

รูปแบบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่าง

The Pattern of Foreign Workers Management of Entrepreneurship in Lower Northeast

ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์¹

Teerawat Purateeranrat¹

Received : February 12, 2019; Revised : May 8, 2019; Accepted : May 10, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมของผู้ประกอบการไทยในเขตอีสานตอนล่างหลังจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการในเขตอีสานใต้ที่มีแรงงานข้ามชาติ จำนวน 292 ราย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ANOVA สำหรับเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานใต้จำแนกตาม ประเภทธุรกิจ เงินลงทุน และจำนวนลูกจ้าง ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการที่มีประเภทธุรกิจต่างกันมีการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุนต่างกันมีการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านการสรรหาและการจัดวางตัวบุคคล ด้านสุขภาพและความปลอดภัย และด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน และผู้ประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกันมีการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านการวางแผน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านวินัย ด้านแรงงานสัมพันธ์ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords) : การจัดการแรงงานข้ามชาติ, ผู้ประกอบการ, อีสานตอนล่าง

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Management Science, Surindra Rajabhat University, Thailand; e-mail : teerawat.pura@gmail.com

Abstract

The main purpose of this research is to study the appropriate foreign workers management model among Thai entrepreneurs in the lower North Eastern, Thailand after joining in the ASEAN community context. The samples consisted of 292 entrepreneurs in the lower North Eastern area who employ foreign workers. The data collection tool was a questionnaire with reliability at 0.95 and the ANOVA was used for statistics analysis on comparing the foreign workers management model of entrepreneurs in the lower North Eastern area categorized by business type, financial investment and number of employees. The result found that the entrepreneurs with business types difference manage the foreign workers model differently, with a statistical significance of 0.05 while the entrepreneurs with different financial investment also deal with recruitment, employment, safety and labor relations differently. In addition, entrepreneurs with different number of employees were different in planning, job evaluation, health and safety, regulations and labor relations with a statistical significance of 0.05, while others are insignificantly different.

Keywords : Foreign workers management, Entrepreneurs, Lower North Eastern of Thailand

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตในประเทศไทย แปรเปลี่ยนไปตามกาลเวลา จากการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศตั้งแต่ พ.ศ.2504 มาจนถึงปัจจุบัน ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในรูปของการขยายตัวของภาคผลิต การค้าและบริการเพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก เพื่อสนองความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ในขณะที่กำลังแรงงานที่มีอยู่เดิมและกำลังแรงงานใหม่ ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การขาดแคลนแรงงานจึงเกิดขึ้นในบางสาขา เช่น ภาคการผลิต เป็นต้น สำหรับแรงงานระดับล่างในบางสาขาอาชีพเช่น ประมงทะเล เกษตร ผู้ช่วยแม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม อยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงาน แม้ว่าจะมีแรงงานไทยอยู่อีกจำนวนมากที่ว่างงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างจากการทักษะที่ไม่ตรงกับงาน อีกทั้งยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนัก ตลอดจนการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่สังคมอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ปริมณฑลและจังหวัดใหญ่ ๆ ของแต่ละภาค ซึ่งมี

ความต้องการแรงงานดังกล่าวจำนวนมากและมีอัตราค่าจ้างสูงกว่าภาคเกษตรกรรมจากภาวะดังกล่าวจึงทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานภายในประเทศโดยเฉพาะแรงงานประเภทไร้ฝีมือในหลายสาขา จึงทำให้ภาคเอกชนและผู้ประกอบการหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการจ้างแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก เพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน การจ้างแรงงานข้ามชาติจึงเป็นทางออกทางหนึ่งของผู้ประกอบการในประเทศไทย เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้

โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านได้แก่ประเทศ ลาว พม่า และกัมพูชา เป็นหลัก โดยจะกระจายกระจายไปตามแหล่งงานที่มีความต้องการแรงงานในจังหวัดใหญ่ ๆ

