

ปัจจัยการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง FACTORS OF CHOOSING MIGRANT WORKERS IN CONSTRUCTION INDUSTRY

วิชาญชัย บุญแสง, วิชากร เสงขมภูิกุล, เอกชัย ภู่อัสละ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวว่าในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความเป็นไปอย่างไร (2) เพื่อศึกษาแนวทางในการสรรหาแรงงานต่างด้าวเพื่อเข้ามาในงานก่อสร้างของตน (3) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจของแรงงานต่างด้าวว่ามีแรงจูงใจอย่างไรที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย (4) เพื่อศึกษาถึงสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับมีความเพียงพอต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบันหรือไม่ ผู้ประกอบการหรือหัวหน้างานควรมีแนวปรับปรุงแก้ไขลักษณะใด การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methodology) ระหว่าง การวิจัยคุณภาพ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง หัวหน้างาน โฟร์แมน ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายบุคคลขององค์กร ในสถานก่อสร้าง เขตกรุงเทพมหานคร ผังธนบุรี จำนวน 7 เขต มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คน และงานวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจุบันสวัสดิการด้านแรงงานต่างด้าวนั้น กฎหมายได้ให้ความเป็นธรรมอยู่แล้ว ผู้ประกอบการ ทุกคนก็ปฏิบัติตามด้วยดีและการทำงานในวันหยุดก็มีค่าล่วงเวลาตามกฎหมายและหากเจ็บป่วยก็จะมีประกันสังคม สามารถเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลที่เลือกไว้ ได้ตลอดเวลา สิ่งสำคัญที่สุดของการเลือกใช้แรงงาน คือ ประสบการณ์ในการทำงาน เพราะงานก่อสร้างเป็นงานที่ละเอียดอ่อน ต้องใช้ทั้งแรงงานและทักษะในการทำงานด้วย อีกทั้งยังมีความเสี่ยงอันตราย ต่าง ๆ ด้วย

ผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($= 4.32$, S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัย พบว่า ด้านความขยันและความเอาใจใส่ในการทำงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด ($= 4.46$) รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว ($= 4.34$) และด้านกฎหมาย ($= 4.33$) ด้านเงินเดือนของแรงงานต่างด้าว ($= 4.32$) ด้านค่านิยมการใช้แรงงานต่างด้าว ($= 4.26$) และด้านการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว ($= 4.23$) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (ร้อยละ 100) ระบุว่า ในพฤติกรรม การเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ดังนี้ มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเพศชายมากกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง ประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเลือกและฝีมือการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งจำเป็นในการเลือกมากที่สุด ส่วนเรื่องอายุของแรงงานต่างด้าวไม่ควรเกิน 40 ปี นั้น มีผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าใช้ร้อยละ 97.0

จากสมมติฐาน พบว่า ด้านความขยันและความเอาใจใส่ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นจริง เมื่อได้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานก็สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้จริงและการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมีความสะดวกรวดเร็วและกระบวนการในการจัดหาแรงงานมีความชัดเจนและง่ายกว่าอดีต เพราะมีบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นมากในปัจจุบัน

คำสำคัญ : ปัจจัยการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว, อุตสาหกรรมก่อสร้าง

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the factors of choosing foreign workers in the construction industry. (2) to study the guidelines for recruiting foreign workers to come into their construction work. (3) to study the motivation of foreign workers as to how motivation them to work in Thailand. (4) to study if the foreign workers received good sufficient welfare. The entrepreneurs should have their standard to choose their workers for the job. The researcher used a mixed methodology that Qualitative research by In-depth interview and Quantitative Research by a survey, The interviewees of Qualitative research are from the construction business operators, the researcher had interviewed 3 entrepreneurs. The researcher had also collected data from Foremen, Supervisors, Head of human resources in the West of Bangkok, from 7 districts, Bangkok, Thailand. (102 people net) on quantitative. The researcher used a statistical questionnaire to analyze data such as percentage, mean, standard deviation, T-test and one-way analysis of variance (One Way ANOVA)

The results of the qualitative research found that the current welfare of foreign workers has already been justified for entrepreneurs. The most important aspect of labor selection is worker experience. As the construction work requires specific job, skills, labor and risks

