

รูปแบบการบริหารจัดการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้บริหาร
โรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตในเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย
MANAGEMENT MODEL FOR EMPLOYING FOREIGN WORKERS
OF EXECUTIVES IN THE MANUFACTURING SECTOR
IN THE WESTERN REGION OF THAILAND

คำนึ่ง วงศ์ปรีชากร ทองแท่ง ทองลิ้ม* และนพดล อ่ำดี

Kumnung Vongprechakorn, Tongtang Tonglim and Noppadol Amdee

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 และอันดับ 2 ของรูปแบบการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารโรงงาน ใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ความต้องการแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ลักษณะของแรงงานด้านกฎหมายและนโยบาย และภาษา วิเคราะห์จัดกลุ่มตัวแปรและยืนยันปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตในเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารจัดการโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิต 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของรูปแบบการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการขาดแคลนแรงงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ ขยันไม่เลิกงาน เต็มใจทำงาน และเชื่อฟังคำสั่ง ด้านความต้องการแรงงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่ ความรับผิดชอบและ ความอดทน ด้านค่าจ้างแรงงาน ประกอบด้วย การทำงานคุ้มค่า และการลดต้นทุน ด้านลักษณะของงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ เลือกแรงงานตรงกับงานและความเสี่ยงด้านกฎหมาย และนโยบายของรัฐ มีองค์ประกอบเดียวคือ หน่วยงานรัฐคอยช่วยเหลือ ส่วนด้านภาษาไม่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของรูปแบบการจัดการ

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150

Faculty of Industrial Technology, Muban Chombueng Rajabhat University, Chom Bueng District, Ratchaburi Province 70150

*corresponding author e-mail: 61a951003@mcru.ac.th

Received: 29 March 2023; Revised: 25 July 2023; Accepted: 1 August 2023

DOI: <https://doi.org/10.14456/lsej.2023.28>

จ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหาร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ จ้างตามคุณลักษณะของงาน โดยมีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .98 เป็นลำดับแรก ลำดับรองลงมา ได้แก่ ค่าจ้างแรงงาน มีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .41 และจ้างเมื่อมีตามความต้องการแรงงาน มีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าว ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม
การผลิตภาคตะวันตก

Abstract

This research aimed to analyze the first order and second order confirmatory factors of management model for employing foreign workers. The study examined six factors: labor shortage, labor demand, labor wages, characteristics of labor law & policy and language. To analyze the data, confirmatory factor analysis and structural equation modeling analysis were carried out using a quantitative approach which collected data from 400 managers in the manufacturing sectors in the western region of Thailand. The research tool was questionnaires with a reliability of 0.98. The statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation. The first order confirmatory factor analysis showed that the labor shortage had three main factors: diligence, willingness to work, and following orders. The labor demand had two factors: responsibilities and patience. The labor wages include cost effectiveness and cost reduction. The nature of work consists of two factors: the selection of labor suitable for the work and the risks of laws and government policies. There is only one component in the government agencies that are there to help. However, the language aspect does not affect the hiring of foreign workers. The second order confirmatory factor analysis revealed that the first factor affecting the decision to hire foreign workers is job characteristics with a regression weight of .98. The flowered factors are labor wage with a regression weight of .41, and labor demand with a regression weight of .38 at statistical significance at the .05 level. Other factors do not affect hiring foreign workers.

Keywords: Management model, Foreign workers, Factory managers, Western region

บทนำ

สถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนาหรือ COVID-19 ส่งผลให้รัฐบาลต้องใช้มาตรการที่เข้มข้นเพื่อควบคุมการระบาดโดยได้เริ่มใช้มาตรการล็อกดาวน์ในวันที่ 26 มีนาคม 2562 ไปจนถึงสิ้นเดือนเมษายน 2562 เป็นอย่างน้อย ซึ่งมาตรการต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทย ปัญหาการขาดแคลนแรงงานยิ่งรุนแรงมากขึ้นส่งผลต่อการแข่งขันในอนาคต และทางออกของปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้ก็คือ การเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย เพื่อมุ่งเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมที่มีแรงงานชาวต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ซึ่งเมื่อได้พิจารณาจากข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่ พบว่าประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมภาคตะวันตก ทั้งสิ้น 167,559 คน (ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม 2563 คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,827,581 คน เมื่อพิจารณาจากค่าแรงขั้นต่ำที่ได้กำหนดไว้ 315 บาท (Ministry of Labor, 2019) ซึ่งมีมูลค่าถึง 52,781,085.-บาท/คน หรือ 1,583,432,550 บาท/คน/เดือน หรือ 19,001,190,600 บาท/คน/ปี นับได้ว่าสูงมากในการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม โดยที่ภาคตะวันตกจำนวน 167,559 คน หรือคิดเป็น 12.95% จากแรงงานต่างด้าวทั้งประเทศ ซึ่งในภาคตะวันตกมีภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งสิ้น 1,466 โรงงาน จากภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด 3,420 โรงงาน หรือคิดเป็น 42.86% จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยและค่าจ้างขั้นต่ำที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยต้องเตรียมตัวพร้อมกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในระดับล่าง เพราะว่าแรงงานไทยมีทางเลือกที่จะไม่ทำงานประเภทนี้มากขึ้น จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่สถานประกอบการต่าง ๆ จะหันไปเลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangnak & Phanpinit (2014) ที่กล่าวว่า ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าวคือ ค่าแรงงานต่างด้าวถูกความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทย ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการขาดแคลนในประเด็นที่ว่า การขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของไทยทำให้เกิดความต้องการแรงงานต่างด้าวมียกเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในประเด็นที่ว่า เป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายที่มีความแข็งแรงสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ประกอบการอาจพบว่า ลักษณะงานในกิจการของตนเองนั้นเป็นงานประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ (Kongyen, 2014) ปัจจัยด้านการจ้างเลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยก็เพื่อช่วยในการบริหารต้นทุนด้านค่าแรงให้ลดลง เนื่องจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าวจะถูกกว่าค่าแรงของแรงงานไทย ผู้ประกอบการจะมีการคำนวณจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเพื่อให้ได้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่พอดีต่อกระบวนการผลิต (Khaonoed & Jesadalak, 2017; Limpkanchanawat, 2015) และเมื่อพิจารณาถึงเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ลักษณะของงานที่เป็นแบบสอบถามเป็นอย่างมาก และที่ผ่านมา Jindasak &