ในเขตภาคอีสานตอนล่างอันประกอบไปด้วยจังหวัด อุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์และบุรีรัมย์ เป็นพื้นที่ที่อยู่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน คือลาวและกัมพูชา ดังนั้นโอกาสในการมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นแหล่งแรงงานที่ดี จึงมีจำนวนมาก ทั้งในรูปแบบการลักลอบเข้าเมืองหรือการเข้าเมืองแบบถูกต้องตามกฎหมาย และแม้ว่าการจ้างแรงงานข้ามชาติจะมีข้อดีสำหรับผู้ประกอบการ เช่นการสร้างเสถียรภาพให้ตลาดแรงงานภาคเกษตร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต สร้างความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงต่ำ และช่วยเพิ่มอุปทานแรงงานเมื่อเกิดการขาดแคลนแรงงานในประเทศ แต่ก็สร้างผลกระทบทางลบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมต่อประเทศไทยเช่นกัน (Kawtubtim, 2011 : 12-14) กล่าวคือผู้ประกอบการย่อมต้องการแรงงานราคาถูก จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติ ในกระบวนการผลิตที่ไม่ต้องอาศัยทักษะมากนัก ส่งผลให้แรงงานไทยระดับล่างมีโอกาสดำรงงานน้อยลง นอกจากนี้ การยึดติดกับความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของผู้ประกอบการอาจไม่กระตุ้นให้ผู้ประกอบการหาทางเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อแสวงหาความได้เปรียบด้านอื่น ๆ ซึ่งประสิทธิภาพการผลิตที่ต่ำลงจากการใช้แรงงานไร้ทักษะที่เพิ่มขึ้นนั้น จะนำมาซึ่งความเสียเปรียบในการแข่งขันในระยะยาว สะท้อนการเดินหน้าไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ หากประเทศคู่แข่งหยิบยกเรื่องปัญหาการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ใช้ในกระบวนการผลิตมาเป็นประเด็นกีดกันทางการค้า ส่วนผลกระทบทางสังคมนั้น ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมักลักลอบเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายและไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ และที่ผ่านมายังไม่มีการจัดทำทะเบียนคุมประวัติอย่างชัดเจน ปัญหาทางสังคมต่าง ๆ ที่ตามมาเช่น การทะเลาะวิวาท การลักทรัพย์ การค้ายาเสพติดหรือของเถื่อน เป็นต้น ซึ่งเมื่อแรงงานเหล่านี้ก่อปัญหาขึ้นมักใช้วิธีการกลับไปทำงานกับคนชาติเดียวกันภายในประเทศไทยไม่ได้หนีออกนอกประเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจยากจะติดตามตัวมาดำเนินคดี (Achinsamachan, 2010 : 16)

อีกทั้งภาพรวมของชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติระดับล่างอาศัยอยู่จำนวนมากมักเป็นแหล่งมั่วสุมของอบายมุข ซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาของคนไทยและคนต่างชาติที่เข้ามาท่องเที่ยว

ในประเทศอีกด้วย เมื่อมีการรับคนงานหรือพนักงานเข้ามาสู่องค์กรเพื่อให้การทำงานของบุคคลเหล่านั้นช่วยเพิ่มผลงานให้กับองค์กร หน่วยงานไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ต่างต้องมีวิธีการจัดการทรัพยากรบุคคลากรเหล่านั้นไม่ว่าวิธีการดังกล่าวจะเป็นขั้นตอนง่ายๆ หรือซับซ้อนตามขนาดหรือจำนวนพนักงาน ทักษะของพนักงานที่รับเข้ามาคงเริ่มตั้งแต่ การเริ่มเสาะหา สรรหา คัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ และเมื่อได้เข้ามาแล้วก็ต้องมีการพัฒนาพนักงาน ประเมินผลการทำงาน เพื่อนำไปสู่การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการจัดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน (Achinsamachan, 2010 : 16) เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของไทยที่ผ่านมามีการเติบโตค่อนข้างสูงทำให้เกิดความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก ทั้งนี้ปัญหาแรงงานต่างด้าวไม่ได้เริ่มเกิดขึ้นเมื่อเร็ววันนี้ แต่เกิดจากการขาดแคลนแรงงานที่เป็นคนไทยมากกว่า 10 ปี จึงต้องมีการนำเอาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทยในหลายธุรกิจโดยเฉพาะในภาคการก่อสร้าง ภาคการประมง และงานบ้าน (Aenihon, 2018) และจากการที่ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ตกลงที่จะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเมื่อปลายปี 2558 นั้นมีกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการมุ่งให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรี ไม่ว่าจะเป็นสินค้าหรือบริการรวมทั้งแรงงานด้วย นั้นหมายความว่าจากแรงงานข้ามชาติที่แต่เดิมก้าวเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย แต่นับจากนี้ไปแรงงานข้ามชาติบางสาขาอาชีพหรือส่วนใหญ่สามารถก้าวเข้ามาทำงานในประเทศได้อย่างเสรี ผู้ประกอบการในไทยพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างไร มีมาตรการหรือกลไกในการจัดการกับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้อย่างไร

