

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวกับการบริหารแรงงาน
ต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการ

MIGRATION FACTORS OF FOREIGN WORKERS WITH MANAGEMENT
IN SAMUTSAKON AND SAMUTPRAKAN PROVINCE

ภัสสร อิศรางกูร ณ อยุธยา¹ และอนันต์ ธรรมชาลัย²

Patsorn Issarangkula Na Ayutthaya, and Anan Thamchalai

¹นักศึกษาลัทธิสุตร ปร.ด (สาขาวิชาการจัดการ) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Phatsorn57@hotmail.com and anan.th@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 415 คนที่ได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, $SD = 0.37$) และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ปัจจัย การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยทั้ง 4 ด้าน (ด้านตัวแรงงาน ด้านตลาดแรงงานในประเทศปลายทาง ด้านเศรษฐกิจ และด้านโครงสร้างประชากรของประเทศไทย) อยู่ในระดับมาก

ผู้ประกอบการและนายจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, $SD = 0.41$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้ง 4 ด้าน (ด้านการจดทะเบียน ด้านการบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือ (MOU) ด้านการพิสูจน์สัญชาติ และด้านกระบวนการปรับเปลี่ยนฐานะ) อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.79

คำสำคัญ: การบริหารแรงงานต่างด้าว ปัจจัยการย้ายถิ่นฐาน ความสัมพันธ์

Abstract

The purpose of this research was to the study of the relationships of the factors that have the impact to the management of foreign workers and the management of foreign workers in Samut Sakhon and Samut Prakan province. This research is the qualitative research being done by using the questionnaires. Four hundred and fifteen groups of operators and employers in Samut Sakhon and Samut Prakan province were selected by simple random sampling. The statistics for data analysis included frequencies, percentages, means, standard deviations and Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were as follows:

The immigration factors of foreign workers as a whole opinion was at the high level ($\bar{x} = 3.98$, $SD = 0.37$), and considering in terms of items found that all items (oneself labor, labor market in the destination country, economic, and the population structure of Thailand) were also at the high level.

The management of foreign workers as a whole opinion was at the high level ($\bar{x} = 3.91$, $SD = 0.41$), and considering in terms of items found that all items (registration, memorandum of understanding in cooperation (MOU), nationality verification, and status change process) were also at the high level.

The overall of migrant factor of workers had a positive relationship the management of migrant workers at a significant level of 0.01 with 0.79 of correlation coefficient.

Keywords: the management of foreign workers; migration factor; relationship

1. บทนำ

ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจากการส่งเสริมทั้งการลงทุนในประเทศและส่งเสริมให้นักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศ โดยเฉพาะธุรกิจด้านอุตสาหกรรมและบริการที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความไม่สมดุลของการจ้างงานและมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้อัตราค่าจ้าง ค่าครองชีพของแรงงานสูงขึ้น ประกอบกับโครงสร้างประชากรของไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ขณะที่อัตราการเกิดประชากรลดลง จึงอาจทำให้ประเทศประสบภาวะขาดแคลนกำลังคนในอนาคตที่จะมาทดแทนการทำงานในภาคส่วนต่างๆ และอาจส่งผลกระทบต่อการผลิตของประเทศ ในช่วง 10 ที่ผ่านมามีจำนวนประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15-16 ปี) เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2.3 นอกจากนี้ประเทศต้นทางที่มีพรมแดนติดต่อกัน เช่น ประเทศเมียนมา กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีสภาพความไม่มั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความล้าหลังในการดำรงชีวิต และมีอัตราค่าจ้างแรงงาน ที่ต่ำกว่าไทย

ด้วยสาเหตุดังกล่าวจึงเป็นเหมือนปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือที่จะมาทำงานในส่วนที่แรงงานไทยปฏิเสธที่จะทำ เช่น งานที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น งานที่สกปรก (Dirty) มีความเสี่ยงอันตราย (Dangerous) และงานที่ลำบาก (Difficult) ทั้งในภาคการผลิตที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น เช่น ภาคเกษตรกรรม ภาคประมง ภาคการก่อสร้างและการค้าปลีก และภาคนอกการผลิต เช่น คนทำงานบ้านหรือผู้ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ประกอบการจึงต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศ [1]

แรงงานต่างด้าวที่ลี้ภัยเข้ามาในประเทศไทยและกระจายอยู่ทั่วไปในแต่ละภูมิภาค สามารถจำแนกตามลักษณะ การเข้าเมืองได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายและกลุ่มที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ปี 2550 - 2558 แรงงาน ต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมีแนวโน้มที่จะลดลงตามนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมดไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่ รวมทั้งครอบครัว ผู้ติดตามจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและพิสูจน์สัญชาติในแต่ละปี เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย

ปี 2559 ประมาณการได้ว่ามีชาวต่างชาติกำลังพำนักอยู่ในประเทศไทยรวมเป็นจำนวนระหว่าง 3.5-4 ล้านคน โดยในจำนวนนี้มีแรงงานประมาณ 2.7 ล้านคนมาจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ ได้แก่ เมียนมา กัมพูชา และ สปป.ลาว ซึ่งเป็นผู้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามอย่างถูกกฎหมายเป็นจำนวนประมาณ 1.5 ล้านคน ข้อมูลเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 และเป็นผู้ที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับภาครัฐโดยคาดว่ามีจำนวนมากกว่า 1 ล้านคน

จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเพิ่มมากขึ้นทั้งเข้าเมืองถูกกฎหมายและ ผิดกฎหมายอยู่มากในระดับต้นของประเทศ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ เห็นได้จากผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดต่อหัวของจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการมีมูลค่า 359,566 ล้านบาทและ 331,142 ล้านบาท ซึ่งเป็นลำดับที่ 6 และ 7 ของประเทศตามลำดับ [2] และจากสำรวจในปี 2557 มีโรงงานที่มีอยู่เดิมและจดทะเบียนใหม่ในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนรวมทั้งสิ้น 8,777 โรงงาน (ทุนจดทะเบียน 629,352 ล้านบาท) และ 6,119 โรงงาน (ทุนจดทะเบียน 248,046 ล้านบาท) ตามลำดับ [3]

ปัญหาแรงงานต่างด้าวทำให้ประเทศไทยต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อบริหารจัดการในประเด็นต่างๆ เช่น การกวาดล้าง จับกุม และส่งแรงงานที่ผิดกฎหมายกลับประเทศต้นทาง รวมทั้งการจัดการอาชญากรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาด้านความมั่นคงของชาติ การจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เด็กที่เป็นลูกของแรงงานต่างด้าวซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก การจัดสวัสดิการด้านสาธารณสุข การจัดการสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการกำหนดนโยบายในระยะยาวของประเทศไทยว่าจะจัดการอย่างไรกับลูกของแรงงานต่างด้าวที่เติบโตในประเทศไทย นอกจากนี้แล้วเรื่องของแรงงานต่างด้าวยังเกี่ยวข้องกับปัญหาการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นอาชญากรรมต่อมวลมนุษยชาติและเป็นปัญหาที่มีความสำคัญในภูมิภาคนี้

ดังนั้นการทราบถึงข้อมูลความสัมพันธ์เกี่ยวข้องของปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวจะนำไปสู่การวางแผน การกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างเหมาะสม เป็นระบบรอบคอบ และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ อันนำมาซึ่งการกระจายรายได้ที่ดีและการจ้างงาน ที่เพิ่มขึ้นสู่การเป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการ

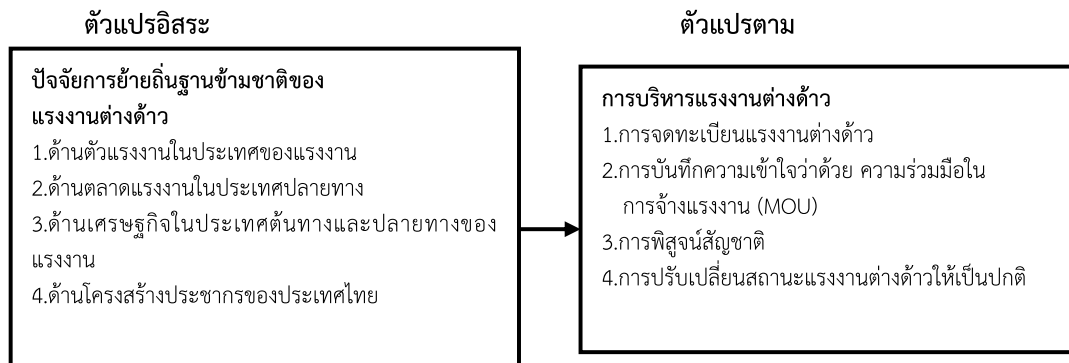
3. สมมุติฐาน

ปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับการบริหารแรงงานต่างด้าว

4. วิธีการดำเนินวิจัย

4.1 กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีแนวคิดของ ทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระดับ (Dual Labor Market Theory) ทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยได้กำหนดกรอบในการวิจัยมีตัวแปรตามรูปที่ 1 ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ เมียนมา กัมพูชา และลาว ในจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 19,925 ราย แยกเป็นจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 7,360 ราย (37 %) และจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 12,565 ราย (63%) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970: 607-610) [4] และได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากผู้ประกอบการของสองจังหวัดตามสัดส่วนรวม 550 ราย ละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ประกอบการ และกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสุ่มอย่างง่าย

