

โครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออก
ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565)

THE STUDY OF DEMAND FOR LABOR IN THE EASTERN REGION
FOR 5 YEARS AHEAD (2018-2022)

ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน¹

Received 18 December 2018

Revised 22 February 2019

1 May 2019

Accepted 31 May 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์จำนวนแรงงานและอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกในช่วงปี พ.ศ. 2561- 2565 โดยวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการออกแบบงานวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเชิงปริมาณใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ประเภทอนุกรมเวลารายปี ระหว่างปี พ.ศ.2550-2559 รวมระยะเวลา 10 ปี และเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้ประกอบการภาคการผลิตตะวันออก จำนวน 15 คน ตัวแทนบริษัทจัดหางาน จำนวน 3 คน กรมจัดหางาน จำนวน 1 คน ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า การประมาณการสมการในรูปแบบฟังก์ชันการผลิตของค็อบ ดักลาส มีค่าสัมประสิทธิ์ของสต็อกทุนสุทธิ คือ ค่าความยืดหยุ่นของปัจจัยทุน มีค่าเท่ากับ 1.124 และปัจจัยแรงงาน มีค่าเท่ากับ -0.010 ซึ่งหมายถึงการเพิ่มปัจจัยทุนจะส่งผลให้ผลผลิตมวลรวมเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า แรงงานคนไทยจะพิจารณาอย่างละเอียดในการเลือกเข้าทำงานบริษัทใดบริษัทหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวจะมองเพียงเรื่องรายได้อย่างเดียว ขอเพียงได้รับรายได้มากกว่าประเทศตนเองก็จะตัดสินใจมาทำงาน ทำให้ 2-3 ปีที่ผ่านมาแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างมหาศาล

คำสำคัญ: ความต้องการแรงงาน แรงงานต่างด้าว ภาคตะวันออก

¹ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20130
E-mail: supasitlbs2010@gmail.com

Abstract

This research aims to study and analyze supply and demand for labor in the eastern region during year 2018-2022. This research uses the mixed method including the quantitative and qualitative methods. The time series of secondary data is utilized as the quantitative method which it was occurred during year 2007-2016 for 10 years totally. In-depth interview is utilized for the qualitative method with 15 entrepreneurs of eastern manufacturer, 3 agencies or manpower associations, and 1 representative of the department of employment. The results of quantitative method illustrate that the estimated equation in term of Cobb Douglas Production Function is the net capital stock that means the elasticity of capital factor equals to 1.124 and labor factor equals to -0.10 that it expresses increasing in capital factors affect Gross Domestic Product increased in significantly. The result of qualitative method shows that the consideration of application for Thai labors thoroughly consider in the organization meanwhile immigrant workers exhaustively focus on income. This causes to enhancing of the number of immigrant workers in a few years ago.

Keywords: Demand of Labor, Immigrant Workers, Eastern Region

บทนำ

ปัจจุบันข้อมูลด้านความต้องการแรงงาน (labor demand) และการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ มีการจัดเก็บข้อมูลค่อนข้างน้อยและไม่ครอบคลุมการประกอบการทุกด้าน ในขณะที่ข้อมูลเรื่องนี้เป็นข้อมูลที่สำคัญต่อการวางแผนกำลังคนของประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในสาขาอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมทั้งใช้ในการจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานระยะสั้นเพื่อตอบสนองความต้องการเร่งด่วนเฉพาะด้านเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถขยายกำลังการผลิตได้ตามความต้องการของตลาด

ทั้งนี้ประเทศไทยมีการจัดทำแผนพัฒนาโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Easter Economic Corridor: EEC) ซึ่งตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียน สามารถเชื่อมโยงไปยังประเทศจีนและอินเดียที่มีประชากรจำนวนมากและมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง โดยสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross Domestic Product: GDP) ของภูมิภาคเอเชียและประเทศแถบแปซิฟิก คิดเป็น 1 ใน 3 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติของโลก นอกจากนี้อุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเปรียบเสมือนฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ ที่มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางเศรษฐกิจหรือแนวทางในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เมื่อเทียบสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์สาขาอุตสาหกรรมกับพื้นที่ภาคอื่น ๆ แล้วพบว่า มีสัดส่วนสูงเป็นอันดับที่ 1 ของประเทศ (สุมาลี เดชาอนุรักษ์กุล, 2555) สถานภาพแรงงานของภาคกลาง (รวมภาคตะวันออก) มีแนวโน้มจำนวนแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2554 มากถึง 3,000,000 คน โดยเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 2,000,000 คน และอยู่นอกกำลังแรงงานประมาณ 1,000,000 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพแรงงานของภาคกลาง (รวมภาคตะวันออก) พ.ศ. 2554-2558

สภาพแรงงาน	2554	2555	2556	2557	2558
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	13,010,352	13,141,623	13,276,793	15,998,024	16,213,896
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	9,503,934	9,626,096	9,640,796	11,599,558	11,697,456
- ผู้มีงานทำ	9,435,144	9,550,113	9,559,219	11,481,228	11,560,178
- ผู้ว่างงาน	62,239	65,471	71,929	99,308	108,458
- ผู้ที่รอฤดูกาล	6,550	10,513	9,648	19,023	28,819
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	3,506,419	3,515,527	3,635,997	4,398,466	4,516,441

