆ ดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงรายและศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงรายเกี่ยวกับ
 - 1.1 ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว
 - 1.2 มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบการ
 - 1.3 ความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายเกี่ยวกับ
 - 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารสถานประกอบการ
 - 2.2 มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบการ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ

สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการต่างประเภทกันมีความพึงพอใจในงานที่ทำแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงานและปัจจัยด้านภาครัฐมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารสถานประกอบการต่างประเภทกันแตกต่างกัน
4. แรงงานต่างด้าวกับผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน
5. ปัจจัยมาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงราย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่ 10 อำเภอในจังหวัดเชียงราย ที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเวียงชัย อำเภอเทิง อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอแม่สรวย อำเภอเวียงป่าเป้า อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย และอำเภอเชียงแสน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงาน ความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว และแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ขอบเขตประชากร ประชากรที่ศึกษาได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัด เชียงราย ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายเป็นนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ จ้างแรงงานต่างด้าว และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในทุกประเภท กิจการในเขตพื้นที่ในจังหวัดเชียงราย ข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2555 มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 9,009 คน 2) ผู้บริหารสถานประกอบการ ในจังหวัดเชียงรายเป็นนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว ข้อมูลจากสำนักงาน จัดหางานจังหวัดเชียงราย ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2555 มีนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้จ้าง แรงงานต่างด้าวจำนวน 2,471 ราย (สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย, 2556: 1) และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จำนวน 15 คน

กลุ่มตัวอย่าง 1) แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน 2) ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย เป็นนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มได้มาจากตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ R. V. Krejcie และ D. W. Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549: 50-51) และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง โดยสร้างมาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานประกอบการ ส่วนแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และได้้นำแบบสอบถามผู้บริหารสถานประกอบการ และ แบบสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวไปทดลองใช้เก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานประกอบการ และ แรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งแบบสอบถามผู้บริหารสถานประกอบการ ได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) 0.794 และแบบสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.761

การรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัย ดำเนินการร่วมกับผู้ช่วยนักวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามนำมา ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทำการวิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัด เชียงรายเกี่ยวกับ

1.1 ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อแรงงานต่างด้าวในการเข้ามา ทำงานในจังหวัดเชียงราย

พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันแรงงานต่างด้าวให้เดินทางออกมามากจากประเทศของตน กลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญกับปัจจัยผลักดันในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัญหาความยากจน ไม่มีงานทำและอัตราค่าจ้างต่ำเป็นปัจจัยสำคัญมีผลักดันแรงงานต่างด้าวให้เดินทางออก มาจากประเทศของตน ส่วนปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัด เชียงรายพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โอกาสในการมีงานทำ ความเจริญและ อุดมสมบูรณ์ อัตราค่าจ้างสูงเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงาน ในจังหวัดเชียงราย ดังนั้นการจ้างแรงงานตามข้อตกลง (MOU) จึงมีโอกาสสูงใจให้คนต่างด้าว เข้ามาทำงานจำนวนมากเนื่องจากมีค่าจ้างสูงเป็นแรงจูงใจ

1.2 มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบการในจังหวัด เชียงรายตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว

พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวมีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รายการความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ ด้านไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก ด้านการกำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก และด้านนายจ้างกำหนด ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวมีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง รายการที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ อาคาร สถานที่ ทำงานมีความแข็งแรง ไม่เสี่ยงภัยอันตรายสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวกและงานที่ทำ ไม่เสี่ยงภัยอันตราย จากข้อมูลนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จำเป็นต้องปรับปรุงมาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงาน ให้ดีกว่าที่เป็นอยู่



1.3 ความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของแรงงานต่างด้าว

พบว่า มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ นายจ้างดูแลเอาใจใส่ และเป็นกันเอง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม จากข้อมูลนี้แสดงว่าแรงงานได้รับการปฏิบัติที่ดี