Tonglim (2023) ได้ศึกษารูปแบบโครงสร้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการอุตสาหกรรมส่งออกของประเทศไทย ซึ่งเครื่องดังกล่าวสามารถช่วยวิเคราะห์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากโมเดลสมการโครงสร้างเป็นผลมาจากการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญสามวิธี ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) (John & Bollen, 1989) จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยของการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตในเขตภาคตะวันตก เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปเสนอต่อผู้บริหารในการกำหนดเป็นนโยบายบริหารต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 และอันดับ 2 ของรูปแบบการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ความต้องการแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ลักษณะของแรงงาน กฎหมายและนโยบาย โดยมี แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ในการวิเคราะห์ SEM มีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (Kaiyawan, 2023)

1. ขั้นตอนการกำหนดโมเดล (model specification) แล้วนำแนวคิดทฤษฎีนั้นมาสร้างเป็นโมเดลการวิจัยของผู้วิจัยเอง

2. ขั้นตอนการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (model identification)

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลการวิเคราะห์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการคำนวณ จะเริ่มต้นคำนวณจากเมทริกซ์ความแปรปรวน (variance) และความแปรปรวนร่วม (covariance) ในการคำนวณสิ่งที่ผู้วิเคราะห์ต้องการก็คือ ค่าพารามิเตอร์ที่มีค่าเดียวของโมเดล (model identification)

3. ขั้นตอนการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (parameter estimation of the model)

ในขั้นตอนการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เมื่อโมเดลมีลักษณะเป็น over identification โปรแกรมจะไม่มีประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดล แล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณเป็นค่าความแปรปรวน (variance) และค่าความแปรปรวนร่วม (covariance) ของตัวแปรสังเกตได้ (manifest variables) ในโมเดลแล้วแสดงในรูปเมทริกซ์ที่ได้จากผลลัพธ์การคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม จากการประมาณตามโมเดล (Computed Covariance Matrix: $\Sigma(\theta)$ อ่านว่า Sigma Theta) เมทริกซ์นี้บางทีเรียกว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเมทริกซ์นี้นำไปลบ (-) ออกจากเมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่ได้จากตัวแปรสังเกตได้ (manifest variables) ของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (empirical samples covariance

matrix: Σ) ค่าที่ได้เรียกว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของส่วนที่เหลือ (residual covariance matrix) ทดสอบความสอดคล้อง (conformity) หรือความกลมกลืนกันของโมเดล ด้วยค่า χ^2 ตามวิธี Likelihood Ratio หรือ Likelihood Ratio Chi-Square (CMIN) ถ้า $\Sigma - \Sigma(\theta) = 0$ แสดงว่า โมเดลวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง

4. ขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Measures of the Model Fit)

โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาตามทฤษฎีหรืองานวิจัยนั้นจะสอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง (samples) หรือไม่นั้น จะต้องตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ถ้าหากมีความสอดคล้อง เรียกว่า Model Fit ซึ่งการตรวจสอบก็คือ การตรวจสอบโมเดล Σ กับโมเดล $\Sigma(\theta)$ โดยพิจารณาจากดัชนีตรวจสอบ เช่น ค่าไคสแควร์ ค่าไคสแควร์หารสอง หรือค่า P-value ซึ่งค่า P-value เป็นการตรวจสอบที่ง่ายที่สุด ทั้งนี้ถ้าหากค่า P-value มีค่าเกิน.05 แสดงว่า โมเดล Σ กับโมเดล $\Sigma(\theta)$ สอดคล้องกัน

5. การปรับโมเดล (Model Modification)

ถ้าหากโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก็ให้ปรับโมเดล ซึ่งการปรับโมเดล การวิเคราะห์ปรับที่โมเดล Σ การปรับทำได้โดยลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามคำแนะนำของโปรแกรม โดยดูที่ M.I. (Modification Indices) โดยพิจารณาจากค่าค่าคลาดเคลื่อนที่มีค่าความสัมพันธ์กันมากที่สุดให้ปรับก่อน โดยปรับทีละคู่ตามคำแนะนำของโปรแกรมจนหมดทุกคู่แล้วพิจารณาโมเดล

ผู้วิจัยเสนอแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัยเอาไว้ดังนี้

1. นโยบายการจัดการของผู้บริหาร การกำหนดนโยบายและการวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ (Smithhikrai, 2019) การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง และต้องกำหนดคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กร และมีความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะกับงานที่ขาดแคลนตำแหน่งนั้น ๆ และต้องมีความขยันซึ่ง Kusin (2020) กล่าวว่า แรงงานที่ดีต้องเป็นแรงงานที่มีความอดทนสูง สามารถทำงานหนักได้ ไม่เลื่องงาน ไม่เรียกร้องสวัสดิการ สิทธิมากจนเกินไป

2. การขาดแคลนแรงงาน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบันอันเป็นผลมาจากการขยายตัวในธุรกิจและการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การท่องเที่ยว และการส่งออก สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศ โดยเฉพาะแรงงานภาคการเกษตรกรรมมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่เพื่อประกอบอาชีพอื่นแทนการใช้แรงงานแบบเดิม ส่งผลให้เกิดแรงงานท้องถิ่นซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานไทยมีทัศนคติที่เปลี่ยนไปจากเดิมในเรื่องของการประกอบอาชีพ โดยที่แรงงานไทยยังคงเลื่องงานถึงแม้ว่าจะอยู่ในภาวะการว่างงาน รวมทั้งปฏิเสธที่จะเข้าทำงานในกิจการภาคเกษตรกรรม (Ruan Mun, 2018)