The results of the quantitative research found that the respondents had a high level of opinion on the selection factors of foreign workers in the construction industry (= 4.32, SD = 0.37) and when considering each aspect, it was found that the diligence and Caring for work is the aspect that has the highest average score (= 4.46), followed by the welfare of foreign workers (= 4.34) And legal aspects (= 4.33) on the salary of foreign workers (= 4.32) on the values of foreign labor use (= 4.26) and the shortage of foreign workers (= 4.23). All respondents (100 percent) stated that they only chose the experienced male foreign workers for the job. The skillful foreign workers will be their first choice to hire. The research also shows that 97.0 percent of the respondents prefer the worker that is younger than 40 years for any gender.

Based on the assumption that the foreign workers are diligence and ongoing attention to work. It is to that when the foreign workers come to work, they can actually solve the labor shortage problem. The foreign workers is a convenient choice. Due to the for going, there are many firms supplying foreign workers at present.

Keywords : Foreign Workers, Construction Industry

บทนำ

ปัจจุบันความต้องการจ้างแรงงานคนเพื่อใช้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทยล้วนมีความต้องการอยู่มาก ส่งผลให้หลายอุตสาหกรรมพยายามเร่งหาแรงงานเข้ามาใช้ในธุรกิจของตนเอง ปัญหาการขาดแรงงานไทยเริ่มเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยสาเหตุนานาประการ ทั้งนี้ภาคอุตสาหกรรมยังคงเน้นถึงคุณภาพและมาตรฐานแรงงานฝีมืออย่างดีเพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรมขององค์กรตนเอง การโยกย้ายถิ่นฐานเข้ามาสู่ประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวนั้นนับว่าเป็นการแสวงหาโอกาสและประเทศไทยนับว่า เป็นประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมที่อยู่ระดับที่ดีกว่าประเทศของตน โดยเห็นได้จากอุตสาหกรรมการผลิตในฐานะที่เป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการแข่งขันกันด้วยราคาและคุณภาพ ปัจจัยสำคัญของภาคอุตสาหกรรมที่จะผลิตสินค้าและบริการนั้นก็คือ แรงงานนั่นเอง นับว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ได้ทำงานในประเทศไทยมากขึ้น เพราะภาคอุตสาหกรรมต้องการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการผลิตสินค้าบริการให้ทันต่อความต้องการ อีกทั้งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ใช้เป็นแผนในการกำหนดทิศทางการบริหารประเทศเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นโยบายที่สำคัญก็คือ นโยบายด้านการลดอัตราการศึกษาเพิ่มขึ้นของประชากร และนโยบายการส่งเสริมการศึกษาระดับสูงไปสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้น ทำให้ประชากรมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาประกอบกับปัญหาแรงงานไทยในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า การทำงานของประชากรไทยในอุตสาหกรรมการผลิตลดลง (กรมจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, 2551) แรงงานไทยไม่นิยมทำงานสกปรก งานหนัก และงานที่มีค่าจ้างถูก อีกทั้งนิยมไปทำงานในต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ เกาหลี ไต้หวัน และตะวันออกกลาง เพราะคาดหวังเรื่องของค่าจ้างที่ได้รับสูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้แรงงานในประเทศไทยไม่เพียงพอต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิต และเมื่อมีการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมส่งออกและการบริการเป็นผลให้ความต้องการด้านแรงงานมีมากขึ้นตามลำดับด้วย และแรงงานที่ไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ก็มาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา ฯลฯ ที่เข้ามารับจ้างทำงานในประเทศไทย โดยส่วนมากมักจะเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม การประมงทะเล การก่อสร้าง งานแม่บ้าน งานเกษตร งานบริการงานเสิร์ฟ จนถึงหมอนวดแผนโบราณ ฯลฯ ซึ่งบางครั้งก็พบว่ามีการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวอยู่บ้างบ่อยครั้ง (กฤตยา อาชนิจกุลและกุลภาวจนสาระ, 2552)