จากการพยายามขับเคลื่อนดังกล่าวคงปฏิเสธที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หลักการจัดการแรงงานข้ามชาติดังกล่าวของผู้ประกอบการไทย สามารถประยุกต์จากหลักการบริหารแรงงานไทยได้หรือไม่ โดยเฉพาะในแต่ละภาคของธุรกิจไทยไม่ว่าจะเป็นภาคการผลิต การค้า และการบริการ บทบาทในการตั้งรับหรือรับมือของผู้ประกอบการไทยควรจะเป็นอย่างไรกับการจัดการแรงงานข้ามชาติดังกล่าว จึงเป็นที่มาสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัย สนใจศึกษาถึงรูปแบบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการไทยหลังจากที่ประเทศก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปสู่การสร้างมาตรฐานในการรองรับการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่เกิดจากข้อเท็จจริง ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎหมายของฝ่ายรัฐเท่านั้น และเช่นกันอาจจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเอื้อต่อการสร้างผลผลิตและไม่ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงานไทยด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมของผู้ประกอบการไทยในเขตอีสานตอนล่างหลังจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติ จำนวน 18,424 ราย (Surin Province Labour Office, 2016) โดยจังหวัด บุรีรัมย์ มีจำนวน 2,340 ราย จังหวัด สุรินทร์ จำนวน 2,441 ราย จังหวัด อุบลราชธานี จำนวน 3,643 ราย จังหวัด ศรีสะเกษ จำนวน 1,888 ราย และจังหวัด นครราชสีมา จำนวน 8,112 ราย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติ จำนวน 292 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างจากผู้ประกอบการในเขตอีสานใต้ ตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง จะเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเลือกผู้ประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติ จำนวน 292 ราย โดยการสุ่มแบบบังเอิญ และใช้วิธีการฉลาก

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ประกอบการในเขตอีสานใต้ ได้แก่ ประเภทธุรกิจ เงินลงทุน และจำนวนลูกจ้าง โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Question) ที่มีการออกแบบในลักษณะ Nominal Scale และ Ordinal Scale

ตอนที่ 2 การจัดการแรงงานข้ามชาติใน 8 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการจัดวางบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การจัดประโยชน์และบริการ สุขภาพและความปลอดภัย วินัย และแรงงานสัมพันธ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบปิด (Close - Ended Questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) โดยใช้สูตรของ ครอนบาค (Cronbach) จากการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ANOVA สำหรับเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานใต้จำแนกตาม ประเภทธุรกิจ เงินลงทุน และจำนวนลูกจ้าง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามประเภทธุรกิจ เงินลงทุน และจำนวนลูกจ้าง ปรากฏผลดังนี้

ผลการเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามประเภทธุรกิจ

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามประเภทธุรกิจ

การจัดการแรงงานข้ามชาติ	ผลรวมความ ั้นแห่งความความแปรปรวน			ค่า F	o-value
	แปรปรวน	เป็นอิสระ	เฉลี่ย		
1. ด้านการวางแผน	0.601	3	0.200	0.372	0.773
2. ด้านการสรรหาและการจัดวางตัวบุคคล	3.255	3	1.085	2.215	0.087
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.953	3	0.651	1.823	0.143
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	2.988	3	0.996	1.556	0.200
5. ด้านการจัดประโยชน์และบริการ	3.981	3	1.327	2.359	0.072
6. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	2.056	3	0.685	1.070	0.362
7. ด้านวินัย	0.678	3	0.226	.557	0.644
8. ด้านแรงงานสัมพันธ์	4.158	3	1.386	3.395	0.018*
การจัดการแรงงานข้ามชาติ	1.608	3	0.536	1.939	0.123

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประเภทธุรกิจต่างกัน 4 กลุ่ม คือ การผลิต การค้าส่ง การค้าปลีก และการบริการมีการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน และเพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์ของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างกับประเภทธุรกิจต่างกัน 4 กลุ่ม คือ โดยวิธีการ

ของ LSD พบว่า ประสิทธิภาพที่ต่างกันจะพบระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพการค้าปลีกมีระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์น้อยกว่าผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพการค้าส่ง

ผลการเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามเงินลงทุน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามเงินลงทุน

การจัดการแรงงานข้ามชาติ	ผลรวมความแปรปรวน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ	ความแปรปรวนเฉลี่ย	ค่า F	p-value
1. ด้านการวางแผน	1.147	5	0.229	0.425	0.831
2. ด้านการสรรหาและการจัดวางตัวบุคคล	6.874	5	1.375	2.860	0.015*
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.998	5	0.400	1.112	0.354
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	5.090	5	1.018	1.598	0.161
5. ด้านการจัดประโยชน์และบริการ	2.437	5	0.487	0.852	0.514
6. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	7.784	5	1.557	2.491	0.031*
7. ด้านวินัย	1.796	5	0.359	0.887	0.490
8. ด้านแรงงานสัมพันธ์	5.161	5	1.032	2.533	0.029*
การจัดการแรงงานข้ามชาติ	1.759	5	0.352	1.266	0.279

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุนต่างกัน 6 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 300,000 บาท 300,000-600,000 บาท 600,001-900,000 บาท 900,001-1,200,000 บาท 1,200,001-1,500,000 บาท และ 1,500,000 ขึ้นไป มีการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านการสรรหาและการจัดวางตัวบุคคล ด้านสุขภาพและความปลอดภัย และด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน และเพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านการสรรหาและการจัดวางตัวบุคคล ด้าน

สุขภาพและความปลอดภัย และด้านแรงงานสัมพันธ์ของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างกับเงินลงทุนต่างกัน 6 กลุ่ม โดยวิธีการของ LSD พบว่า เงินลงทุนที่ต่างกันจะพบระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านการสรรหาและการจัดวางตัวบุคคลแตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุน 1,200,001-1,500,000 บาท มีระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์น้อยกว่าผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุน 600,001-900,000 บาท และ 900,001-1,200,000 บาท และผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุน 1,500,000 ขึ้นไป มีระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์น้อยกว่าผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุน ต่ำกว่า 300,000 บาท 600,001-900,000 บาท และ 900,001-1,200,000 บาทผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างที่มีเงินลงทุนต่างกันจะพบระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุน 1,500,000 ขึ้นไป มีระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านสุขภาพและความปลอดภัยมากกว่าผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุน ต่ำกว่า 300,000 บาท และ 300,000-600,000 บาทและผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างที่มีเงินลงทุนต่างกันจะพบระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุน 600,001-900,000 บาท มีระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์มากกว่าผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุนต่ำกว่า 300,000 บาท ผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุน 900,001-1,200,000 บาท มีระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์มากกว่าผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุนต่ำกว่า 300,000 บาท และผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุน 1,500,000 ขึ้นไป มีระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์มากกว่าผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุนต่ำกว่า 300,000 บาท

ผลการเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง

การจัดการแรงงานข้ามชาติ	ผลรวม	ชั้นแห่ง	ความ	ค่า F	p-value
	ความแปรปรวน	ความเป็นอิสระ	แปรปรวนเฉลี่ย		
1. ด้านการวางแผน	8.716	3	2.905	5.697	0.001*
2. ด้านการสรรหาและการจัดวางตัวบุคคล	2.170	3	0.723	1.466	0.224
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.180	3	1.060	3.004	0.031*
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	.862	3	0.287	0.444	0.722
5. ด้านการจัดประโยชน์และบริการ	1.377	3	0.459	0.803	0.493
6. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	7.547	3	2.516	4.048	0.008*
7. ด้านวินัย	4.604	3	1.535	3.912	0.009*
8. ด้านแรงงานสัมพันธ์	6.222	3	2.074	5.171	0.002*
การจัดการแรงงานข้ามชาติ	2.687	3	0.896	3.284	0.021*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน 4 กลุ่ม คือ 1-3 คน 4-6 คน 7-9 คน และ มากกว่า 10 คน มีการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านการวางแผน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านวินัย ด้านแรงงานสัมพันธ์ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน และเพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านการวางแผน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านวินัย ด้านแรงงานสัมพันธ์ และในภาพรวมของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่างกับเงินลงทุนต่างกัน 6 กลุ่ม โดยวิธีการของ LSD ซึ่งปรากฏผล พบว่า จำนวนลูกจ้างที่ต่างกันจะพบระดับการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านการ

[illegible]