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายเกี่ยวกับ

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงงานเป็นสาเหตุทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบของรัฐ ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าการขาดแคลนแรงงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าว

2.2 มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ

พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ ด้านการกำหนดเวลาทำงาน และเวลาพัก ด้านไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก และด้านนายจ้างกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในสถานประกอบการพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในสถานประกอบการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ อาคารสถานที่ทำงานมีความแข็งแรง ไม่เสี่ยงภัยอันตรายงานที่ไม่เสี่ยงภัยอันตราย และสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก จากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าต้องปรับปรุงมาตรฐานการจ้างงานให้ดีขึ้น

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ที่ 1 และวัตถุประสงค์ที่ 2

1. แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการต่างประเภทกันมีความพึงพอใจในงานที่ทำแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบพบว่า แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการต่างประเภทกันมีความพึงพอใจในงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ งานก่อสร้างกับบริการ งานก่อสร้างกับการทำเหมืองหิน การค้าขายกับบริการ การค้าขายกับการทำเหมืองหิน การค้าขายกับการทำเหมืองหิน การเกษตรกับการทำเหมืองหิน แสดงว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงานและปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบของรัฐ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารสถานประกอบการต่างประเภทกันแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบของรัฐ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยด้านแรงงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงาน ต่างด้าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี LSD พบว่า คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ธุรกิจก่อสร้างกับธุรกิจบริการ ธุรกิจก่อสร้างกับกิจการโรงงาน ธุรกิจก่อสร้างกับการเกษตร กิจการค้าขายกับกิจการโรงงาน กิจการค้าขายกับการเกษตร แสดงว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะปัจจัยด้านแรงงาน

3. แรงงานต่างด้าวกับผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน

3.1 แรงงานต่างด้าวกับผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานในด้านการกำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก ด้านการลา และด้านการจ่ายค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวันหยุดและด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อมูลนี้แสดงว่าในภาพรวมเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อแยกวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า เป็นไปตามสมมุติฐานเฉพาะด้านด้านการกำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก ด้านการลา และด้านการจ่ายค่าจ้าง

3.2 แรงงานต่างด้าวกับผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานประกอบการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับมาก ส่วนแรงงานต่างด้าวมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับปานกลาง แสดงว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. ปัจจัยมาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบการสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว

ตัวแปรพยากรณ์	B	S. E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.195	.213		.916	.360
มาตรฐานการจ้างงาน(x3)	.361	.052	.322	6.907	.000
สภาพการทำงาน(x4)	.471	.051	.433	9.262	.000

R= .703 R²= .495 Adjusted R²= .489 F= 88.874 S.E.= .46633 Sig of F= .000

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยผลัดกัน ปัจจัยดึงดูดมาตรฐานการจ้างงาน และสภาพการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว โดยใช้วิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปร พบว่า มาตรฐานการจ้างงาน และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์แบบเชิงเส้นกับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.5 (R²=.495) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้วเท่ากับร้อยละ 48.9 (Adjusted R²=.489) และมีค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .46633 ดังนั้นสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวได้ดังนี้ $Y = a + b_3x_3 + b_4x_4$ นั่นคือ ความพึงพอใจในงาน = 0.195 + 0.361 (มาตรฐานการจ้างงาน) + 0.471 (สภาพการทำงาน) จึงสรุปได้ว่าตัวแปรด้านมาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยผลัดกันและปัจจัยดึงดูดไม่สามารถใช้ในการพยากรณ์ได้ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ที่ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. ด้านการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

จากผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาที่ผู้บริหารสถานประกอบการพบเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สำคัญ เช่น ความไม่แน่นอนเกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว การเสียค่าใช้จ่ายสูงในการขออนุญาตทำงานทำให้ลูกจ้าง การขอใบอนุญาตทำงานจากสำนักงานจัดหางาน การขอโควตาเพื่อจ้างแรงงานต่างด้าว รวมทั้งการทุจริตคอร์รัปชันเรียกผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้นแนวทางในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1.1 นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว รัฐบาลควรมีการออกกฎหมายพระราชบัญญัติเฉพาะแทนการใช้มติคณะรัฐมนตรีเป็นคราวๆไป ซึ่งนโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมาเป็นลักษณะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและใช้การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวใหม่เพื่อลดความกดดันทางด้านการศึกษาแคลนแรงงานระดับล่างเพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อ

พัฒนาเศรษฐกิจที่ต้องการผลิตเพื่อการแข่งขันระหว่างประเทศ โดยพระราชบัญญัติที่ออกใหม่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพื่อการทำงานโดยเฉพาะที่กำหนดหลักปฏิบัติที่ชัดเจน และควรมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติโดยอยู่ในส่วนของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การรวมตัวทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคอาเซียน และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรที่จะเกิดขึ้น ขยายความร่วมมือบริเวณชายแดนในระดับทวิภาคีเพื่อป้องกันปราบปรามการลักลอบนำเข้าแรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมาย รวมทั้งเพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมบริเวณชายแดนและภายในประเทศด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจับกุม สกัดกั้น และจับกุมผลักดันส่งกลับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายกลับส่งคืนประเทศต้นทาง

1.2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว รัฐบาลควรมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าวจังหวัด สังกัดสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว (ศรยภ.กฐานะเป็นกรม) กระทรวงแรงงาน และตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจังหวัด (กปร.จังหวัด) ทำหน้าที่กำหนดแนวทางปฏิบัติ ติดตาม รวบรวมข้อมูลการเคลื่อนไหวของสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัด ตลอดจนควบคุมกำกับให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณจำนวนแรงงานต่างด้าวและคุณภาพของการใช้ และการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวในจังหวัดนั้นๆ ด้วย

1.3 การพิสูจน์สัญชาติและการนำเข้าแรงงานตาม (MOU) ควรพิจารณาลดต้นทุนของการพิสูจน์สัญชาติและการนำเข้าแรงงานตาม (MOU) ให้ถูกลง อย่างน้อยควรใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวพวกที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย รวมทั้งให้ลดช่วงเวลาดำเนินการให้สั้นจาก 2-3 เดือนให้เหลือไม่เกิน 45 วันและทำให้ภาพพจน์ของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติและที่นำเข้ามาอย่างถูกกฎหมายตาม (MOU) นั้นจะได้รับสิทธิทางด้านค่าจ้างสวัสดิการและการคุ้มครองดูแลจากประเทศต้นทางและประเทศไทยดีกว่าแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย

1.4 รัฐบาลควรกำหนดพื้นที่บริเวณชายแดน เช่น อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอเชียงของ เป็นต้น โดยจัดตั้งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษหรือตั้งนิคมอุตสาหกรรมแก่สถานประกอบการที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวและอาจจะให้มีบัตรอนุญาตเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน และรายปีในการอนุญาตให้ทำงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเดินทางไป-กลับได้อย่างสะดวก เนื่องจากการศึกษานี้พบว่าแรงงานต่างด้าวทำงานตามอำเภอชายแดนที่มีเศรษฐกิจดี โดยเฉพาะในอำเภอแม่สายมีแรงงานต่างด้าวทำงานมากที่สุดร้อยละ 31.30 มีนายจ้างร้อยละ 28.53

2. ด้านมาตรฐานการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน

เนื่องจากการศึกษานี้พบว่านายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานเพียงระดับปานกลาง แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างไม่ถึงมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 240 บาท และเฉลี่ยเดือนละ 5,582 บาท สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ดังนั้นแนวทางที่มีประสิทธิผลควรดำเนินการดังนี้