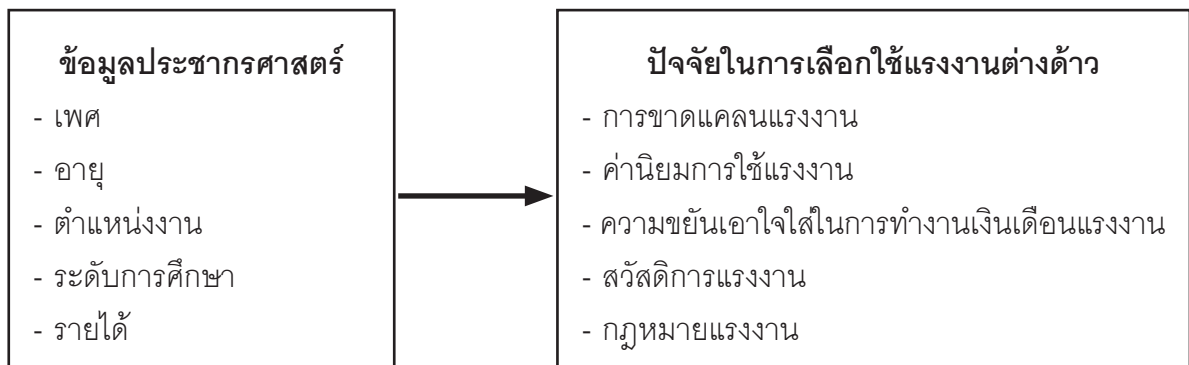
งานวิจัยเรื่องปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งเพราะการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว จะต้องศึกษาปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น รายจ่ายที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย เงินเดือน สวัสดิการ คุณภาพฝีมือแรงงาน ความเอาใจใส่ในการทำงาน หรือด้านวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมปฏิบัติต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อการดำเนินงานมีความราบรื่น และแรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้างได้มีแรงงานใช้อย่างเพียงพอ

วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการวิจัย กล่าวคือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวว่าในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีความเป็นไปอย่างไร
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการสรรหาแรงงานต่างด้าวเพื่อเข้ามาในงานก่อสร้างของตน
3. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจของแรงงานต่างด้าวว่ามีแรงจูงใจอย่างไรที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาถึงสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับมีความเพียงพอต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบันหรือไม่ ผู้ประกอบการหรือหัวหน้างานควรมีแนวปรับปรุงแก้ไขลักษณะใด

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

บททวนวรรณกรรม

ความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวนั้น ได้มีทฤษฎีอธิบายไว้มากมาย ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ มาใช้ในการอธิบาย กล่าวคือ การที่ประเทศหนึ่ง ๆ มีระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ ที่มี 2 ภาค เศรษฐกิจที่แตกต่างกัน คือ ภาคที่ใช้ทุนมากเป็นภาคที่ทันสมัย ค่าจ้างสูง สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ส่วนภาคที่ใช้แรงงานมากจะเป็นภาคที่มีค่าจ้างต่ำกว่า และการทำงานส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่ค่อนข้างสกปรกและอันตรายที่คนในประเทศ ไม่ต้องการทำ รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากอัตราการเกิดของคนในประเทศลดลง เหล่านี้จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้มี การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนา เศรษฐกิจต่ำกว่า ค่าจ้างต่ำกว่าหรือมีการว่างงาน ในระบบเศรษฐกิจสูง เข้ามาทำงานในภาคที่ต้องใช้แรงงานมาก (ณัฐวรรณ์ นาระศล, 2559)

ณัฐวรรณ์ นาระศล (2559) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ t-test, F-test (One-way ANOVA) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา

จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ ตามประเภทแผนก พบว่า สถานประกอบการโรงแรม มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ในแผนกแม่บ้านเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม และลำดับสุดท้ายคือ แผนกต้อนรับ และ (2) ปัจจัยด้านแรงงาน และกฎหมาย มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านแรงงาน

จากงานวิจัยนี้ ข้าพเจ้าเห็นว่า เป็นการศึกษารองานต่างด้าวในกลุ่มงานด้านอุตสาหกรรมบริการ และผลที่ออกมายังไม่ครอบคลุมเท่าไรนัก ในด้านอุตสาหกรรมอื่น เพราะว่าผลการศึกษาชี้ว่า มีความต้องการในระดับปานกลางเท่านั้น

กนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์ (2558) การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน และเพื่อศึกษาปัญหาจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวเพศหญิงสัญชาติลาว ที่ทำงานรับใช้ในบ้านในจังหวัดกรุงเทพฯ จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Conversation) ร่วมกับการสังเกต โดยองค์ประกอบที่ผู้วิจัยทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) สถานภาพทางกฎหมาย (2) สมดุลชีวิตและการทำงาน (3) ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม (4) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (5) อิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอกผลการศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ในมุมมองของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ส่วนใหญ่พวกเขารับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งในด้านสมดุลชีวิตและการทำงานชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และอิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก แต่ในด้านสถานภาพทางกฎหมาย พบว่า พวกเขามีความยินดีที่จะทำงานแม้ว่าจะไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้พวกเขารับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเกิดจาก (1) “มุมมองต่องาน” และ (2) “ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ที่พัฒนาตามการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้านปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสามารถของลูกจ้างที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อพยพไปที่ประเทศปลายทางหลังจากได้รับข้อมูลการทำงานจากเครือข่ายทางสังคมที่พวกเขามีอยู่ พวกเขาตัดสินใจเข้ามาทำงานเมื่อคาดว่าจะมีนายจ้างที่ดี มีสถานที่ทำงานที่ดี และมีรายได้ไปจุนเจือครอบครัวของตน

จากการศึกษางานวิจัยนี้ ข้าพเจ้ามีความคิดเห็นว่า งานวิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มแม่บ้านเพียงอย่างเดียวเท่านั้น และส่วนใหญ่ก็เป็นแรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศหญิง ซึ่งผลการศึกษาก็ทราบในลักษณะทั่วไปคือ เพื่อครอบครัว ซึ่งปัจจุบันแรงงานลาวที่ยังไม่มีครอบครัว ก็มีอยู่มาก เป็นต้น

ชนิดดา กิ่งทอง (2558) ศึกษาเรื่องการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา) ของผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรีการศึกษานี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความต้องการจ้างแรงงานและคุณลักษณะแรงงานที่มีผลต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา) ของผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรี ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยมีพื้นที่อยู่ในจังหวัดปราจีนบุรีจำนวนทั้งหมด 711 กลุ่มตัวอย่าง 260 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ

สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิธีการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ผลการศึกษาวิจัยพบว่าการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา) ของผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรี ตัวแปร ความต้องการจ้างแรงงาน ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ปัจจัยด้านความขยันในการทำงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน ตามลำดับ และตัวแปรคุณลักษณะของแรงงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความประหยัด ตามลำดับมีผลต่อตัวแปรการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา) ของผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรี ในขณะที่ ตัวแปร ความต้องการจ้างแรงงาน ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงาน และตัวแปร คุณลักษณะของแรงงาน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการมีระเบียบวินัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านใฝ่เรียนรู้ และด้านความปลอดภัย ไม่มีผลต่อตัวแปรการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา) ของผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรี

จากการศึกษางานวิจัยนี้ ข้าพเจ้าเห็นว่าหัวข้อที่ศึกษาเป็นข้อมูลกว้างมาก โดยที่ผู้วิจัยเองไม่ได้เน้นในกลุ่มอุตสาหกรรมใดเลย เพียงแค่บอกว่าการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วพฤติกรรมเลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ล้วนมีรูปแบบการเลือกอย่างชัดเจนเพื่อให้ได้ตรงตามลักษณะงานที่ดำเนินการ เป็นต้น

ซัชสมมา พูลสวัสดิ์ (2558) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการเกษตรกรรม ในพื้นที่อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการเกษตรกรรม ในพื้นที่อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง การวิจัยนี้เป็นการวิจัย เชิงคุณภาพ ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเกษตรกรรม และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน สำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรี และรัฐสภาและกระทรวงแรงงาน ในฐานะรองปลัดกระทรวงแรงงาน รวม 19 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยทางด้านการขาดแคลนแรงงาน ปัจจัยทางด้านค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยทางด้านลักษณะงานเกษตรกรรม ปัจจัยทางด้านการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาล อุปนิสัยแรงงานต่างด้าวและนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ระยะเวลาการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งถือว่าผู้ประกอบการเกษตรกรรม นั้นมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวจริง ๆ ในการดำเนินกิจการทางด้านการเกษตร เป็นต้น