จึงทำให้กิจการภาคการเกษตรกรรมเกิดการขาดแคลนแรงงานไม่มีทรัพยากรบุคคลเพียงพอในการสร้างผลผลิตให้กิจการได้

3. ลักษณะงาน รายละเอียดของงาน แต่ละประเภทกิจการที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความยากง่ายในการทำงานต่างกันโดยเฉพาะลักษณะงานของภาคอุตสาหกรรมบางประเภท ที่มีลักษณะงานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงาน (Thongpleau, 2019) และต้องใช้ความแข็งแรง งานที่สกปรก สวัสดิการน้อยไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

4. กฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว นโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าว คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สภาความมั่นคงแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดระบบแรงงานต่างด้าว โดยให้ความเห็นชอบและดำเนินการในแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้นตอน ได้แก่

4.1 การจัดทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาทั้งนี้ เพื่อให้ทราบจำนวนคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร จึงให้เจ้าบ้าน ผู้ให้ที่อยู่อาศัยหรือนายจ้าง พาคนต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนคนต่างด้าว ณ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน ที่ว่าการอำเภอ กิ่งอำเภอ สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานเทศบาล โดยคนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนแล้ว จะได้รับบัตรประจำตัวคนต่างด้าวมีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรได้ไม่เกิน 1 ปี และสามารถขออนุญาตทำงานได้เมื่อต้องการทำงาน ซึ่งถ้าหากคนต่างด้าวไม่มาขึ้นทะเบียนในครั้งนี้ จะไม่มีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักร และขออนุญาตทำงานได้

4.2 การจดทะเบียนนายจ้างและแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว คนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนราษฎรแล้ว เมื่อประสงค์จะทำงาน จะต้องทำงานกับนายจ้างที่ได้อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างที่จะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ เจ้าบ้าน บุคคลทั่วไป เจ้าของสถานประกอบการที่มาแจ้งความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน โดยขออนุญาตขึ้นทะเบียนได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1-10

4.3 การตรวจสอบสุขภาพและการประกันสุขภาพ คนต่างด้าวที่ได้ขึ้นทะเบียนราษฎรแล้ว

4.4 ขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวที่ได้รับบัตรประจำตัวคนต่างด้าวแล้วจะมีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรได้ไม่เกิน 1 ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณ รูปแบบการบริหารของโรงงานอุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานต่างด้าวในเขตภาคตะวันตก 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัย ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้เป็นผู้ที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญการจัดการรูปแบบการบริหารจัดการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตในเขตภาคตะวันตก ที่อยู่ในสถานประกอบการขนาด SMEs โดยจะเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงงานละ 1 คนที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตในเขตภาคตะวันตก (ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างที่เป็นคนไทยและต่างด้าวตั้งแต่ 6-200 คน) มีจำนวน 1,466 คน ผู้วิจัยพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ SEM

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารขนาดกลางและเล็กที่เป็นเจ้าของกิจการ คณะกรรมการบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และพนักงานในองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตเขตภาคตะวันตกกลุ่ม SMEs มีจำนวน 1,466 คน (มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 6-200 คน) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของแฮร์และคณะ (Hair et al, 2010) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความตรงตามโครงสร้าง (validity) เท่ากับ .94 และมีค่าความเชื่อมั่น (reliability เท่ากับ .988)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling analysis)

ผลการวิจัย

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่า ลักษณะของธุรกิจที่จดทะเบียนก่อตั้ง จดทะเบียนจำกัดมากที่สุด จำนวน 210 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 52.50 ลำดับสองลงไป ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนสามัญจำกัด จำนวน 60 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 15.00 และจดทะเบียนบุคคลธรรมดา จำนวน 57 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14.30 ตามลำดับ และจดทะเบียนในลักษณะอื่น ๆ จำนวน 26 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6.50 เป็นลำดับน้อยที่สุด ทุนจดทะเบียนของกิจการ จดทะเบียนมากที่สุด ได้แก่ 1,00,001 ถึง 5 ล้านบาท มากที่สุด จำนวน 191 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมาได้แก่ จดทะเบียนไม่เกิน 1 ล้านบาท จำนวน 152 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 38.00 ตามลำดับ ตำแหน่งงานของบุคคลในกิจการมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าของกิจการ จำนวน 141 ราย 35.25 คิดเป็นร้อยละ 34.80

รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งผู้แทนของกิจการ จำนวน 139 และตำแหน่งที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ซึ่งเท่ากับตำแหน่งงานอื่น ๆ ที่ไม่ระบุ ส่วนระยะเวลาของการดำเนินงานของกิจการมากที่สุด ได้แก่ 2-10 ปี จำนวน 282 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 70.50 ลำดับรองลงมา ได้แก่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 70 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 19.50 และระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 48 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ ระบบการจ่ายเงินค่าจ้างแรงงาน จ่ายเป็นรายเดือน มากที่สุด จำนวน 214 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 53.50 ลำดับรองลงมา ได้แก่ จ่ายเป็นรายวัน จำนวน 132 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 33.00 และจ่ายในลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่ระบุจำนวน 54 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 13.50 ตามลำดับ

ส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการมากที่สุดคือ มีจำนวน 6-50 คน จำนวน 172 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 43.00 ลำดับรองลงมาได้แก่ มีแรงงานต่างด้าวในบริษัท จำนวน 51-100 คน จำนวน 91 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมีแรงงานต่างด้าวในกิจการ 101-200 คน จำนวน 191 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 22.80 ตามลำดับ ส่วนแรงงานต่างด้าวในกิจการน้อยที่สุด ได้แก่ มีจำนวน 1-5 คน จำนวน 37 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9.30 ส่วนหน้าที่แรงงานต่างด้าวในกิจการมากที่สุดคือ ขนถ่ายสินค้าภายในโรงงาน จำนวน 126 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาได้แก่ บรรจุสินค้า จำนวน 79 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 19.80 และหน้าที่อื่น ๆ จำนวน 71 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 17.80 ตามลำดับ ส่วนหน้าที่ที่จัดให้ทำน้อยที่สุด ได้แก่ ควบคุมเครื่องจักรกล จำนวน 55 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 13.80 ส่วนการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวในกิจการมากที่สุด ได้มาโดยผ่านสำนักงานจัดหางานแรงงานต่างด้าว จำนวน 205 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 51.30 ลำดับรองลงมาได้แก่ ติดต่อกับนายหน้า จำนวน 78 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 19.50 และนายหน้ามาติดต่อที่โรงงานโดยตรง จำนวน 71 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 17.80 ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