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559

ตลาดแรงงานในภาคตะวันออกเป็นพื้นที่ซึ่งขับเคลื่อนที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานหรือบริหารงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องวางแผนด้านกำลังคนหรือทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ตามเป้าหมายขององค์กรและคุ้มค่ากับค่าจ้างแรงงานหรือเงินเดือนที่ได้ตกลงไว้ ทั้งนี้เพื่อสะท้อนถึงอุปสงค์ของแรงงาน (labor of demand) จึงต้องการข้อมูลจากสถานประกอบการซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้ยาก และโครงสร้างประชากร ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงอุปทานแรงงาน (labor of supply) และเนื่องด้วยผู้วิจัยมีภูมิสำเนา และสถานที่ทำงานอยู่ในภาคตะวันออก ทำให้สามารถเข้าถึงผู้ประกอบการได้ง่ายและสะดวกขึ้น รวมถึงยังไม่มีงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาความต้องการแรงงานในภาคตะวันออก

ดังนั้นโครงการวิจัยนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อศึกษาถึงแนวโน้มในอีก 5 ปีข้างหน้าว่า ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่ อย่างไร เพื่อเตรียมความพร้อมหรือสร้างมาตรการรับมือและช่วยเหลือแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันกับแรงงานต่างด้าวได้ รวมทั้งพัฒนาตลาดแรงงานเพื่อรองรับนักศึกษาจบใหม่ให้มีความทำงานที่ตรงสายงาน หรือเลือกเข้าทำงานได้อย่างหลากหลายมากยิ่งขึ้น นำมาสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์จำนวนแรงงาน แนวโน้มความต้องการแรงงาน อุปทานแรงงาน และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เขตภาคตะวันออก ในช่วงปี พ.ศ. 2561- 2565
2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านนโยบายการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการมาลงทุนในพื้นที่เขตภาคตะวันออก นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน การคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมในพื้นที่เขตภาคตะวันออก ให้มีศักยภาพสูงสุดและเกิดความยั่งยืน

ทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน: แนวคิดปัจจัยผลักดัน (push factor) ปัจจัยดึงดูด (pull factor)

Lee (1966) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน (pull and push theory) ขึ้นมาเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นนั้น ภายหลังจากต่อมาได้มีนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มสำนักนีโอคลาสสิก (Neo-Classic) เช่น Ravenstein (1985) ได้พัฒนาสานต่อแนวคิดของ Lee ผลงานของ Ravenstein ในปี 1976 ซึ่งจัดเป็นแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์แนวใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพด้านเศรษฐกิจ (The Neo-Classic economic

equilibrium perspective) ซึ่งมองว่า การย้ายถิ่นเกิดมาจากการปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไปของประเทศต้นทาง ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ โอกาสในการแสวงหางานทำที่ดีกว่า (Better job opportunity) ค่าจ้าง และความทันสมัยของประเทศปลายทาง เป็นต้น

วรรณภา ลือภิตินันท์ (2559) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศไปทำงานยังประเทศอื่น นอกจากสถานประกอบการจะเป็นผู้พิจารณาความสามารถและความเหมาะสมในการเคลื่อนย้ายแรงงานแล้ว ตัวพนักงานหรือผู้สมัครงานก็ถือว่ามีความสำคัญในการตัดสินใจที่จะไปทำงานหรือไม่ไปทำงานเช่นเดียวกัน หากพิจารณาในแง่ของผู้สมัครงานที่จะทำการเลือกหรือสมัครงานบริษัทใด ที่ใด จะพิจารณา 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ได้แก่ การฝึกอบรม สวัสดิการ ตำแหน่งงาน ประเภทของงาน การจ้างงาน และ (2) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในการจ่าย ค่าตอบแทน เพศ อายุ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน

แนวคิดเรื่องการจ้างงาน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2556) ในอดีตนายจ้างจะคิดว่าตนเป็นนายมีอำนาจหน้าที่จะสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดแก่ลูกจ้างได้ แต่ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อลูกจ้างมากขึ้น โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการวางแผนการจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของฝ่ายนายจ้าง และองค์กรของฝ่ายลูกจ้างที่เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมสนับสนุน ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ให้ยุติลงโดยเร็วและด้วยความพอใจของทั้ง 2 ฝ่ายมากที่สุด

กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ฉะนั้นนายจ้างและลูกจ้างทุกประเภทกิจการ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2551)

การจ่ายค่าตอบแทน (ทนายท ศรีปลั่ง, 2546) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าแรงงาน ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงานหรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงาน

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่พนักงาน การบริหารค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า โบนัส เงินที่องค์กรจ่ายสมทบในกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยกย่อง ชมเชย การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ

อุปสงค์แรงงาน (labor demand) เป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (derived demand) เนื่องจากอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานเกิดขึ้นจากความต้องการซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานเหล่านั้นผลิต เมื่ออุปสงค์ต่อสินค้าเปลี่ยนไป อุปสงค์ต่อแรงงานย่อมเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน และเนื่องจากการผลิตสินค้าและบริการ ผู้ผลิตมักใช้ปัจจัยในการผลิตหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้นอุปสงค์ของแรงงานจึงขึ้นอยู่กับความต้องการใช้แรงงานร่วมกับปัจจัยอื่น หรือเรียกได้ว่าอุปสงค์ร่วม (joint demand)