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

ประชากร

ที่มาของประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อสำนักงานเขต ผังธนบุรีที่มีรถไฟฟ้าให้บริการวิ่งผ่านพื้นที่แต่ละเขต โดยทำการขอข้อมูลเกี่ยวกับสถานก่อสร้างในเขตพื้นที่ดังกล่าว แล้วเมื่อได้จำนวนที่แน่ชัดแล้ว ผู้วิจัยได้ไปสำรวจสถานก่อสร้างในแต่ละเขต และติดต่อผู้รับผิดชอบเพื่อขออนุญาต

เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษา โดยมีการนำหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ไปแสดงอย่างชัดเจน ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ จากนั้นผู้วิจัยได้สอบถามกับทางผู้รับผิดชอบส่วนงานว่ามีผู้เกี่ยวข้องด้านแรงงานต่างด้าวกี่คน โดยระบุตำแหน่งในส่วนหัวหน้า ผู้ควบคุม โฟร์แมน ที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เช่น หัวหน้างาน โฟร์แมน ผู้ควบคุมแรงงาน หัวหน้าช่าง หัวหน้าฝ่ายบุคคล ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2562 มีจำนวน 338 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง หัวหน้างาน โฟร์แมน ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายบุคคลขององค์กร ในสถานก่อสร้าง เขตกรุงเทพมหานคร ฝั่งธนบุรี จึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Cluster Sampling)

ขั้นที่ 1 เลือกตัวอย่างประชากรตามเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เขตที่มีรถไฟฟ้าให้บริการผ่านในพื้นที่ฝั่งธนบุรี จำนวน 7 เขต ได้แก่ จอมทอง ธนบุรี คลองสาน บางแค บางพลัด ตลิ่งชัน ภาษีเจริญ

ขั้นที่ 2 การหากกลุ่มตัวอย่างจากหัวหน้างาน 7 เขตที่เลือกมาจากขั้นที่ 1 ซึ่งมีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบ การใช้เกณฑ์หรือการประมาณจากจำนวนประชากร ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีนี้ ผู้วิจัยต้องทราบจำนวนประชากรชัดเจนแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดย ประชากรที่ชัดเจนมีหลักร้อยละจะนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 15-30% (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 38)

วิธีการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อ่านได้จากเอกสารงานวิจัย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและข้อมูลการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง มาศึกษาและวิเคราะห์ตามกระบวนการของงานวิจัยเชิงคุณภาพ กล่าวคือ วิเคราะห์ถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Major Themes) จากนั้นนำประเด็นสำคัญมาแยกเป็นประเด็นย่อย (Sub-Themes) และหัวข้อย่อย (Categories) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากภาพรวมไปจนถึงวิเคราะห์ถึงประเด็นย่อย และนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพจึงใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นหลัก เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น แล้วนั้น ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงเพื่อบูรณาการและหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ จากข้อมูลการสัมภาษณ์เจาะลึกและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบโดยในส่วนของ การเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทำการจัดระเบียบของข้อมูลเพื่อให้เกิดความสะดวกในการนำมาวิเคราะห์จำนวนนั้น นำข้อมูลมานำเสนอเป็นข้อมูลจริงที่ค้นพบเพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุปการตีความและการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของผลการวิจัย ในที่นี้จะกล่าวถึงวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งเป็นเทคนิคที่ได้จากการสัมภาษณ์หรือสนทนาซึ่งรวมถึงการตีความและนัยทางบริบทหรือสภาพแวดล้อมประกอบข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ด้วย ดังนั้นการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ เริ่มต้นจากการจัดการข้อมูลที่ได้รับมาทั้งหมดอย่างเป็นระบบเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนั้นได้นำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และอภิปรายผล โดยเริ่มจากการนำเสนอข้อมูลและข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ การสังเกตและการวิเคราะห์เอกสารทั้งนี้การเรียงลำดับก่อนหลังในการนำเสนอได้เริ่มต้นตามลำดับความพร้อม และความสะดวกของผู้ให้การสัมภาษณ์