จังหวัด	จำนวนผู้ประกอบการ (ราย)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ราย)
สมุทรสาคร	7,360	203
สมุทรปราการ	12,565	347
รวมทั้งสิ้น	19,925	550

4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ด้านตัวแรงงานในประเทศของแรงงาน ด้านตลาดแรงงานในประเทศปลายทาง ด้านเศรษฐกิจในประเทศต้นทางและปลายทางของแรงงาน และด้านโครงสร้างประชากรของประเทศไทย

ตัวแปรตาม คือการบริหารแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว การบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน (MOU) การพิสูจน์สัญชาติ และการปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวให้เป็นปกติ

4.4 ระยะเวลาในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการในช่วงเดือนมกราคม 2559 ถึง เมษายน 2560 ได้รับแบบสอบถามคืนมาเป็นจำนวน 415 คิดเป็นร้อยละ 75 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

4.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ประกอบการ มีลักษณะมาตรวัด 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีความเชื่อมั่นด้านปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าว และด้านการบริหารแรงงานต่างด้าว เท่ากับ 0.93 และ 0.94 ตามลำดับ

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อผู้ประกอบการ ปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าว และ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการโดยรวม และในแต่ละรายด้าน วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มากที่สุด

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ [5] ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.70 ขึ้นไป	ความสัมพันธ์สูงมาก
0.50 - 0.69	ความสัมพันธ์สูง
0.30 - 0.49	ความสัมพันธ์ปานกลาง
0.10 - 0.29	ความสัมพันธ์ต่ำ
0.01 - 0.09	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและสภาพทั่วไปได้แสดงไว้ในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละลักษณะส่วนบุคคลและสภาพทั่วไปของผู้ประกอบการ

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	136	32.77
1.2 หญิง	279	67.23
รวม	415	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	35	8.43
2.2 26-50 ปี	307	73.98
2.3 51-75 ปี	73	17.59
รวม	415	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.	29	6.99
3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.	64	15.42
3.3ปริญญาตรี	289	69.64
3.4ปริญญาโท	33	7.95
รวม	415	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 1-10 ปี	205	49.40
4.2 11-20 ปี	128	30.84
4.3 21-30 ปี	59	14.22
4.4 31-40 ปี	20	4.82
4.5 ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	3	0.72
รวม	415	100
5. ประเภทกิจการ		
5.1 การประมง	2	0.48
5.2 โรงงานแปรรูปอาหารทะเล	69	16.63
5.3 รับเหมาก่อสร้าง	64	15.42
5.4 โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า	32	7.71
5.5 อื่นๆ	248	59.76
5.5.1 พลาสติก	23	5.54
5.5.2 เฟอร์นิเจอร์	13	3.13
5.5.3 ผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์	12	2.89
5.5.4 พอกหนังสัตว์	11	2.65
5.5.5 บรรจุภัณฑ์	7	1.69
5.5.6 ปั่นด้าย	7	1.69
5.5.7 สิ่งทอ	7	1.69
5.5.8 อื่นๆ เช่น ห้องเย็บ โลหะ ผลิตภัณฑ์จาก เคมี เซรามิก แบตเตอรี่ แปรรูปเนื้อสัตว์ เป็นต้น	168	40.48
รวม	415	100
6. ที่ตั้งสถานประกอบการ		
6.1 สมุทรสาคร	113	27.23
6.2 สมุทรปราการ	302	72.77
รวม	415	100

ภัสสร อิศรางกูร ณ อยุธยา และอนันต์ ธรรมชาลัย
วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2560

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. กิจการได้จ้างแรงงานต่างด้าวทั้งหมด		
7.1 1-10 คน	49	11.81
7.2 11-20 คน	64	15.42
7.3 21-30 คน	31	7.47
7.4 31-40 คน	35	8.43
7.5 ตั้งแต่ 41 คนขึ้นไป	236	56.87
รวม	415	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวและการบริหารแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการ แสดงไว้ในตารางที่ 3 และ ตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อปัจจัยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานข้ามชาติแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านตัวแรงงาน	4.05	0.42	มาก
2. ด้านตลาดแรงงานในประเทศปลายทาง	3.98	0.46	มาก
3. ด้านเศรษฐกิจ	4.04	0.47	มาก
4. ด้านโครงสร้างประชากรของประเทศไทย	3.85	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.99	0.37	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการ

การบริหารแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการจดทะเบียน	3.98	0.48	มาก
2. ด้านการบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือ (MOU)	4.01	0.51	มาก
3. ด้านการพิสูจน์สัญชาติ	3.85	0.51	มาก
4. ด้านกระบวนการปรับเปลี่ยนฐานะแรงงานต่างด้าวให้เป็นปกติ	3.81	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.92	0.41	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการ แสดงไว้ในตารางที่ 5

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.79

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวทั้ง 4 ด้าน (ด้านตัวแรงงานในประเทศปลายทาง ด้านตลาดแรงงานในประเทศปลายทาง ด้านเศรษฐกิจประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง และด้านโครงสร้างประชากรของประเทศไทย) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55, 0.65, 0.66 และ 0.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างด้าวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยการย้ายถิ่นฐาน ข้ามชาติของแรงงานต่าง ด้าว	สถิติ	การบริหารแรงงานต่างด้าว				
		การจด ทะเบียน	การบันทึกความเข้าใจ ว่าด้วยความร่วมมือใน การจ้างแรงงาน (MOU)	การพิสูจน์ สัญชาติ	กระบวนการ รับเปลี่ยน สถานะแรงงาน ต่างด้าวให้เป็น ปกติ	การบริหาร แรงงานต่าง ด้าวโดยรวม
1. ด้านตัวแรงงาน	Pearson Correlation P-value	0.58** 0.00	0.47** 0.00	0.43** 0.00	0.22** 0.00	0.55** 0.00
2. ด้านตลาดแรงงาน ในประเทศปลายทาง	Pearson Correlation P-value	0.84** 0.00	0.47** 0.00	0.41** 0.00	0.28** 0.00	0.65** 0.00
3. ด้านเศรษฐกิจ	Pearson Correlation P-value	0.53** 0.00	0.68** 0.00	0.55** 0.00	0.33** 0.00	0.66** 0.00
4. ด้านโครงสร้าง ประชากรของ ประเทศไทย	Pearson Correlation P-value	0.35** 0.00	0.53** 0.00	0.98** 0.00	0.41** 0.00	0.72** 0.00
โดยรวม	Pearson Correlation P-value	0.70** 0.00	0.65** 0.00	0.73** 0.00	0.39** 0.00	0.79** 0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สรุปและอภิปราย

ปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.79 แสดงให้เห็นว่าในการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการที่ผ่านเครื่องมือทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ด้านการบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน (MOU) ด้านการพิสูจน์สัญชาติ และด้านการปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวให้เป็นปกติเป็นนโยบายของรัฐบาลไทยโดยลำพัง หรือระหว่างรัฐต่อรัฐ ที่รัฐปลายทางใช้ผ่านเครื่องมือการบริหารดังกล่าว เป็นแรงดึงดูดเสริมที่เป็นตัวเร่งต่อปัจจัยการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าว (ด้านตัวแรงงานในประเทศ ด้านตลาดแรงงานในประเทศปลายทาง ด้านเศรษฐกิจประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง และด้านโครงสร้างประชากรของประเทศไทย) ซึ่งเป็นตัวผันแปรต่อจำนวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังนั้นการที่รัฐบาลมีเครื่องมือและนโยบายการจัดการดังกล่าวให้เหมาะสมกับสิทธิการทำงานของแรงงานต่างด้าวนานโยบายการบริหารดังกล่าวมาใช้และปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์แรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัย [6] ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแรงงานต่างด้าวตามกฎบัตรสหประชาชาติในพื้นที่ชายฝั่งทะเล 3 จังหวัด (จ.สมุทรปราการ จ.สมุทรสาคร จ.สมุทรสงคราม) แล้วพบว่านโยบายการบริหารด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นนโยบายที่ยึดติดหลักการบริหารแรงงานต่างด้าวโดยคุ้มครองแรงงานด้วยความเสมอภาคความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายหากเป็นลูกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย [7] ผลการศึกษาเรื่องคุณภาพการของแรงงานข้ามชาติต่อประเทศไทยแนวทางการพัฒนา นโยบาย พบว่าการอพยพของแรงงานข้ามชาติ เป็นแรงผลักดันที่ดีที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเจริญเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางของแรงงานเหล่านี้ และการกำหนดนโยบายจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันตาม ความเหมาะสมของแต่ละภาคอุตสาหกรรม และการจัดหาและจัดจ้างแรงงานเข้ามาทำงานภายใต้ การบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน (MOU) จะช่วยให้รัฐบาลไทยสามารถจัดการกับกรอพยพของแรงงานข้ามชาติ และในขณะเดียวกันก็สามารถให้การคุ้มครองปกป้องแรงงานเหล่านี้ได้ นอกจากนี้นโยบายของรัฐบาลและการบริหาร สถานประกอบการต้องคำนึงเรื่องการสร้างความผูกพันต่อสถานประกอบการตามผลงานวิจัยเรื่องปัจจัยของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร [8] ที่พบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงทรัพยากร อันมีค่าขององค์กร การทำให้พนักงาน (ลูกจ้าง แรงงาน) ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกที่ดี และมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวอยากเข้ามาทำงานในประเทศไทย และจากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการย้ายถิ่น