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

เนื่องจากการจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานลูกจ้างต่างด้าว ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างต่างด้าวจากประเทศกัมพูชา โดยการวางแผนจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานก่อนรับลูกจ้างต่างด้าวเข้าทำงาน การวางแผนรับลูกจ้างต่างด้าวอย่างเป็นระบบ การกำหนดจำนวนการรับลูกจ้างต่างด้าวไว้อย่างชัดเจน การวางแผนการรับลูกจ้างต่างด้าวที่สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ ค่าแรง และลักษณะของงาน ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะมีการปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น หากแต่อยู่ในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ และปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ประกอบการจ้างแรงงานจากต่างด้าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Limkanchanawat (2015 : 110) พบว่า คุณลักษณะของสถานประกอบการ และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความพร้อม มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างที่เหมาะสม จะส่งผลให้การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากเป็นงานที่แรงงานต้องการทำ ส่วนด้านที่มีการจัดการแรงงานข้ามชาติน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน อาจเนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนตามแรงงานขั้นต่ำ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และข้อกำหนดอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทนจิตใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หากขายได้มากจะได้ค่าตอบแทนมาก ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนโดยทั่วไปที่เกือบทุกกิจการจะต้องมีการปฏิบัติ จึงทำให้มีการจัดการในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนน้อยกว่าการจัดการในด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้ประกอบการควรต้องมีการจัดการในเรื่องของเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างในงานแต่ละประเภท เช่น แรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานไร้ฝีมือ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น จะทำให้ผู้ประกอบการสามารถที่จะกำหนดต้นทุนในการทำธุรกิจได้ง่ายขึ้น เพื่อให้ผู้ประกอบการบริเวณชายแดนไทย - กัมพูชามีแนวทางในการจัดการแรงงานข้ามชาติ ควรพิจารณาดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน ผู้ประกอบการควรมีการวางแผนการรับแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนอย่างเป็นระบบ มีสัญญาณว่าจ้างในการทำงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงาน มีการกำหนดลักษณะ การทำงาน และค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสม นอกจากนี้ผู้ประกอบการควรมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เพื่อศึกษา สอบถาม หรือประสานงานเกี่ยวกับขั้นตอนและเอกสารการดำเนินการกับแรงงานต่างด้าว

2. ด้านการสรรหาและการจัดวางบุคคล ผู้ประกอบการควรมีรูปแบบหรือแนวทางการสรรหา และการจัดวางบุคคลเข้าทำงานที่ชัดเจน โดยการติดต่อผ่านหน่วยงานหรือการติดป้ายรับสมัครงาน แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย จากนั้นจึงสัมภาษณ์งาน และทดสอบความสามารถของ ลูกจ้าง โดยอาจกำหนดระยะเวลา การทดลองงาน จากนั้นจึงดำเนินการทำบัตรแรงงานต่างด้าวให้ ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวนั้นยังไม่มี การขออนุญาตทำงาน และจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ ผู้ประกอบการอาจต้องสรรหา และคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะในการทำงาน และทักษะใน การสื่อสารเพื่อใช้เป็นตัวแทนในการสั่งงาน และการสื่อสาร เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการอาจจำเป็นต้องเรียนรู้ในเรื่องของภาษาให้มากขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการสื่อสารกับ แรงงานต่างด้าว

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการควรมีการสร้างแนวทางในการ ประเมินผลแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจน และเหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยอาจมีเกณฑ์การ ประเมินผลงานชัดเจน เพื่อสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ผู้ประกอบการควรมีการกำหนดค่าตอบแทน และวิธีการจ่าย ค่าตอบแทนที่ชัดเจนตามลักษณะของกิจการและลักษณะของงาน โดยจ่ายค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมาย กำหนด และมีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนจิตใจ (Incentive) ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ต้องเอาไปเชื่อมโยงกับผลงาน หรืออาจกำหนดเกณฑ์ในการจ่าย ค่าตอบแทนในงานแต่ละประเภท เช่น แรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานไร้ฝีมือ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับ แรงงานต่างด้าวให้เกิดความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถกำหนด ต้นทุนในการประกอบธุรกิจได้ง่ายขึ้น

5. ด้านการจัดประโยชน์และบริการ ผู้ประกอบการควรมีการจัดประโยชน์และบริการ ซึ่ง เป็นสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ใด ๆ ก็ตามที่กิจการจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือ เงินเดือนให้กับแรงงานต่างด้าว เช่น ที่พัก วันหยุด และทำประกันสิทธิประโยชน์ตามเกณฑ์ภาครัฐ โดย สวัสดิการที่ดีเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับกิจการได้นานขึ้น และช่วยสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นของลูกจ้างอีกด้วย

6. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ผู้ประกอบการควรมีการกำหนดแผนการสุขภาพและ ความปลอดภัย โดยมีนโยบายตรวจสุขภาพสำหรับลูกจ้างทุกปี มีระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน หรืออาจจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยใน การทำงาน มีตู้ยาสามัญประจำบ้านในสถานที่ทำงาน และมีสถานที่ออกกำลังกายหรือนำสถานที่ ออกกำลังกายให้กับลูกจ้าง เนื่องจากสวัสดิการด้านอาหาร ยารักษาโรค และค่ารักษาพยาบาล เป็น

อีกปัจจัยหนึ่งที่แรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญ ดังนั้น ถ้าผู้ประกอบการสามารถจัดหาหรือช่วยอำนวยความสะดวกได้ก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดแรงงานต่างด้าวให้มาทำงานกับผู้ประกอบการได้

7. ด้านวินัย ผู้ประกอบการควรมีแนวทางด้านวินัย โดยมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับ บทลงโทษที่ชัดเจน และบอกหรืออธิบายให้กับแรงงานต่างด้าวให้เข้าใจตั้งแต่ก่อนรับเข้ามาทำงาน และการลงโทษควรจะทำเมื่อมีหลักฐานที่ชัดเจนเพื่อป้องกันการตัดสินใจที่ไม่เหมาะสมหรือผิดพลาด นอกจากนี้ผู้ประกอบการควรสังเกต และเฝ้าดูอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

8. ด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้ประกอบการควรมีแนวปฏิบัติในด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องหรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นรูปธรรม เช่น กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ประจำปี การปรับปรุงค่าตอบแทนประจำปี รวมถึงการดูแลสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างอย่างเป็นธรรม เนื่องจากแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างจะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความสุข และความมั่นคงทั้งแก่นายจ้าง และลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

กำหนดแนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการไทยในเขตอีสานตอนล่างหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องจะประกอบธุรกิจ รวมถึงสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลรองรับสถานการณ์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมั่นคง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการจัดการแรงงานข้ามชาติที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนรูปแบบการจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่าง รวมถึงการนำรูปแบบการจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมนี้ไปทดลองใช้กับผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ นอกจากนี้ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ผู้ประกอบการทราบถึงศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสำหรับนำมาใช้ในการวางแผนรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- Achinsamachan, C. (2010). **Leadership Skills**. Bangkok : Multi-Information Technology. [In Thai]
- Aenihon, P. (2018). “Foreign Workers: Implementation and Administration in Thailand”. **Journal of Arts Management**. 2(2) : 117-132. [In Thai]
- Charoenpo. N. (2017). “Human Resource Development: Migrant Worker with One Stop Service, Bangkok Metropolitan and Vicinity, Thailand”. **Journal of the Association of Researchers**. 22(1) : 230-243. [In Thai]
- Jadesadalug, V. and limbunsung, S. (2017). “Alien Labor Management of Kiang Huat Sea Gull Trading Frozen Food Public Co.,Ltd., Ranong Province”. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**. 10(3) : 2027-2040. [In Thai]
- Kawtubtim, W. (2011). **The impacts of migrant workers in Thailand under Proof of Nationality**. Bangkok : Thailand Development Research Institute. [In Thai]
- Limkanchanawat, A. (2015). “The employment of foreign workers in eastern industrial area”. **Journal of Business Management**. 2(1) : 93–113. [In Thai]
- Limkanjanawat, A. (2015). “The Employment of Migrant Workers in Suratthani Province”. **Journal of Management Sciences Suratthani Rajabhat University**. 2(1) : 93-113. [In Thai]
- Ministry of Social Development and Human Security. (2016). “Situations of Migrant Workers: Foreign Labor in Thailand”. [Online]. Available : http://www.m-society.go.th/article_attach/10412/15302.pdf. Retrieved August 16, 2016. [In Thai]
- Ninaroon, P. and Jadesadaluk, V. (2014). “The Study Influence on Potentiality of Management for Alien Labor Affecting Effectiveness in Management of Human Resource and Performance of Entrepreneurs in Ranong Province”. **Thammasat University Journal**. 33(3) : 19-48. [In Thai]
- Petcharak, S. and Boonmak, S. (2016). “Labor of Thailand Market will in the Future”. **Western University Research Journal of Humanities and Social Science**. 2(3) : 99-113. [In Thai]

- Popun, K., Suwannasean, P., Auempram, K. and Popun, D. (2013). "The employment of foreign workers in eastern industrial area". **Journal of Business Management**. 2(2) : 39-49. [In Thai]
- Surin Province Labour Office. (2016). "Data and Labour Situations in Surin". [Online]. Available : <http://www.surin.mol.go.th/?id=1>. Retrieved August 17, 2016. [In Thai]