2. อภิปรายผลจากข้อมูลที่นำเสนอโดยวิเคราะห์ทั้งในส่วนหนึ่งที่เป็นคำพูดจากการสัมภาษณ์ เอกสารการสังเกตการณ์ไปพร้อมกันโดยให้ความสำคัญทั้งความหมายในทางภาษาและตีความรู้สึกที่แฝงอยู่ในข้อมูลนั้น ๆ ทั้งนี้ได้เสนอตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นำข้อมูลที่วิเคราะห์ศึกษาเปรียบเทียบดังกล่าวข้างต้นเพื่อแสวงหาลักษณะและคุณสมบัติร่วมของข้อมูลเพื่อสร้างข้อค้นพบ หรือข้อสรุปจากการเปรียบเทียบเพื่อหาความเชื่อมโยงกัน เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปอันเป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลโดยใช้วิธีการรายงานเชิงพรรณนาและตรวจสอบความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องที่สุด

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2554 หน้า 154)

1.00-1.50 หมายถึง ผู้เลือกใช้แรงงานมีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51-2.50 หมายถึง ผู้เลือกใช้แรงงานต่างด้าวมักต้องการอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

2.51-3.50 หมายถึง ผู้เลือกใช้แรงงานต่างด้าวมักต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

2.51-3.50 หมายถึง ผู้เลือกใช้แรงงานต่างด้าวมักต้องการอยู่ในระดับมาก

3.51-4.00 หมายถึง ผู้เลือกใช้แรงงานต่างด้าวมักต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

3) วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติสรุปอ้างอิงเพื่อตอบสมมติฐานในเชิงเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่า ที่ (Independentt-test) เพื่อเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) **หาความเที่ยงตรง (Validity)** โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก.) เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 หากมีบางข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 จึงต้องปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2) **หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)** นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชาชนผู้เลิกใช้แรงงานต่างด้าว ในกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราค (Conbrach)

การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ

หลังจากที่ได้เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนสำคัญที่จะมีการทำต่อไป คือ การตรวจสอบข้อมูล ซึ่งจะต้องทำก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยก็คือการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) สามารแบ่งเป็น (สุภางค์ จันทวิช, 2552 ; Miles & Hubeman, 1994) (1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ ซึ่งต้องตรวจสอบจากแหล่งที่มา 3 แหล่ง คือ เวลา สถานที่ และบุคคล (2) ตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) ทำการตรวจสอบว่า เมื่อข้อมูลที่ได้ค้นพบนั้น ตรงตามแนวคิดและทฤษฎีมากน้อยเพียงใด และ (3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเลิกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างรายด้านและภาพรวม

ปัจจัยการเลิกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว	4.23	0.26	มาก
2. ด้านค่านิยมการใช้แรงงานต่างด้าว	4.26	0.47	มาก
3. ด้านความขยันและความเอาใจใส่ในการทำงาน	4.46	0.40	มาก
4. ด้านเงินเดือนของแรงงานต่างด้าว	4.32	0.50	มาก
5. ด้านสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว	4.34	0.53	มาก
6. ด้านกฎหมาย	4.33	0.57	มาก
ภาพรวม	4.32	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($= 4.32$, S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความขยันและความเอาใจใส่ในการทำงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด ($= 4.46$) รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว ($= 4.34$) ด้านกฎหมาย ($= 4.33$) ด้านเงินเดือนของแรงงานต่างด้าว ($= 4.32$) ด้านค่านิยมการใช้แรงงานต่างด้าว ($= 4.26$) และด้านการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว ($= 4.23$)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามพฤติกรรมในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

พฤติกรรมในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. แรงงานต่างด้าวเพศชายมีความต้องการมากกว่า แรงงานต่างด้าวเพศหญิง	102	100.0	0	0.0
2. อายุของแรงงานต่างด้าวไม่ควรเกิน 40 ปี	99	97.1	3	2.9
3. ประสบการณ์การทำงานแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็น อย่างยิ่งในการเลือก	102	100.0	0	0.0
4. ฝีมือการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งจำเป็นมาก ในการเลือกมากที่สุด	102	100.0	0	0.0