อุปทานแรงงาน (labor supply) หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์ที่จะให้นายจ้าง จ้างตามระดับอัตราค่าจ้างในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งขนาดหรือจำนวนของอุปทานแรงงานในเศรษฐกิจของประเทศหนึ่ง ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ขนาดและส่วนประกอบของประชากร อัตราส่วนของประชากรที่ต้องทำงาน

จำนวนวันเวลาที่ทำงาน ระดับรายได้ และเป้าหมายของรายได้ที่ต้องการ ตลอดจนระดับการศึกษาของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้จะแสดงถึง ขนาดของอุปทานแรงงาน (จำนงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสมบัติ, 2519, น. 10)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนพงษ์ โพธิ์ปิติ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ในอนาคต และความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาวะสังคมผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวในอนาคตจะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.6 ต่อปี หรือประมาณ 6 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2572 และได้ประมาณความสามารถในการทดแทนกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวด้วยฟังก์ชันการผลิตในระดับจังหวัดของประเทศไทยในรูปแบบค็อกบ ดักลาส พบว่า แรงงานต่างด้าว 1 คนมีความสามารถเท่ากับแรงงานไทย 0.58 คน นอกจากนี้ภายใต้แบบจำลองการเจริญเติบโต Solow (1956) และ Ramsey (1928) พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาการลดลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัวได้ในช่วง 40 ปีข้างหน้า ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมີประสิทธิภาพการผลิตต่ำกว่าแรงงานไทย อีกทั้งแรงงานต่างด้าวทำให้สัดส่วนปัจจัยทุนต่อแรงงานต่ำลง

วิลาสินี สัตยราชา (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานคร เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจเอเซีย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีแนวโน้มการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยผลักดันด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู ความเข้าใจและการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน

วรรณภา ลือกิตินันท์ (2559) ได้ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่ พบว่า สัดส่วนของบัณฑิตที่คิดและไม่คิดไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยประเทศที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคตนั้น 3 อันดับแรก คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ ๆ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้จะครอบคลุมพื้นที่เขตภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา สระแก้ว และปราจีนบุรี โดยข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นประเภทอนุกรมเวลา (time series) รายปี ระหว่างปี พ.ศ.2550 - 2559 รวมระยะเวลา 10 ปี โดยเก็บข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตและหน่วยงานราชการ ได้แก่ ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ทุนหุ้นสามัญ (Capital stock) นอกจากนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความสะดวกในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่พร้อมให้ความร่วมมือและข้อมูล เพื่อให้ได้ผลของงานวิจัยที่สมบูรณ์ที่สุด ได้แก่ ผู้ประกอบการภาคการผลิตจากนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคตะวันออก จำนวน 15 คน บริษัทจัดหางาน (agency) ของบริษัทหรือสมาคมจัดหาแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออก จำนวน 3 คน และกรมจัดหาแรงงาน จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (linear regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และแบบสัมภาษณ์ ได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเครื่องมือชุดนี้มีคุณภาพและสามารถเชื่อถือได้ โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบด้านความเชื่อมั่น (validity) โดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ และด้านความเที่ยง (reliability) ของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบนำร่อง (pilot test) ก่อนการสัมภาษณ์จริง แต่มีขอบเขตที่แคบกว่า เพื่อตรวจสอบขั้นตอนต่าง ๆ ว่าถูกต้องหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องแก้ไขก่อนหรือไม่ การทดสอบนำร่องในครั้งนี้จะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล (in-depth interview) กับ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่อยู่ในกลุ่มประชากรเดียวกัน จำนวน 10 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน คือ

1) ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นประเภตอนุกรมเวลา (time series) รายปี ระหว่างปี พ.ศ.2550 - 2559 รวมระยะเวลา 10 ปี โดยเก็บข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตและหน่วยงานราชการ ได้แก่ ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ, พุนหันสามัญ รวมถึงเอกสารงานวิจัย รายงาน วารสารและบทความต่าง ๆ

2) ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนาม (field survey) แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interviews) หรือใช้คำสำคัญ (keyword) เป็นเครื่องชี้นำการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) แบบตัวต่อตัว ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งสัมภาษณ์ผู้ประกอบการภาคการผลิต จำนวน 15 คน ตัวแทนบริษัทจัดหางานหรือสมาคม จำนวน 3 คน และกรมจัดหางาน จำนวน 1 คน ทั้งนี้ในการศึกษาครั้งนี้ไม่มีสหภาพแรงงานต่างด้าวภาคตะวันออกเนื่องจากทางภาครัฐไม่ได้จัดตั้งหน่วยงานนี้ขึ้นมา

วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ประเภตอนุกรมเวลา (time series) แบบรายปี เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม กล่าวคือ ความต้องการแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์กับมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และมูลค่าพุนหันสามัญ โดยใช้วิธีประมาณการด้วยฟังก์ชันของ ค็อบ ดักลาส และทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (linear regression)

2. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลตามองค์ประกอบหลัก ๆ 3 ประการ คือ 1. การจัดระเบียบข้อมูล 2. การแสดงข้อมูล 3. การหาข้อสรุป (Miles and Huber Man, 1994 อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สีตา, 2550, น. 30-45)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาแล้วทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การประมาณการความต้องการแรงงานและแนวโน้มถือว่าเป็นประเด็นสำคัญที่หลายหน่วยงานให้ความสนใจ เพราะผลการศึกษาที่ได้จะมีประโยชน์ต่อภาคส่วนในการวางแผนการผลิต และพัฒนากำลังคน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของเศรษฐกิจ การศึกษาในครั้งนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้มีการจัดทำและเผยแพร่จากหน่วยงานต่าง ๆ นำมาประมวลผล และวิเคราะห์ เพื่อให้ได้เห็นสภาพการจ้างงานในภาพรวมทั้งประเทศของภาคการผลิตและรายอุตสาหกรรม