2.1 กระทรวงแรงงานมีนโยบายคุ้มครองแรงงานที่ชัดเจนโดยคุ้มครองตามกฎหมายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทยในทางปฏิบัติอย่างเข้มงวดจริงจัง ซึ่งส่งผลให้สถานประกอบการหันมาจ้างแรงงานไทยมากขึ้น เนื่องจากไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ และมีการส่งเสริมสถานประกอบการโดยยกกระดบัตรกระบวนการผลิตด้านต่างๆ ของประเทศให้สูงขึ้นเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

2.2 ควรมอบหมายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดการฝึกอบรมนายจ้างให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยออกหนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรม จึงจะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว

2.3 ควรนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการประกันสังคมของประเทศและเข้ากองทุนเงินทดแทนความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน แต่เนื่องจากลักษณะการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเป็นแบบการจ้างชั่วคราวจึงควรออกแบบโครงการประกันสังคมอย่างเป็นพิเศษและเฉพาะขึ้นมาภายใต้ระบบประกันสังคมของประเทศโดยโครงการนี้ให้แรงงานต่างด้าวและนายจ้างร่วมกันรับผิดชอบส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

3. ด้านมาตรการทางกฎหมาย

เนื่องจากผลการศึกษานี้พบว่า ในจังหวัดเชียงใหม่มีแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองไม่ถูกกฎหมายถึงร้อยละ 10.90 แรงงานต่างด้าวไม่ไปพิสูจน์สัญชาติร้อยละ 54.10 เดินทางมาสมัครงานด้วยตนเองร้อยละ 53.30 ไม่ได้ไปตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพร้อยละ 42.70 ไม่ไปขอใบอนุญาตทำงานร้อยละ 31.0 นอกจากนี้ยังพบว่าระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินการตามมีความสลับซับซ้อน ทำให้แรงงานต่างด้าวบางกลุ่มเลือกที่จะอยู่ในฐานะผู้เข้าเมืองและทำงานผิดกฎหมาย จากข้อมูลนี้จำเป็นต้องแก้ปัญหาโดยใช้มาตรการทางกฎหมายในประเด็นต่อไปนี้

3.1 การบังคับใช้กฎหมายต้องมีความเข้มงวดมากขึ้นโดยเฉพาะต่อตัวนายจ้างที่จะไม่ให้มีการจ้างแรงงานโดยไม่ขออนุญาตทำงานตามกฎหมาย การยึดเอกสารของตัวลูกจ้างต่างด้าว การกดขี่บังคับใช้แรงงานการจ้างงาน และการจ่ายค่าจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันการผลักดันแรงงานต่างด้าวให้กลายเป็นแรงงานที่ทำผิดกฎหมายควรมีมาตรการทางกฎหมายในการลงโทษอย่างเด็ดขาดรุนแรงกับสถานประกอบการ/นายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เช่น เพิกถอนใบอนุญาตการประกอบกิจการ เพิ่มอัตราค่าปรับให้สูงมาก เป็นต้น

3.2 ควรกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบสถานประกอบการ/นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดที่มีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ของตน เนื่องจากมีความใกล้ชิดรับรู้และเข้าใจสภาพปัญหาในท้องถิ่น

3.3 ควรปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกันในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและควรแก้ไขระเบียบและขั้นตอนจัดการในเรื่องต่างๆ ที่มีความสลับซับซ้อนทำให้แรงงานต่างด้าวบางกลุ่มเลือกที่จะอยู่ในฐานะผู้เข้าเมืองและทำงานผิดกฎหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงราย

พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัญหาความยากจนเป็นปัจจัยสำคัญมีผลักดันแรงงานต่างด้าวให้เดินทางออกมาจากประเทศของตนสอดคล้องกับ Srawooth Paitoonpong and Yongyuth Chalamwong. (2012: 3). ซึ่งศึกษาพบว่า ความยากจนและการมีภาระหนี้สินเป็นปัจจัยผลักดันที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานออกส่วนโอกาสในการมีงานทำและอัตราค่าจ้างสูงเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงราย โดยเฉพาะอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านทำให้ดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2555: 16) ที่ศึกษาพบว่า การที่ประเทศไทยมีการปรับค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านมากจะเป็นการกดดันให้มีแรงงานผิดกฎหมายไหลเข้ามาสู่ประเทศไทยมากขึ้นกว่าเดิม ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมากประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงควรใช้การจ้างแรงงานตาม MOU เพื่อจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยลดค่าใช้จ่ายและขั้นตอนในการดำเนินการนำเข้าแรงงาน รวมทั้งให้แรงงานนำเข้าได้รับสิทธิต่างๆ ไม่แตกต่างกับแรงงานไทย

มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวและผู้บริหารสถานประกอบการ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งแรงงานต่างด้าวและผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าสถานประกอบการละเลยไม่เห็นความสำคัญเท่าที่ควร จึงไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการจ้างงานตัวอย่างเช่น เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างรายวัน เฉลี่ยวันละ 240 บาท ซึ่งไม่เป็นไปตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดวันละ 300 บาท ยิ่งเป็นแรงงานต่างด้าวด้วยแล้วผู้ประกอบการอาจคิดว่าไม่จำเป็นต้องจ้างเท่ากับแรงงานไทย ผู้ประกอบการบางรายอาจไม่แน่ใจว่าแรงงานต่างด้าวมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับแรงงานไทย สอดคล้องกับชัยวุฒิ ตั้งสมัย และปิยพรรณ กลั่นกลิ่น. (2556; 34) ศึกษาพบว่า

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 66.7 ไม่น่าจะว่าแรงงานต่างด้าวจะมีสิทธิเท่าแรงงานไทยหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวกับผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับสภาพการทำงานในสถานประกอบการพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้บริหารสถานประกอบการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับมาก แต่แรงงานต่างด้าวมียค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานระดับมาก แต่แรงงานต่างด้าวอาจรับรู้สภาพการทำงานเพียงระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามในเรื่องสภาพการทำงาน สถานประกอบการควรปรับปรุงให้แรงงานต่างด้าวมียสภาพการทำงานที่ดีเช่นเดียวกับที่แรงงานไทยได้รับ สอดคล้องกับนรารัตนรุจ (2553: 30) ที่กล่าวว่า ในเรื่องสภาพการทำงานนั้น แรงงานต่างด้าวควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศที่ทำงานอยู่ ในระดับจังหวัด ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าควรมอบหมายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานให้แก่ผู้บริหารสถานประกอบการ สถานประกอบการที่ผ่านการฝึกอบรมจึงจะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว และควรออกตรวจสถานประกอบการเพื่อให้ดำเนินการตามมาตรฐานการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน

ความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของแรงงานต่างด้าว

พบว่า มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แรงงานต่างด้าวมียความพึงพอใจในด้านนายจ้างดูแล เอาใจใส่ และเป็นกันเอง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในจังหวัดเชียงใหม่มีความรู้สึกที่ดีกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับวันเพ็ญ วอกลาง (2541: 171) ที่ศึกษาพบว่า ในภาพรวมเกือบทั้งหมดมีความรู้สึกกว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น จะเห็นได้จากแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ ไม่อยากแค้นหรือถูกเอาเปรียบเหมือนแรงงานอพยพในจังหวัดอื่นๆ เนื่องจากว่าเชื้อชาติของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นไทยใหญ่ มีภาษาวัฒนธรรมคล้ายคลึงกับคนในพื้นที่ และสังคมในจังหวัดเชียงใหม่ยอมรับ อีกทั้งแรงงานพม่าที่เข้ามาเนื่องจากมีความจำเป็นที่เข้ามาทำงานแทนแรงงานไทย และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มาตรฐานการจ้างงาน และสภาพการทำงานสามารถใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะว่ามาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานเป็นปัจจัยด้านสุขอนามัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (Schermerhorn, et al., 2003: 119) ที่อธิบายว่า ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน เช่น คุณภาพการบังคับบัญชา ค่าจ้าง นโยบายของบริษัท เงื่อนไขทางกายภาพของการทำงานหรือสภาพของงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรและความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น หากขาดปัจจัยสุขอนามัยแล้วพนักงานจะไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่อาจมีการขาดงานบ่อยๆ และถึงแม้ว่าพนักงานจะได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ก็มิได้ทำให้พวกเขาสนใจในการทำงานแต่อย่างใด แต่จะทำงานไปเรื่อยๆ อย่างไร