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (ร้อยละ 100) ระบุว่าใช่ในพฤติกรรมการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ดังนี้ มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเพศชายมากกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง ประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเลือก และฝีมือการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งจำเป็นมากในการเลือกมากที่สุด ส่วนเรื่องอายุของแรงงานต่างด้าวไม่ควรเกิน 40 ปีนั้น มีผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าใช่ร้อยละ 97.0

ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ สิ่งสำคัญที่สุดในปัจจุบันในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว คือ ประสบการณ์ในการทำงาน หากเป็นไปได้ผู้ประกอบการ จะเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ส่วนฝีมือแรงงานนั้น ค่อยมาฝึกฝนภายหลัง อย่างไรก็ตามประสบการณ์การทำงานล้วนทำให้แรงงานเหล่านี้ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และฝีมือของตนเอง ความจำเป็นต้องใช้นี้เนื่องจากปัญหาแรงงานขาดแคลนแรงงานไทยที่มีอยู่ไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยเสริม เพื่อให้ทันต่อเวลาและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนด้านของเพศ ผู้ประกอบการถ้าเลือกได้จะเลือกเพศชาย มากกว่า เพศหญิง เพราะงานก่อสร้างเป็นงานหนัก การทำงานจึงต้องใช้แรงกาย ในบางครั้งผู้หญิงมีข้อจำกัดในการทำงานบนที่สูง เป็นต้น ส่วนด้านอายุ ไม่มีผลต่อการเลือกใช้แรงงานของผู้ประกอบการเท่าไรนัก เพราะมีกฎหมายควบคุม

อภิปรายผล

ข้อมูลเชิงคุณภาพ การศึกษาปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวว่าในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่า ประสิทธิภาพและมีมือแรงงานล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว ในด้านของค่าจ้างแรงงาน ไม่ได้มีผลในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเท่าไรนัก ในด้านการสรรหาแรงงานปัจจุบันนิยมผ่านตัวแทน นายหน้าหาแรงงานต่างด้าว เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไปมากกว่า ในด้านแรงจูงใจของแรงงานต่างด้าว คือ ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งสวัสดิการที่ผู้ประกอบการเสนอให้ และภาครัฐที่มีให้ เช่น ประกันสังคม ซึ่งเจ็บไข้ ก็ไปโรงพยาบาล ได้ตลอดเวลา เป็นต้น

ข้อมูลเชิงปริมาณ การศึกษาด้านปัจจัยที่เป็นตัวแปรก่อให้เกิดพฤติกรรมการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว นั้นสามารถอธิบายได้ว่า การขาดแคลนแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการใช้แรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ในปัจจุบันและค่านิยมในการเลือกแรงงานต่างด้ามักจะเลือกแรงงานที่มีความเชื่อทางศาสนาเดียวกันกับผู้ประกอบการ ด้านความขยันส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย ในด้านเงินเดือนและค่าใช้จ่ายของแรงงานเห็นได้ว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่าทำใบอนุญาตทำงาน ด้านสวัสดิการส่วนใหญ่ถือว่าเหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว ดีมากแล้ว และด้านของกฎหมาย ถือว่าปัจจุบันรัฐกำหนดค่าจ้างแรงงานต่างด้าวกำหนดไว้อย่างเป็นธรรมแล้ว ซึ่งผลการวิจัยนี้ ได้สอดคล้องกับ อภิตยา สุวรรณโณ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดสงขลา เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยนี้ ในด้านการขาดแคลนแรงงาน มีความคล้ายกันมาก เนื่องด้วยการหาแรงงานต่างด้าวมีความง่ายกว่า อีกทั้งแรงงานไทยก็มีลดน้อยลงไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงานมาก และสามารถทำงานในงานที่คนไทยไม่ค่อยทำ อีกทั้งธุรกิจก่อสร้างยังต้องการแรงงานอยู่ต่อเนื่อง ในด้านกฎหมายก็มีความคล้ายกันในเรื่องของการออกกฎหมายของภาครัฐให้มีการรับแรงงานเข้ามาทำงานเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย ซึ่งมีการทำข้อตกลง MOU ขึ้นทำให้มีความง่ายต่อการจัดหาแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ต่อไป ในงานวิจัยอีกเรื่องของ ภิญโญ บุญช่วย (2554) ได้ศึกษา การว่าจ้างแรงงานก่อสร้าง (ถนนกบิพหุม) ถนนสุขเหว่าคลองหนึ่ง เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลหลักที่ผู้รับเหมาก่อสร้างเลือกใช้แรงงานก่อสร้าง (ถนนกบิพหุม) เนื่องจากขาดแคลนแรงงานและความสะดวกในการว่าจ้างไม่ต้องดูแลเรื่องสวัสดิการของแรงงานก่อสร้าง และมีแรงงานช่างมากมายหลายประเภทให้เลือกจ้างตามต้องการ จากการศึกษาครั้งนี้ได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง” ทำให้ทราบ พฤติกรรม และความจำเป็นในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยยุคปัจจุบัน สิ่งสำคัญที่ค้นพบ และชัดเจนที่สุดในการศึกษานี้ คือ แรงงานไทยเริ่มลดน้อยลงไปเรื่อย ๆ และทั้งนี้แรงงานฝีมือของไทยก็ได้หายไปจากระบบมากยิ่งขึ้น และการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ค้นพบ ดังนี้