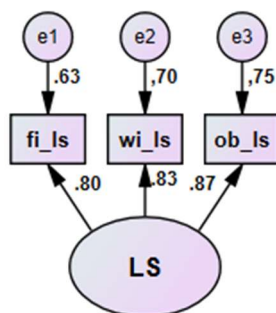
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของรูปแบบการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหาร 6 ปัจจัยแก่ ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ความต้องการแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ลักษณะของแรงงาน กฎหมายและนโยบาย และภาษา แสดงไว้ดังนี้

1. ผลสรุปปัจจัยการขาดแคลนแรงงาน (LS) ที่มีชุดตัวแปรสังเกตได้เดิม 10 ตัวแปร ได้แก่ LS1 ถึง LS10 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้ตัวแปรใหม่ 3 ตัวแปร ได้แก่

สังเกตได้ ที่ 1 : LS8, LS10 และ LS9 ตั้งชื่อใหม่เป็น ขยันไม่เลือกงาน (fight : fi_ls)

สังเกตได้ ที่ 2 : LS3, LS5 และ LS6 ตั้งชื่อใหม่เป็น เต็มใจทำงาน (willig : wi_ls)

สังเกตได้ ที่ 3 : LS1, LS2, LS7 และ LS4 ตั้งชื่อใหม่เป็น เชื่อฟังคำสั่ง (Obey : ob_ls)



Chi-Square = .000, Chi-Square/df = \cmindf, df = 0, p = \p,
GFI = 1.000i, CFI = 1.000, RMR = \rmr, RMSEA = \rmsea, NFI = 1.000

Figure 1 First order confirmatory factor analysis of labor shortage variables (LS)

จากภาพที่ 1 (Figure 1) เป็นการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันหนึ่งของตัวแปรแฝงการขาดแคลนแรงงาน (LS) โมเดลมีลักษณะเป็น Just Identification ซึ่งมีค่า df เท่ากับ 0 จึงไม่มีการรายงานค่า χ^2 , χ^2/df และไม่รายงานสถิติทดสอบ (p-value) ผลการวิเคราะห์พบว่า คำนี้นักถดถอยที่เป็นค่ามาตรฐานระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .80-.87 นั่นคือ ตัวแปรสังเกต fi_ls, wi_ls และ ob_ls อธิบายตัวแปรแฝง LS ได้ อยู่ช่วงระหว่าง .80-.87 และหากพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรสังเกตได้ ob_ls มีค่านี้นักถดถอยเท่ากับ .87 เป็นลำดับแรก และอธิบายความแปรปรวนที่ได้มากที่สุด รองมาได้แก่ wi_ls และ fi_ls โดยมีค่านี้นักถดถอยเท่ากับ .83 และ .80 ตามลำดับ

2. ผลสรุปปัจจัยความต้องการแรงงาน (LD) ที่มีชุดตัวแปรสังเกตได้เดิม 19 ตัวแปร ได้แก่ LD1 ถึง LD19 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้ตัวแปรใหม่ 7 ตัวแปร ได้แก่

สังเกตได้ ที่ 1 : LD14, LD13, LD15 และ LD12 ตั้งชื่อใหม่เป็นความรับผิดชอบ (Responsibility: re_ld)

สังเกตได้ ที่ 2 : LD10, LD11 และ LD8 ตั้งชื่อใหม่เป็นความอดทน (patience : pa_ld)

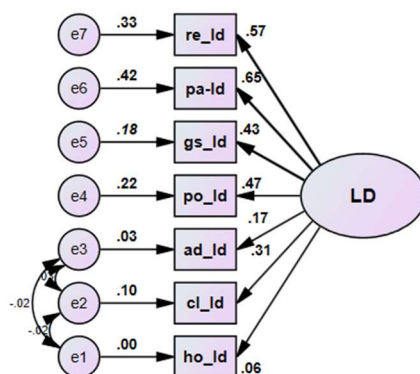
สังเกตได้ ที่ 3 : LD4 และ LD3 ตั้งชื่อใหม่เป็นรัฐบาลสนับสนุน (Government Support: gs_od)

สังเกตได้ ที่ 4 : LD6, LD17, LD16 และ LD7 ตั้งชื่อใหม่เป็นศักยภาพ (Potential : po_ld)

สังเกตได้ ที่ 5 : LD18 และ LD19 ตั้งชื่อใหม่เป็นการปรับตัว (adjustment_ad_ld)

สังเกตได้ ที่ 6 : LD2, LD1 และ LD9 ตั้งชื่อใหม่เป็นการเรียกร้อง (claim : cl_od)

สังเกตได้ ที่ 7 : LD8 ตั้งชื่อใหม่เป็นความซื่อสัตย์ (honest : ho_ld)



Chi-Square = 13.556, Chi-Square/df = 1.232, df = 11, p = .259
 GFI = .991, CFI = .986, RMR = .012, RMSEA = .024, NFI = .933

Figure 2 First order confirmatory factor analysis of labor demand variables (LD)

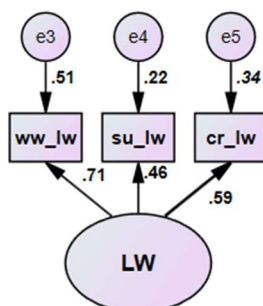
จากภาพที่ 2 (Figure 2) เป็นการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝงความต้องการแรงงาน (LD) พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ จึงปรับตัวแบบตามโปรแกรมแนะนำจนตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้ค่า Chi-Square = 13.556, Chi-Square/df = 1.232, df = 11, p = .259, GFI = .991, CFI = .986, RMR = .012, RMSEA = .024 และ NFI = .933 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักถดถอยพบว่า มี 2 ตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง .50-.65 ได้แก่ re_id และตัวแปร pa_id มีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .57 และ .67 นั่นคือตัวแปรสังเกตได้อธิบายตัวแปรแฝงได้อยู่ช่วงระหว่าง .50-.65 (Kaiyawan, 2023)