จากผลการศึกษาการประมาณการสมการในรูปแบบฟังก์ชันการผลิตของค็อบ ดักลาส (Cobb Douglas production function) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของสต็อกทุนสุทธิ คือ ค่าความยืดหยุ่นของปัจจัยทุน มีค่าเท่ากับ 1.124 และปัจจัยแรงงาน มีค่าเท่ากับ -0.010 โดยที่ค่าความยืดหยุ่นของปัจจัยทุนมีค่ามากกว่าค่าความยืดหยุ่นของปัจจัยแรงงาน ซึ่งหมายถึง การเพิ่มปัจจัยทุนจะส่งผลให้ผลผลิตมวลรวมเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (linear regression) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น Linear regression

Variable	B	Std. Error	t	Sig.
Constant	-66,272,536.35	7,697,339.883	-8.610	0.000
Year	33,402.733	3,831.417	8.718	0.000

Durbin Watson statistic=1.79

จากนั้นนำค่าที่ได้มาทำการคำนวณโดยใช้สมการดังนี้ $Y = \beta_0 + \beta_1(X) + e$

โดยที่ Labor = $\beta_0 + \beta_1(\text{Year})$

Labor = -66,272,536.35 + 33,402.733 (Year)

จากสมการดังกล่าวสามารถพยากรณ์จำนวนแรงงานได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561-2565 ได้ดังนี้ คือปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนแรงงาน 1,134,178.84 คน ปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนแรงงาน 1,167,581.58 คน ปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนแรงงาน 1,200,984.31 คน ปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนแรงงาน 1,234,387.04 และปี พ.ศ. 2565 มีจำนวนแรงงาน 1,267,789.78 คน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการตามความสะดวกจากนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคตะวันออก สามารถสรุปได้ตามแบบสัมภาษณ์ดังนี้

ภาคตะวันออกมีความได้เปรียบเนื่องจากมีท่าเรือแหลมฉบังซึ่งเป็นท่าเรือน้ำลึกที่เดียวของประเทศไทย รวมถึงอยู่ใกล้สนามบินทั้งสุวรรณภูมิ และอู่ตะเภา จึงทำให้ได้เปรียบให้เรื่องของค่าขนส่ง และยังมียุทธศาสตร์เกี่ยวกับรถไฟฟ้าความเร็วสูง ทำให้อุตสาหกรรมในภาคตะวันออกได้รับความสนใจมากขึ้น เกิดความต้องการในตลาดแรงงาน ส่งผลต่อความต้องการแรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานไทยไม่เพียงพอ

ผู้ประกอบการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากในอดีตค่าแรงของแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าค่าแรงของแรงงานไทย แม้ในปัจจุบันค่าแรงของแรงงานต่างด้าวจะมีการปรับสูงขึ้น แต่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขยันและไม่เกียจงาน ในขณะที่แรงงานไทยจะเลือกประเภทงานที่ได้รับมอบหมายและมีการเปลี่ยนงานบ่อย จะเห็นได้จากจำนวนผู้มีงานทำ ปี 2559 ลดลงจากปีก่อนร้อยละ 0.87 ในขณะที่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศ ปี 2559 เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 2.31 (กรมการจัดหางาน, 2560) โดยแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานเพื่อนบ้านที่เข้ามาทดแทนทำงานประเภท 3D คือ งานสกปรก (dirty job) งานอันตราย (dangerous job) และงานยาก (demanding หรือ difficult job) (พันธ์รบ ราชพงศา, 2557) นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้มากขึ้น เพราะยังมีความสามารถมากขึ้นก็จะได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลของแรงงานแต่ละคนด้วย โดยข้อเสียของแรงงานต่างด้าว คือการสื่อสาร ต้องใช้เวลาในการปรับความเข้าใจกันซึ่งระยะ แต่อย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดีกว่าแรงงานไทย และปัจจัยที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานประกอบด้วย 1. รายได้ 2. ปริมาณงาน 3. การทะเลาะวิวาท

หรือก่อคดีต่าง ๆ 4 .ประสิทธิภาพในการทำงาน 5. ใบอนุญาตในการทำงาน 6. ปัญหาเรื่องการสื่อสาร 7. กลับท้องถิ่น 8. ย้ายตามกลุ่มเพื่อนฝูงที่เข้ามาในประเทศพร้อมกัน 9. สวัสดิการ และ 10. กฎหมายแรงงานใหม่

ในอดีตปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวมีให้เห็นบ่อยครั้ง เนื่องจากบทลงโทษไม่มีความรุนแรง ทำให้ในปัจจุบันมีการออกกฎหมายเข้ามาควบคุมเรื่องแรงงานต่างด้าวที่มากขึ้น เพื่อให้ผู้ประกอบการต่าง ๆ ดำเนินการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยการเพิ่มบทลงโทษทางกฎหมายสำหรับผู้ฝ่าฝืนให้มีความรุนแรงมากขึ้น เพื่อเป็นการควบคุมให้เกิดเสถียรภาพของแรงงานให้มีความเหมาะสมระหว่างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว โดยตั้งแต่ 24 กรกฎาคม-7 สิงหาคม 2560 มียอดรวมทั้งสิ้น 7.72 แสนคน โดยคาดการณ์ว่าจะมีจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายกว่า 2-3 ล้านคน (ประชาชาติธุรกิจ, 2560) แต่อุปสรรคการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเกิดจากเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อดำเนินการขออนุญาต ยังมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และใช้เวลานานกว่าจะดำเนินการเสร็จ รวมถึงได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลไม่ชัดเจน ทำให้การประสานงานและการสื่อสารเกิดความผิดพลาด หรือบางหน่วยงานเราต้องเดินทางไปทำเรื่องมากกว่า 1 ครั้ง ซึ่งก็ทำให้เสียเวลามากขึ้นไปอีก บางครั้งใช้เวลานานถึง 3-4 เดือน

ในช่วง 5 ปีข้างหน้าแรงงานต่างด้าวจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ในขณะที่อุตสาหกรรมที่เน้นฝีมือหรือมีการใช้เครื่องจักรยังคงเลือกใช้แรงงานไทยเป็นหลัก นอกจากนี้ในส่วนของการบริหารมีแนวโน้มที่จะมีการจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาบริหารมากขึ้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมา จากการที่ลูกของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับสัญชาติไทย รวมถึงเมื่อมีการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่จะได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกับคนไทย เช่นเรื่องประกันสังคม อีกทั้งยังอาจเกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น เรื่องสุขอนามัย ปัญหาการแบ่งชนชั้น หรือการกดขี่ เป็นต้น

ทั้งนี้ผู้ประกอบการคาดหวังให้ภาครัฐออกนโยบายเพื่อกำกับแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1. ควบคุมดูแลในเรื่องการเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย
2. ควบคุมดูแลในเรื่องการจัดเก็บหนังสือเดินทาง (passport) ทำให้แรงงานย้ายไปทำงานที่อื่นหลังจากที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว ควรออกกฎหมายควบคุมหรือเงื่อนไขให้ชัดเจน เช่น 1 ปี หลังจากนายจ้างทำใบอนุญาตให้แล้วจะไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ ยกเว้นนายจ้างจะยินยอม
3. อยากให้มีการพัฒนาในเรื่องของการสื่อสารต่าง ๆ รวมไปถึงระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น
4. ยืดระยะเวลาอายุของบัตร และระยะเวลาการลงทะเบียน
5. พัฒนาทักษะ ความสามารถ การสื่อสารของแรงงานที่เข้ามาในประเทศ และมีการทดสอบวัดความรู้ บัตรรับรอง และต้องต่อหนังสือเดินทางทุก ๆ 3 เดือน
6. จัดตั้งศูนย์บริการครบวงจรให้อยู่ภายในพื้นที่เดียว รวมไปถึงระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว

7. กำหนดงานของแรงงานไทยและต่างด้าวไว้อย่างชัดเจนเพื่อลดการแข่งขัน และแบ่งพื้นที่การพักอาศัยของแรงงานต่างด้าวไว้อย่างชัดเจน

2. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวแทนบริษัทจัดหางาน/ตัวแทน สามารถสรุปได้ตามแบบสัมภาษณ์ดังนี้

ภาคตะวันออกนั้นมีทำเลที่ดี เช่น ท่าเรือน้ำลึก มีระบบโลจิสติกส์ที่ดี มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก และอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเป็นอุตสาหกรรมแบบอุตสาหกรรมแบบคลัสเตอร์ (cluster) จึงถือว่าภาคตะวันออกมีครบทุกอย่าง ทำให้มีความน่าสนใจและน่าลงทุน เมื่อเป็นแหล่งอุตสาหกรรมก็ย่อมเป็น

แหล่งของตลาดแรงงานด้วยเช่นกัน แม้ว่าจะพิจารณาเลือกแรงงานที่เป็นแรงงานไทยก่อน แต่ถ้าแรงงานไทยไม่พอหรือไม่สนใจที่จะทำ แรงงานต่างด้าวก็จะได้ออกมาทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น

ตลาดแรงงานในประเทศไทยยังคงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก เพราะในบางงานหรือบางตำแหน่ง แรงงานคนไทยไม่ทำหรือถ้าทำก็ไม่ทน ในขณะที่งานด้านความละเอียดอ่อน ประณีต ความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจในเนื้อหา ยังสู้แรงงานไทยไม่ได้ หากผู้ประกอบการต้องการให้แรงงานต่างด้าวพัฒนาความสามารถ จะต้องมีการชี้แจงว่าแรงงานจะได้รายได้เพิ่มจากอะไรเพื่อใช้ในการชักจูงให้เกิดการพัฒนา ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะมองเรื่องค่าทำงานล่วงเวลา (Over Time: OT) ถ้าที่ไหนให้ดีกว่าก็มักจะพากันขอย้ายไป จึงต้องทำสัญญา หรือชี้แจงให้ทราบว่าจ้างทำงานในแต่ละที่ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ (อย่างน้อย 1 ปี) อีกทั้งกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานก็มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเช่นกัน ช่วงนี้การประกาศใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวที่มีความเข้มข้นมากกว่าฉบับเดิม ก็มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวบางส่วนมีการเคลื่อนย้ายเช่นกัน นอกจากนี้แรงงานต่างด้าว ต้องพูดคุยและทำความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละประเทศด้วยความละเอียดอ่อน เพราะถ้าไม่พอใจพวกเขาจะออกกันยกกลุ่ม และผู้ประกอบการต้องอธิบายให้ชัดเจนทั้งในเรื่องกฎระเบียบ สวัสดิการ เงินเดือน เพื่อให้พวกเขาตัดสินใจเองและไม่คิดว่ากำลังโดนหลอก เมื่อมีการใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวฉบับใหม่ออกมานั้น ทำให้มีแรงงานต่างด้าวเกิดความกลัวและทยอยกลับประเทศ