1. ในด้านการขยับการเอาใจใส่ในการทำงานไม่ลดงานบ่อย ไม่ขาดงานและมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องการเป็นอย่างยิ่งในการจ้างงานครั้งต่อ ๆ ไป

2. ปัญหาที่พบเจอหลัก ๆ คือ การสื่อสาร การใช้ภาษา เพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ ยังไม่เข้าใจภาษาไทย ดังนั้น วิธีการแก้ไข คือ ต้องมีการทวนคำสั่งและความเข้าใจเสมอหรืออาจให้คนที่เข้าใจภาษาไทยได้อธิบายให้เกิดความชัดเจน ปัญหาอีกด้าน คือ ทักษะฝีมือแรงงาน ถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามายังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง ดังนั้น แรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ เพื่อพัฒนาฝีมือการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะที่สำคัญสำหรับการแก้ปัญหาในอนาคต คือ จะต้องทำอะไรให้ผู้ประกอบการธุรกิจ ก่อสร้าง ได้มีแรงงานใช้อย่างต่อเนื่อง รัฐบาลควรมีบทบาทในการจัดสรร แรงงานด้านนี้ได้อย่างไร และสามารถ แก้ไขปัญหาสภาพว่างงานของคนไทย โดยให้หันมาสนใจงานด้านนี้ได้อย่างไร ควรมีแรงจูงใจอย่างไร ให้คนไทยหันมาสนใจงานอาชีพนี้ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานยิ่งขึ้นในอนาคต เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยเพื่อต่อยอดในอนาคต คือ การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ในเรื่องเตรียมตัวอย่างไรกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวในอนาคต ซึ่งแนวโน้มแรงงานต่างด้าว ได้แก่ แรงงาน สัญชาติเมียนมาร์ ได้มีการผันตัวเองเข้าสู่การประกอบกิจการส่วนตัวและสร้างรายได้ทางด้านอาชีพอื่น ให้กับตัวเองและกลุ่มชาติเดียวกัน

รายการอ้างอิง

- กนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน. วารสารวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 40(2).
- กฤตยา อาชวนิจกุลและกุลภา วจนสาระ. (2552). ม.ป.ป. รายงานการวิจัยการจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- กรมการจัดหางาน. (2551). ข่าวสารตลาดแรงงาน ระหว่างปี 2551 - 2552. กรุงเทพมหานคร.
- ชนิดดา กิ่งทอง. (2558). การเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา) ของผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรี. นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุขวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชสม พูลสวัสดิ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการเกษตรกรรม ในพื้นที่อำเภอเนินขามพัฒนา จังหวัดระยอง. นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลกวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวรรณ นาระคล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ลิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : วิทพัฒน์.