3. ผลสรุปปัจจัยค่าจ้างแรงงาน (LW) ที่มีชุดตัวแปรสังเกตได้เดิม 6 ตัวแปร ได้แก่ LW1 ถึง LW6 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้ตัวแปรสังเกตได้ใหม่ 3 ตัวแปร ได้แก่

สังเกตได้ ที่ 1 : LW6 และ LW5 ตั้งชื่อใหม่เป็นทำงานคุ้มค่า (worth the work : ww_lw)

สังเกตได้ ที่ 2 : LW1 และ LW2 ตั้งชื่อใหม่เป็นความเหมาะสม (suitability : su_lw)

สังเกตได้ ที่ 3 : LW3 และ LW4 ตั้งชื่อใหม่เป็นการลดต้นทุน (cost reduction : cr_lw)



Chi-Square = .000, Chi-Square/df = cmin/df, df = 0, p = \p
 GFI = 1.000, CFI = 1.000, RMR = .000, RMSEA = rmsea, NFI = 1.000

Figure 3 First order confirmatory factor analysis of labor wage variables (LW)

จากภาพที่ 3 (Figure 3) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันหนึ่งของตัวแปรแฝง ค่าจ้างแรงงาน (LW) โมเดลมีลักษณะเป็น Just Identification ซึ่งมีค่า df เท่ากับ 0 ถือว่าโมเดลเป็น Perfect fit ไม่มีการรายงานค่า χ^2 , χ^2/df และไม่รายงานสถิติทดสอบ (p-value) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักถดถอยที่เป็นค่ามาตรฐานระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .46-.71 นั่นคือ ตัวแปรสังเกตได้ ww_lw, su_lw และ cr_lw อธิบายตัวแปรแฝง LW ได้ อยู่ช่วงระหว่าง .46-.71 และหากพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรสังเกตได้ ww_lw มีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .71 เป็นลำดับแรกและอธิบายความแปรปรวนที่ได้มากที่สุด รองมาได้แก่ cr_lw มีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .59 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ su_lw โดยมีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .46 ซึ่งต่ำกว่า .50 จึงไม่สามารถอธิบายตัวแปร LW ได้ดีพอ

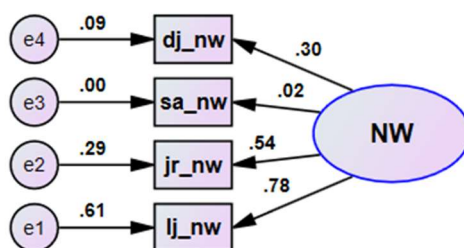
4. ผลสรุปลักษณะของงาน (NW) ที่มีชุดตัวแปรสังเกตได้เดิม 9 ตัวแปร ได้แก่ NW1 ถึง NW9 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้ตัวแปรใหม่ 4 ตัวแปร ได้แก่

สังเกตได้ ที่ 1 : NW5, NW6 และ NW4 ตั้งชื่อใหม่เป็นเลือกแรงงานตรงกับงาน (labor matches the job : U_nw)

สังเกตได้ ที่ 2 : NW1, NW2 และ NW3 ตั้งชื่อใหม่เป็นความเสี่ยงของงาน (job risk : jr_nw)

สังเกตได้ ที่ 3 : NW9 ตั้งชื่อใหม่เป็นตระหนักถึงความปลอดภัย (safety awareness: sa_nw)

สังเกตได้ ที่ 4 : NW8 และ NW7 ตั้งชื่อใหม่เป็นความยากง่ายของงาน (difficulty of the job : df_nw)



Chi-Square = .177, Chi-Square/df = .177, df = 1, p = .674
GFI = 1.000, CFI = 1.000, RMR = .004, RMSEA = .000, NFI = .998

Figure 4 First order confirmatory factor analysis of variables in the nature of work (NW)

จากภาพที่ 4 (Figure 4) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันหนึ่งของตัวแปรแฝง ลักษณะของงาน (NW) พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ จึงปรับตัวแบบตามโปรแกรมแนะนำจนตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้ค่า Chi-Square = .177, Chi-Square/df = .177, df = 1, p-value = .674, GFI = .000, CFI = 1.000, RMR = .004,

RMSEA = .000 และ NFI = .998 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักถดถอยพบว่า มี 2 ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักถดถอย มากกว่า .50 นั่นคือ ตัวแปรสังเกตได้ jr_nw และ lj_nw อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบของกฎหมายและนโยบายของรัฐ (Law/Policy_LP) ที่มีชุดตัวแปรสังเกตได้เดิม 18 ตัวแปร ได้แก่ LP1 ถึง P18 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้ตัวแปรใหม่ 7 ตัวแปร ได้แก่

สังเกตได้ที่ 1 : LP1, LP2, LP3, LP4, LP5 และ LP6 ตั้งชื่อใหม่เป็นทะเบียนแรงงาน (labor registration : lre_lp)

สังเกตได้ที่ 2 : LP9 และ LP8 ตั้งชื่อใหม่เป็นช่วงเวลาลงทะเบียน (registration period : rep_lp)

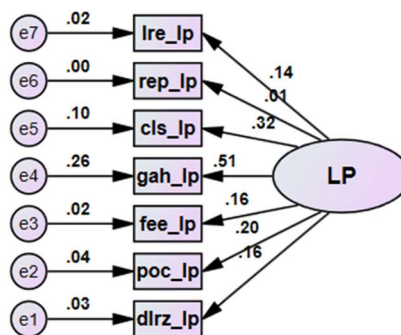
สังเกตได้ที่ 3 : LP11, LP10 และ LP17 ตั้งชื่อใหม่เป็นขั้นตอนชัดเจน (clear steps : cls_lp)