ก็ตามผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับการปฏิบัติไม่เท่าที่ควรเช่นเรื่องที่พักอาศัยและค่าจ้าง ดังนั้นเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานประกอบการควรปรับปรุงมาตรฐานการจ้างงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่

พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงงานเป็นสาเหตุทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบของรัฐ จากผลการวิจัยแสดงว่า ปัจจัยด้านแรงงานเป็นสาเหตุทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบของรัฐ และจากการเปรียบเทียบอิทธิพลของทั้งสามปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะธุรกิจก่อสร้าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ดังที่ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2553: 6-7) พบว่า เมื่อเกิดการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจที่ต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้ประกอบการหันไปจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน โดยในปี 2552 มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่าลาวและกัมพูชาสูงสุดในกิจการสี่ประเภทคือ พืชและปศุสัตว์ ก่อสร้าง ต่อเนื่องประมง และผู้รับใช้ในบ้าน นอกจากนี้ยังมีกิจการอื่นๆ อีก เช่น พนักงานขายอาหารและเครื่องดื่มการค้าส่งและค้าปลีก

ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการต่อแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

พบว่า มีความพึงพอใจต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อแรงงานไทยมากกว่า เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความพึงพอใจต่อแรงงานไทยด้านการทำงานมากที่สุด และมีความพึงพอใจแรงงานต่างด้าวในด้านอุปนิสัยและด้านสังคม สอดคล้องกับนฤมิตร (2555: 2) ที่ศึกษาพบว่า กลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์ เช่น อุตสาหกรรมและครัวเรือนมีปฏิกริยาเป็นไปในทางบวก เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วแรงงานต่างด้าวทำงานมีประสิทธิภาพและยอมรับค่าจ้างที่ต่ำ รวมถึงอดทนต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ข้อค้นพบนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรปรับปรุงทักษะด้านการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวให้มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ถึงแม้ว่าการศึกษานี้จะเป็นการศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดเชียงราย แต่ข้อค้นพบอาจมีลักษณะไม่แตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ โดยเฉพาะตามจังหวัดชายแดน ดังนั้นจึงขอเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัดดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับนโยบายและการบริหารจัดการระดับชาติ

1. รัฐบาลควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยตราเป็นพระราชบัญญัติแทนมติคณะรัฐมนตรีเป็นคราว ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
2. ควรกระจายศูนย์ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติไปในจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่และให้การช่วยเหลือประเทศต้นทางให้มีเจ้าหน้าที่เข้ามาปฏิบัติงาน
3. การนำเข้าแรงงานตาม MOU ควรมีขั้นตอนดำเนินการที่รวดเร็วและควรมีต้นทุนการดำเนินการให้ถูกลง
4. แรงงานที่เข้ามาทำงานตาม MOU ในระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ควรประสานงานให้มีเจ้าหน้าที่ของสถานทูตประเทศต้นทางมาดูแลความเป็นอยู่และช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ที่ประสบจากการทำงาน
5. ควรกระจายอำนาจการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปสู่ระดับจังหวัด โดยจัดตั้งสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าวจังหวัดเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (ควรยกฐานะเป็นกรม) กระทรวงแรงงาน และให้มีคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวจังหวัด (กปร.จังหวัด)