ฐานข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวโดยรวมกับการบริหารแรงงานต่างด้าว [9] พบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือส่งผลกระทบต่อจากนโยบายผ่านเครื่องมือการบริหารแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล โดยเฉพาะกรณีของจำนวนแรงงานต่างด้าวจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว นโยบายและมาตรฐานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล ส่งผลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ขณะที่ความต้องการแรงงานต่างด้าวในระดับอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อจากนโยบายเครื่องมือการบริหารจัดการเช่นกัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรปรับปรุงระบบการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ให้เป็นแบบ One Stop Service เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวและเพื่อช่วยให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของภาครัฐง่ายขึ้น
2. ควรมีนโยบายระยะยาวและการดำเนินการตามนโยบายที่ครอบคลุม เสมอต้นเสมอปลาย โปร่งใส และระดมความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง
3. ควรมอบคู่มือการทำงานและการปฏิบัติตนของแรงงานข้ามชาติในขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย รวมถึงขั้นตอนการขอเปลี่ยนนายจ้าง ค่าธรรมเนียมในแต่ละขั้นตอน แผนที่ประเทศไทยและข้อมูลของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่ควรรู้และปฏิบัติในขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ตลอดจนบทลงโทษที่จะได้รับหากมีการกระทำผิดกฎหมาย
4. ควรสร้างแรงจูงใจผ่านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุนให้ทั้งแรงงานและนายจ้างเข้าสู่ระบบมากยิ่งขึ้น
5. ควรมีการรณรงค์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในสังคมไทย
6. ควรเพิ่มระยะเวลาในการพิสูจน์สัญชาติ ปรับขั้นตอนในการดำเนินงาน และเพิ่มภาษาที่ใช้ในการกรอกเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
7. ควรมีการเก็บภาษีบุคคลธรรมดาจากแรงงานต่างด้าวด้วย เนื่องจากมีส่วนร่วมในการใช้สาธารณูปโภคต่างๆ ร่วมกับประชาชนไทยด้วยเช่นกัน
8. ควรกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในขั้นตอนต่างๆ ควรอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่แพงเกินไป และเขียนไว้ให้ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- [1] Suchada., et al. 2014. **Population and Thai social: The Challenge and Opportunity**. Bangkok: (n.p.).
- [2] Yongyut Chalamvong et al. 2016. **The Study of Foreign Workers Trends in Thailand and Its Impact on the Management of Foreign Workers**. Thailand Development research Institute Foundation.
- [3] Ministry of Industry, Department of Industrial works. 2014. **Annual Statistics of Industrial Factories**. Bangkok: (n.p.).
- [4] Krejcie, Morgan.1970. Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement**, 30(3), p 607-610.
- [5] Pratcharat Thawarat. 1997. **Research Methods in Behavioral Sciences and Social Sciences**. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- [6] Jiraporn maneeakas. 2013. **Management of Foreign Workers by The UN Charter in Coastal Area 3 Province (Samutprakarn, Samut Sakhon, Samut Songkhram)**. Doctor of Political science, Graduate School, Valaya Alongkorn Rajabhat University.
- [7] Phillip Martin. 2007. **Economic Contributions of Migrant Workers: A guide to Policy Department**. (n.p.): Office of International Labor Organization.
- [8] Sarawut Wayluriyapattanakul. 2017. Motivation Factors Affecting Organization Commitment: A case study of Apollo (Thailand) co.Ltd. **Journal of Education King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang**, 15(3), p145-153.
- [9] Thailand Development Research Institute.2016. **The study of labor trends in Thailand and its impact on foreign policy management in Thailand**. Bangkok: DTRI.(Report)