สังเกตได้ที่ 4 : LP14, LP16 และ LP12 ตั้งชื่อใหม่เป็นหน่วยงานรัฐช่วยเหลือ (government agencies to help : gah_lp)

สังเกตได้ที่ 5 : LP18 และ LP7 ตั้งชื่อใหม่เป็นค่าธรรมเนียมและบทลงโทษ (fees and penalties : fee_lp)

สังเกตได้ที่ 6 : LP15 ตั้งชื่อใหม่เป็นความชัดเจนของนโยบาย (policy claritr : poc_lp)

สังเกตได้ที่ 7 : LP13 ตั้งชื่อใหม่เป็นกำหนดโซนพักผ่อนแรงงาน (determine labor rest : zones : dlrz_lp)



Chi-Square = 5.241, Chi-Square/df = .374, df = 14, p = .982
GFI = .996, CFI = 1.000, RMR = .023, RMSEA = .000, NFI = .831

Figure 5 First order confirmatory factor analysis of legal and government policy variables (LP)

จากภาพที่ 5 (Figure 5) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันหนึ่งของตัวแปรแฝงกฎหมายและนโยบายของรัฐ (LP) พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ จึงปรับตัวแบบตามโปรแกรมแนะนำจนตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้ค่า Chi-Square = 5.241, Chi-Square/df = .374, df = 14, p-value = .982, GFI = .996, CFI = 1.000,

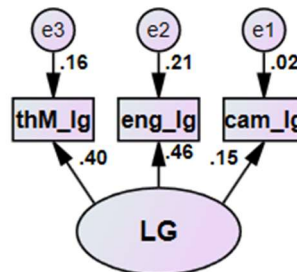
RMR = .023, RMSEA = .000 และ NFI = .831 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักถดถอยพบว่า มี 1 ตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่า .50 นั่นคือ ตัวแปรสังเกตได้ gah_lp น้ำหนักถดถอยเท่ากับ .51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบของด้านภาษา (Language_LG) ที่มีชุดตัวแปรสังเกตได้เดิม 5 ตัวแปร ได้แก่ LG1 ถึง LG18 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้ตัวแปรใหม่ 3 ตัวแปร ได้แก่

สังเกตได้ ที่ 1 : LG1 และ LG3 ตั้งชื่อใหม่เป็น ไทย-พม่า (Thai Mayanmar : thM_lg)

สังเกตได้ ที่ 2 : LG4 และ LG2 ตั้งชื่อใหม่เป็น อังกฤษ (England : eng_lg)

สังเกตได้ ที่ 3 : LG5 ตั้งชื่อใหม่เป็น กัมพูชา (Cambodia : cam_lg)



Chi-Square = .000, Chi-Square/df = cmin/df, df = 0, p = 1.000
GFI = 1.000, CFI = 1.000, RMR = .000, RMSEA = rmsea, NFI = 1.000

Figure 6 First order confirmatory factor analysis of language

จากภาพที่ 6 (Figure 6) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝงภาษา (LG) โมเดลมีลักษณะเป็น Just Identification ซึ่งมีค่า df เท่ากับ 0 ถือว่าโมเดลเป็น Perfect fit ไม่มีการรายงานค่า χ^2 , χ^2/df และไม่รายงานสถิติทดสอบ (p-value) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักถดถอยที่เป็นค่ามาตรฐานระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .15-.48 นั่นคือตัวแปรสังเกต thM_lg, eng_lg และ cam_lg อธิบายตัวแปรแฝง LG ได้ อยู่ช่วงระหว่าง .15-.48 และหากพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ตัวแปรสังเกตได้ eng_lg มีค่าน้ำหนักถดถอยมากที่สุดคือ .48 เป็นลำดับแรกและอธิบายความแปรปรวนที่ได้มากที่สุดรองมา ได้แก่ thM_lg และ cam_lg โดยมีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .40 และ .15 ตามลำดับ โดยที่ทุกตัวแปรอธิบายตัวแปร LG ได้ในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จุดประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของรูปแบบการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหาร ที่ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการขาดแรงงาน ความต้องการแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ลักษณะของแรงงาน กฎหมายและนโยบาย และภาษา ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแต่ละปัจจัย ดังนี้

1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของรูปแบบการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหาร 6 ปัจจัยแก่ ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ความต้องการแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ลักษณะของแรงงาน กฎหมายและนโยบาย และภาษา

2) เพื่อเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของรูปแบบการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหาร 6 ปัจจัยแก่ ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ความต้องการแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ลักษณะของแรงงาน กฎหมายและนโยบาย และภาษา

ผลการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันตก

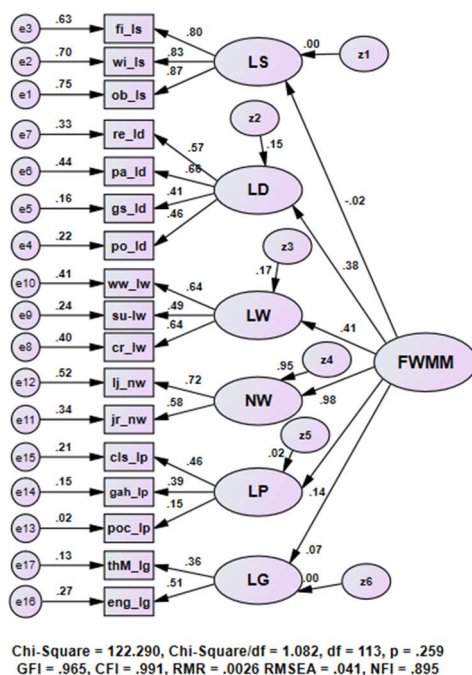


Figure 7 Factors in hiring foreign workers of factory executives

จากภาพที่ 7 (Figure 7) การปรับรูปแบบตามคำแนะนำของโปรแกรมได้ค่า Chi-Square = 107.810, Chi-Square/df = .980, df = 110, p-value = .541, GFI = .969, CFI = 1.000, RMR = .025, RMSEA = .000 และ NFI = .907

เมื่อพิจารณาจากโมเดลพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าว (FWMM) ได้แก่ จ้างตามคุณลักษณะของงาน (NW) โดยมีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .98 เป็นลำดับแรก ลำดับรองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง (LW) มีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .41 และจ้างเมื่อมีความต้องการแรงงาน (LD) มีค่าน้ำหนักถดถอยเท่ากับ .38 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงาน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน (LS) พิจารณาจาก 3 องค์ประกอบได้แก่ ขยันไม่เลื่องงาน เต็มใจทำงาน และเชื่อฟังคำสั่ง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Koonsri (1996) ซึ่งพบว่าแรงงานต่างด้าวที่จ้างเข้ามาทำงานมีความจำเป็นต่อระบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรม แต่ด้วยสถานการณ์ ภาวะเบี้ยบ่าข้อบังคับ ยังทำให้แรงงานต่างด้าวมียังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคการผลิตในประเทศไทยที่กำลังขยายใหญ่ขึ้นทุกวัน เหตุของการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งมาจากการกำหนดคุณสมบัติแรงงานของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม เช่น จะจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติคือ ขยันทำงาน แรงงานต่างด้าวเต็มใจทำงานและเชื่อฟังในคำสั่งของผู้บริหาร และจากงานวิจัยของ Pityanon (1992) ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมจะจ้างแรงงานต่างด้าวตามคุณสมบัติที่โรงงานกำหนดไว้แล้วซึ่งการกำหนดคุณสมบัติแบบตายตัวไม่ยืดหยุ่นอาจทำให้หาแรงงานได้ยากมากขึ้น

2. ปัจจัยด้านความต้องการแรงงาน (LD) พิจารณาจาก 2 องค์ประกอบได้แก่ ความรับผิดชอบและความอดทน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suthama & Nuritamom (2016) พบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าว ช่วยลดต้นทุนในการผลิตของผู้ประกอบการในบางส่วนหนึ่ง ทั้งนี้การเรียกร้องสวัสดิการและค่าแรงงานอยู่ในระดับที่ผู้ประกอบการรับได้ นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังสามารถทำงานที่หนักลำบากได้ดีกว่าแรงงานภายในประเทศ

3. ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงาน (LW) พิจารณาจาก 2 องค์ประกอบได้แก่ ทำงานคุ้มค่า และการลดต้นทุน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangnak & phanpinit (2014) พบว่า แรงงานต่างด้าวค่าแรงถูก ลดข้อผูกพันและสวัสดิการที่จะจัดให้แก่ลูกจ้างทั่วไป นอกจากนี้ยังเพิ่มความมั่นคงทางด้านแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการอีกด้วย

4. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (NW) พิจารณาจาก 2 องค์ประกอบได้แก่ ความเสี่ยงของงานและ เลือกรางงานตรงกับงานที่ให้ปฏิบัติ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukonthaprateep (2014) พบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการเป็นไปตามลักษณะของงานและเป็นงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำหรือไม่ทำ เนื่องจากเป็นงานหนัก บางประเภทเป็นงานที่ทำเวลากลางคืน ไม่มีเวลาพักผ่อน แรงงานต่างด้าวจึงเป็นแรงงานที่ชดเชยได้ สอดคล้องกับ Roinarin (2019) พบว่า ผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวตามลักษณะของงานที่ทำตามลักษณะเฉพาะจะทำให้งานไม่มีปัญหาเรื่องข้อผูกพัน สวัสดิการและภาวะเบี้ยบ่า ข้อบังคับ และข้อกฎหมายได้

5. ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐ (LP) พิจารณาจากองค์ประกอบเดียว ได้แก่ หน่วยงานของรัฐคอยช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khaonod & Jesadalak (2017) พบว่า กำหนดค่าแรงตามมาตรฐานและมีสิ่งจูงใจ การประเมินผลงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจ กระตุ้นให้ทำงาน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ไปจนการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งต้องเป็นข้อกำหนดและขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐ

6. ปัจจัยด้านความต้องการแรงงาน (LG) ในการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีองค์ประกอบทางด้านภาษาเข้ามามีพิจารณาประกอบการตัดสินใจเลย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าภาษาอังกฤษยังถือว่าสำคัญเป็นลำดับแรก โดยมีค่าน้ำหนักถ่วงเท่ากับ .46 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวหากแรงงานสื่อสารและสามารถใช้ภาษาสื่อสารกันได้ดีกับผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการจะถูกเลือกจ้างในลำดับต้น ๆ ทั้งนี้เพราะการสื่อสารมอบหมายงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามต้องการนั้นจะต้องใช้ภาษา โดยเฉพาะโรงงานที่ไม่มีแรงงานสื่อสารได้เลยจะไม่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถสื่อสารได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanchuklin (2008) พบว่าการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวจะเลือกแรงงานที่สามารถสื่อสารกับผู้ประกอบการได้ เป็นลำดับแรก ๆ ของการตัดสินใจเลือกจ้าง

7. รูปแบบการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อผู้วิจัยปรับรูปแบบตามโปรแกรมเพื่อให้รูปแบบมีความกลมกลืนมากยิ่งขึ้น ผลการปรับรูปแบบได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 107.810, Chi-Square/df เท่ากับ .980, df เท่ากับ 110, p-value เท่ากับ .541, GFI เท่ากับ .969, CFI เท่ากับ 1.000, RMR เท่ากับ .025 และ RMSEA เท่ากับ .000 นั่นคือรูปแบบการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิต เขตภาคตะวันตก ของปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ การขาดแคลนแรงงาน (LS) ความต้องการแรงงาน (LD) ค่าจ้างแรงงาน (LW) ลักษณะของงาน (NW) กฎหมายและนโยบายของรัฐ (LP) และภาษา (LG) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตในเขตภาคตะวันตก ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีความสำคัญมากที่สุดเป็นลำดับแรกลำดับรองลงมาได้แก่ ค่าจ้างแรงงาน ความต้องการแรงงาน กฎหมายและนโยบายของรัฐ ภาษาและด้านการขาดแคลนแรงงาน ตามลำดับ ส่วนผลวิเคราะห์การจัดกลุ่มตัวแปรและยืนยันปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตในเขตภาคตะวันตก พบว่า ตัวแปรด้านการขาดแคลนแรงงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปรได้แก่ ขยันไม่เลิกงาน และเต็มใจทำงาน ตัวแปรด้านต้องการแรงงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรได้แก่ ความรับผิดชอบ ความอดทน รัฐบาลสนับสนุนและศักยภาพองค์กร ตัวแปรด้านค่าจ้างแรงงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรได้แก่ ทางการเงินคุ้มค่า ความเหมาะสมและ การลดต้นทุน ตัวแปรด้านลักษณะของงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปรได้แก่ เลือกแรงงานตรงกับงานและความเสี่ยงของงาน ตัวแปรด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรได้แก่ ขั้นตอนชัดเจน หน่วยงานรัฐช่วยเหลือ และความชัดเจนของนโยบาย และด้านตัวแปรด้านภาษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปรได้แก่ ไทย-พม่า และอังกฤษ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว ควรพิจารณาถึงลักษณะของงานที่จะให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติในการผลิต เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพของการผลิต ทั้งนี้เพราะแรงงานต่างด้าวบางส่วนและส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ โดยเฉพาะทำงานในภาคการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม
2. ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิต ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นการเติมเต็มความรู้และให้ตระหนักถึงหลักในการทำงาน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงงาน หลักความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณี ข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐ หรือสิ่งที่ทำได้ ทำไม่ได้ หรือสิ่งที่ไม่ควรทำ เพื่อป้องกันผลเสียต่อการทำงานที่จะตามมา กระทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมาย หรือแม้แต่การหยุดงาน เยียวยา ชดเชยความเสียหายต่าง ๆ ที่จะตามมาหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้น
3. แรงงานต่างด้าวมักมีการใช้ภาษาที่หลากหลาย ซึ่งมาจากต่างถิ่น ต่างพื้นที่ เช่น กระเหรี่ยง พม่า เขมร จึงควรมีการฝึกอบรมทางด้านภาษาไทยให้มีความเข้าใจและใช้ภาษาไทย เพื่อการสื่อสารสั่งงานได้อย่างถูกต้อง
4. ความต้องการแรงงานของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อมีความจำเป็นต้องการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวจะต้องตระหนักถึงความถูกต้องในด้านกฎหมายของการจ้างแรงงานต่างด้าว จัดจ้างแรงงานถูกต้องตามกฎหมายหรือผ่านระบบการจัดหาของรัฐ และเมื่อมีแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมจะต้องให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมาย เช่น การรายงานตัว การขึ้นทะเบียน การชำระค่าธรรมเนียม หรืออื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตเขตภาคตะวันตกที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- Chanchuklin T. Factors affecting the employment of foreign workers of entrepreneurs in prachuap khiri khan province. Master of Business Administration Thesis. Suan Dusit Rajabhat University; 2008.
- Jindasak J, Thonglum T. Structural models affecting the management efficiency of thailand's tuna export industry. faculty of industrial technology management. Muban Chom Bueng Rajabhat University. Chom Bueng District Ratchaburi Province; 2022.
- Kaiyawan Y. Research basics, Bangkok: Bangkok Auxiliary Media Center Publishing Center; 2011.
- Kaiyawan Y. Structural equation modeling. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 2023.

- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. Multivariate data analysis. 7thed. New Jersey: Pearson Education, Inc; 2010.
- Khaonoed S, Jesadalak W. Management of migrant workers of seafood processing enterprises in Muang District Samut Sakhon Province. Veridian E-Journal, Silpakorn University. Thai version. Humanities Social Sciences and Arts; 2017.
- Kongyen C. The opinion of factors affecting foreign labor employment in Hat Yai District, Songkhla Province. Master of Social Science Thesis Department of Public and Private Management HatYai University; 2014.
- Koonsri S. Assessment of the need for foreign workers in Thailand: A case study of Mae Sot District, Tak Province. Chiang Mai University; 1996.
- Kusin P. Causes of employment of burmese migrant workers: A case study in Ratchaburi Province. Bangkok : Ramkhamhaeng University; 2020.
- Limpkanchanawat A. Employment of foreign workers of entrepreneurs in Surat Thane Province. Faculty of Management Sciences. Suratthani Rajabhat University. 2015.
- Ministry of Labor. Announcement of the wage committee on minimum wage rate (Issue 10) and clarification with table showing minimum wage rate announced on December 6, 2019.
- Pholmee A. Factors affecting the employment of unskilled workers in the Thailand 4.0 era of establishments in Laem Chabang Industrial Estate Chonburi Province. Journal of Economics and Public Policy 2018;9(18):35-48.
- Pityanon S. Labor economics. Bangkok: Faculty of Economics. Chulalongkorn University; 1992.
- Roinarin M. Employment of unskilled foreign workers in the area of the Bangkok Employment Office Area 10. Master's thesis Interdisciplinary fields of study. for local development Ramkhamhaeng University; 2019.
- Ruan Mun S. Gender and migrant shan women labor experience in local fresh market. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2018.
- Sangnak S, phanpinit S. Demand for foreign workers of entrepreneurs in Surat Thani province. College of Management for Development Research Report Thaksin University; 2014.
- Smithhikrai S. Recruitment, selection and performance evaluation. Th 5^{ed}. Bangkok : V.Print; 2019.
- Sukonthaprateep W. Factors influencing the decision to employ foreign workers of entrepreneurs in Sa Kaeo Province. College of Innovation Valaya Alongkorn Rajabhat University under the royal patronage; 2014.
- Suthama N. Nuritamon W. Demands for hiring alien laborers of service business entrepreneurs in Phranakhon Si Ayutthaya province Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Phranakhon; 2016.
- Thongplew A. Analysis of the system of foreign workers entering the country illegally. Master of Social Work Thesis. Thammasat University. 1998.
- John W, Bollen KA. Structural equations with latent variables., Inc., New York. 1989.