บริษัทจัดหาแรงงานจะมีการระบุความต้องการของผู้ประกอบการแต่ละรายว่าต้องการแรงงานต่างด้าวประเทศอะไร บริษัทจัดหางานจะเป็นผู้สรรหา รับสมัครตามคุณสมบัติที่โรงงานต้องการจากประเทศนั้น ๆ โดยตรง ซึ่งจะติดต่อผ่านบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานของประเทศนั้น ๆ ทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานต่างด้าวจะได้รับสวัสดิการ และการดูแลเหมือนแรงงานไทยทุกประการ ดังนั้นอุปสรรคที่พบเจอ คือ ปัญหาเรื่องหนังสือเดินทางที่จะเข้ามาทำงานในไทย พบว่า ค่าจัดทำและดำเนินการมีต้นทุนที่สูง มีผลให้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ต้องเป็นหนี้ตั้งแต่ก่อนที่จะเข้ามาเริ่มทำงาน ปัญหาด้านภาษาสื่อสาร แรงงานต่างด้าวที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้มักจะได้รับเลือกก่อนเสมอ

ในช่วง 5 ปีข้างหน้าตัวแทนบริษัทจัดหางานมีความเห็นในเรื่องความต้องการแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็น 2 มุมมอง คือ 1. ในอนาคตอีก 5 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เนื่องจากมองว่าแรงงานไทยที่มีการศึกษาสูงขึ้นจะเลือกไม่ทำงานบางประเภทมากขึ้น จึงทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นที่ต้องการมากขึ้น อีกทั้งแรงงานต่างด้าวมีความอดทน และยังถ้าสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้จะยิ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น 2. เชื่อว่าถ้าอุตสาหกรรมไม่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น ความต้องการแรงงานต่างด้าวจะเท่าเดิม เนื่องจากความต้องการแรงงานขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรม โดยรายได้ของบริษัทจัดหาแรงงานขึ้นอยู่กับจำนวนของแรงงานที่เราสามารถจัดหาได้ และความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการหรือบริษัทที่จัดจ้างให้จัดหา ดังนั้นงานประเภทนี้จะขึ้นอยู่กับการบริหารและการเข้าถึงความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม เพราะเมื่อโรงงานมีความต้องการแรงงาน ทางตัวแทนต้องรีบเข้าหาโรงงานและต้องตอบสนองความต้องการให้กับโรงงานให้มากที่สุด

ทั้งนี้ตัวแทนบริษัทจัดหางานต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือหรือสนับสนุนมีแนวความคิดที่คล้าย ๆ กัน กล่าวคือ การต่อใบอนุญาตที่มีราคาถูกลง การลดขั้นตอน/ ระยะเวลาในการทำเรื่องใบประกอบของแรงงานต่างด้าวให้น้อยลง หรือจัดทำศูนย์บริการครบวงจร (one stop service) การแบ่งพื้นที่ที่อยู่อาศัยอย่างชัดเจนของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ภาครัฐดูแลอย่างทั่วถึง และทำให้การรับสมัครงานของบริษัทจะได้รับแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายทั้งหมด

3. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานภาครัฐ (กรมจัดหางาน) สามารถสรุปได้ตามแบบสัมภาษณ์ดังนี้

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องมาทำงานในรูปแบบกรรมกร คือ การใช้แรงงานเป็นหลัก (แบกหาม ถือของ) และคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งตามหลักการพัฒนาทักษะกับความรู้ นั้น แรงงานต่างด้าวไม่สามารถทำได้ เพราะจะเป็นการแย่งงานแรงงานไทย แต่หากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา อย่างถูกกฎหมายจะมีการคุ้มครองและมีประกันสังคมเหมือนกับแรงงานไทยทุกประการ

ภาคตะวันออกเป็นภาคแห่งอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานต่างด้าวยังคงมีความต้องการ ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรม โดยภาคตะวันออก จะใช้แรงงานพม่า กัมพูชา เป็นส่วนใหญ่ แนวโน้มความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวยังคงมีความต้องการสูงขึ้น เพราะการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อให้ลดจำนวนแรงงาน ยังคงน้อย จึงยังมีการให้อัตราผลตอบแทนสูงกว่าที่อื่น ทั้งนี้อุปสรรคของแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากนายจ้างที่ไม่มีความเข้าใจกฎหมายแรงงานต่างด้าว ทำให้สิทธิต่าง ๆ ที่ไม่ควรจะเสียกลับเสียให้กลับ แรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาในเรื่องของสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การประกันสังคม และการศึกษาของเด็กที่เกิดภายในประเทศไทยที่นับวันจะมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ

ดังนั้นในปัจจุบัน ภาครัฐได้มีการปรับแก้กฎหมายให้มีความเหมาะสมมากขึ้นและให้เป็นไปตามหลักสากล เช่น ปรับกฎหมายการค้ำมนุษย์ หรือใช้แรงงานเด็ก ใช้แรงงานต่างด้าว คือ เพิ่มโทษ 400,000 บาท ต่อ 1 ราย ขึ้นต่ำ 800,000 บาท ต่อ 1 ราย เพื่อให้เป็นธรรมแก่นายจ้างทุกฝ่าย และยังเป็นภาระต้นทุนนายจ้างเพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ปัญหาการค้ำมนุษย์ในประเทศที่มีกระบวนการลักลอบผ่านรอตู้ จึงมีการออกกฎหมายมาว่า คนที่สามารถนำแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศไทยได้จะต้องจดทะเบียนจำนวนเงิน 5,000,000 บาท ถ้าไม่มีการจดทะเบียนจะเสียค่าปรับ 1 คน จำนวน 100,000 บาท ถ้าโฆษณา ก่อนกระทำก็มีความผิด ต้องขอใบอนุญาตให้อย่างถูกต้องเสียก่อน และต้องมีบัตรประจำตัวลูกจ้าง ถ้ากระทำตามกฎหมายเรียบร้อยแล้ว จึงสามารถโฆษณาได้ อย่างไรก็ตามกฎหมายก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม เพื่อเป็นบรรทัดฐานและมีมาตรฐานเทียบเท่าสากล (พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว, 2560)

ทั้งนี้ในช่วง 5 ปีข้างหน้า ภาครัฐอยากให้มีการคุมกำเนิดของแรงงานต่างด้าว และในปัจจุบัน มีการร่างนโยบายเกี่ยวกับการเก็บค่าแรงงานต่างด้าว เช่น นายจ้างมาขอโควตา 10 คน ทางภาครัฐจะมีการคิดว่า ถ้ามีการใช้แรงงาน 10 คน จะมีภาษีในการเก็บที่เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเงินส่วนนี้จะเป็นการเก็บเข้ารัฐ เพื่อนำไปใช้ในเรื่องสาธารณสุข และจัดในท้องถิ่น เอาเงินส่วนที่เก็บมาใช้ เพื่อลดภาระเงินทุนในประเทศ และเป็นการควบคุมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยไปในตัว การพัฒนาจะจัดสร้างรูปแบบการเก็บค่าภาษีแรงงานต่างด้าว เพื่อนำเงินส่วนหนึ่งเก็บเข้ารัฐ และเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออก ใน 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จำนวนแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกจากการสำรวจบนฐานข้อมูลทุติยภูมิ พบว่า จำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในภาคตะวันออกในปัจจุบันมีจำนวน 3.4 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในภาคตะวันออกจำนวน 0.14 ล้านคน ซึ่งจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (linear regression) จำนวนแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดย พ.ศ. 2561 มีจำนวนแรงงาน 1,134,179 คน โดยคาดการณ์แนวโน้มจำนวนแรงงานเพิ่มปีละ 33,403 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ต่อปี ตรงกับทฤษฎีปัจจัยดึงดูดที่กล่าวว่า การย้ายถิ่นของ

แรงงานเกิดจากโอกาสในการแสวงหาอาชีพหรืองานที่ดีกว่า ค่าจ้างที่ดีกว่า และความทันสมัยของประเทศปลายทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะพงษ์ โพธิ์ปิตี (2553) พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวในอนาคตจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.6 ต่อปี หรือประมาณ 6 ล้านคน ในปีพ.ศ. 2572 และสอดคล้องกับกลุ่มผู้ประกอบการและตัวแทนบริษัทจัดหางานที่มองว่า ในอนาคตอีก 5 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากโรงงานต่าง ๆ มีความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมภาคการผลิตที่มีความต้องการด้านแรงงานสูงมากที่สุด ทำให้ความต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้นด้วย เพราะแรงงานไทยไม่ค่อยทำงานฝ่ายผลิต เริ่มเลือกงานที่ดีขึ้นและเริ่มมีการศึกษาที่สูงขึ้น จึงเลือกที่จะไม่ทำงานในบางประเภท ในขณะที่แรงงานต่างด้าวมุ่งแต่เพียงความอดทน จึงทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในฝ่ายผลิตหรือฝ่ายที่เน้นใช้แรงเป็นหลักโดยปริยาย ทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นที่ต้องการมากยิ่งขึ้น

2. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและตัวแทนบริษัทจัดหางาน พบว่าแรงงานคนไทยจะพิจารณาอย่างละเอียดในการเลือกเข้าทำงานบริษัทใดบริษัทหนึ่ง เช่น รายได้ การปรับฐานเงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวจะมองเพียงเรื่องรายได้อย่างเดียวเท่านั้น เนื่องมาจากการมีพื้นฐานการใช้ชีวิตในประเทศและมีระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวมองต่างมุม แรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย จึงยังไม่ได้คิดถึงเรื่องของสวัสดิการ ขอแค่มีรายได้มากกว่าหรือได้รับเงินดีกว่าประเทศตนเองก็ตัดสินใจมาแล้ว ซึ่งพอทำให้คนในประเทศเห็นว่า มาทำงานที่ไทยได้เงินมากกว่า จึงมีแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยกันมากยิ่งขึ้น ทำให้ 2-3 ปีที่ผ่านมามีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างมหาศาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ลือกิตินันท์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่ พบว่า สัดส่วนของบัณฑิตที่คิด และไม่คิดไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยประเทศที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคตนั้น 3 อันดับแรก คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ ๆ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี สัญราชา (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพฯ เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีแนวโน้มการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยผลักดันด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจและตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่บริษัทหรือสถานที่ที่ดีกว่าเดิม