ข้อเสนอแนะสำหรับจังหวัดเชียงราย

1. ควรเร่งดำเนินการเสนอกฎหมายจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษให้รัฐบาลดำเนินการให้เป็นรูปธรรมโดยเร็วในการกำหนดพื้นที่บริเวณชายแดน เช่น อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน และอำเภอเชียงของ เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อให้สถานประกอบการที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว และอาจออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวเดินทางไปกลับได้อย่างสะดวก
2. ควรมอบหมายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานให้แก่ผู้บริหารสถานประกอบการ สถานประกอบการที่ผ่านการฝึกอบรมจึงจะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวและควรออกตรวจสถานประกอบการเพื่อให้ดำเนินการตามมาตรฐานการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน
3. ควรกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดที่มีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ของตนเนื่องจากมีความใกล้ชิดรับรู้และเข้าใจสภาพปัญหาในท้องถิ่นอีกทั้งให้ประสานงานดำเนินการจับกุมเมื่อพบแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายเข้ามาทำงานในพื้นที่

4. ควรกำกับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างเข้มงวดในการป้องกัน ปราบปราม จับกุมดำเนินคดี และส่งกลับคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย รวมทั้งดำเนินคดีกับนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กิริยา กุลกลการ. (2550). *ทำไมไม่กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นดูแลแรงงานข้ามชาติ*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2550, จาก: (<http://www.prachatai.com/05web/th/home/10528>)<http://www.prachatai.com/05web/th/home/10528>
- ชัยวุฒิ ตั้งสมัย และปิยพรรณ กลั่นกลิ่น. (2556). *การสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคการผลิตของ SMEs. กรณีผลกระทบและการปรับตัวของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคเหนือที่มีต่อแนวปฏิบัติของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2556, จาก: (<http://www.sme.go.th/%20SiteCollectionDocuments/ดัชนีความเชื่อมั่น%20SMEs/2556>)
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 5*. นนทบุรี: วี. อินเตอร์ พรินท์.
- นรา รัตนรุจ. (2553). *คู่มือสำหรับผู้ดำเนินการอบรมหลักสูตรเรื่อง การเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการแรงงานต่างด้าว*. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จากกรมการจัดหางาน: (http://www.policy.doe.go.th/ebookdoc/0204000111103_0.pdf)
- _____. (2554). *การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าลาวและกัมพูชา: ทบทวนอดีตและกำหนดแนวทางการบริหารจัดการในอนาคตหลัง 14 มิถุนายน 2555*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2555, จากกรมการจัดหางาน: (<http://lib.doe.go.th/doeinfofor/pagedata/>)<http://lib.doe.go.th/doeinfofor/pagedata/frmDocDetail2.aspx?docno=11102>)
- นฤมล นิราทร. (2555). *การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2556, จากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: (<http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/%20%2039/53.pdf>)
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2553). *ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ (รายงานที่ตีพิมพ์ไอ ฉบับที่ 86 เดือนกันยายน 2553)*, กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และ สุปราณี เขยชม. (2550). *การอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์กับกลุ่มชนตามแนวชายแดนและแรงงานต่างด้าว. (รายงานที่ตีพิมพ์ไอฉบับที่ 46 เดือนพฤษภาคม 2550)* กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

- วันเพ็ญ วอกลาง. (2541). กระบวนการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานอพยพ จากประเทศพม่า: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2555). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาผลกระทบของการดำเนิน นโยบายรายได้ค่าแรงไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาทที่มีต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย. (2556). สถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในจังหวัดเชียงราย ข้อมูล ณ ธันวาคม 2555. เชียงราย: สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย. (เอกสารอัดสำเนา).
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G. & Osborn, Richard N. (2003). **Organizational Behavior**. 8th ed. NY: John Wiley & Sons.
- Srawooth Paitoonpong and Yongyuth Chalamwong. (2012). **Managing International Labor Migration in ASEAN: A Case of Thailand**. Retrieved September 2, 2013 from TDRI (<http://tdri.or.th/research/h117-2/>)