ข้อจำกัดการวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้อจำกัดในการนำผลการวิจัยไปอ้างอิง เนื่องจากมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจากภาคผลิตจำนวน 15 คน ตัวแทน/บริษัทจัดหางาน จำนวน 3 คน และตัวแทนจากกรมจัดหางานเพียง 1 คน เท่านั้น และงานวิจัยชิ้นนี้ใช้วิธีประมาณการด้วยฟังก์ชันการผลิตของค็อบดักลาส (Cobb Douglas production function) จึงไม่สามารถเพิ่มตัวแปรควบคุมอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1. ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในเรื่องจำนวนของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยหรือทำงานภายในประเทศไทย ให้อยู่ในขอบเขตความต้องการของอุตสาหกรรมและงานบริการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานภายในประเทศ

2. ภาครัฐควรจัดทำศูนย์บริการครบวงจรให้กับผู้ประกอบการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการ และอาจนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยในการจัดการ เรื่องการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วและสามารถจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวได้

3. ภาครัฐควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษา อบรมวัฒนธรรม และสุขอนามัย ให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายในประเทศ

4. ภาครัฐควรออกนโยบายสนับสนุนนักลงทุนต่างชาติและนักลงทุนภายในประเทศให้มีการลงทุนเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน (Asean Economics Community: AEC) และโครงการระเบียงเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) และจะเป็นผลให้แรงงานมีช่องทางในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

5. ภาครัฐควรประชาสัมพันธ์ถึงผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายในประเทศ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่และให้กำเนิดบุตรและได้สัญชาติไทย ทำให้ประชาชนภายในประเทศเสียผลประโยชน์ทั้งในเรื่องสวัสดิการ และสภาพความเป็นอยู่ทางสังคม โดยการออกนโยบายในเรื่องการกำเนิดบุตรแก่แรงงานต่างด้าว

6. ภาครัฐควรสร้างความมั่นคงทางการเมืองเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุน

7. ภาครัฐควรมีการสนับสนุนบริษัทจ้างเหมาแรงงาน ที่ทำบันทึกความเข้าใจในข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศเพื่อนบ้าน ในด้านการจัดทะเบียนแรงงาน เพื่อมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น และเป็นการรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน และโครงการระเบียงเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก

8. ภาคเอกชนควรจัดทำแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมของแรงงานในเรื่องของการคุ้มครองและสวัสดิการต่าง ๆ

9. ตัวแทน หรือเอเยนซี หรือบริษัทจัดหางานควรมีการประสานกับกับภาครัฐเรื่องความต้องการของตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อการวางแผนพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อนตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ตัวแทน หรือบริษัทจัดหางานควรเป็นตัวกลางในการดูแลเรื่องผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรม

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2560). สถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี 2559 (ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์). วารสาร

สถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี 2559, 3-4.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2556). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

จำนง สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสมบัติ. (2519). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ชาย โพธิ์สิตา. (2550). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.

ทนายท ศรีปลั่ง. (2546). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการเงินเดือนวิชาการบริหารทรัพยากรบุคคล. ศูนย์การศึกษาเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนะพงษ์ โพธิ์ปิต. (2553). จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชาในอนาคตและความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สำหรับภาวะสังคมผู้สูงอายุ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประชาชาติธุรกิจ. (2560). ต่างด้าว 3 ล้านคนกู้ไม่กลับ! ตีทะเบียนแค่ 7.7แสน หวั่นธุรกิจป่วน-เปิดปม

แรงงานไม่ขึ้นทะเบียน. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/economy/news-19829>

- พันธ์รบ ราชพงศา. (2557, 4 พฤศจิกายน). **แรงงานไร้ฝีมือ คือ ผู้สร้างชาติ สร้างอาเซียน**. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ, 4(163), 1.
- “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560”** ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 65 ก, 22 มิถุนายน 2560.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2559). การเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่. **วารสารเกษมบัณฑิต**, 17(1), 73-87.
- วิลาสินี สันุราชา. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). **สถานภาพแรงงาน จำนวนผู้มีงานทำ จำนวนว่างงาน**. สืบค้นจาก <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries03.html>
- สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา (2551). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุมาลี เดชาอนุรักษ์กุล. (2555). **ยุทธศาสตร์การพัฒนากาตะวันออก**. สืบค้นจาก http://www.wangcc.ac.th/attachments/view/?attach_id=93507
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. **Demography**, 3(1), 47-57.
- Ramsey, F. P. (1928). ‘A mathematical theory of saving’, **The Economic Journal**, 38(152), 543–59.
- Ravenstein, E. G. (1976). **The laws of migration**. New York: Arno Press.
- _____. (1985). The laws of migration. **Journal of the Statistical Society of London**, 48(2), 167-235.
- Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. **The Quarterly Journal of Economic**, 70(1), 65-94.

