

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ อุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดเชียงใหม่ใช้ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ทฤษฎีการผลิต

ทฤษฎีการผลิต เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการผลิตและจำนวนผลผลิตที่ได้รับ โดยทฤษฎีการผลิตแบ่งระยะเวลาในการผลิตออกเป็น 2 ช่วงด้วยกัน คือ ระยะสั้น และระยะยาว ซึ่ง (ศศิวิทย์ วังษ์มณฑา, 2548) ได้อธิบายรายละเอียดดังนี้

การผลิต (Production) คือ กิจกรรมทางเศรษฐกิจรูปแบบหนึ่งที่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตในทางที่ก่อให้เกิดสินค้าและบริการผลที่ได้จากการผลิต เรียกว่า ผลผลิต (Output) ซึ่งอาจจะเป็นสินค้าหรือบริการใดๆ ก็ได้ นอกจากนี้ การผลิตเป็นแนวคิดเชิงกระแส (Flow Concept) กล่าวคือ เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่วัดผลผลิตและปัจจัยการผลิตในรอบเวลาหนึ่งๆ เช่น ต่อปี ต่อเดือน ต่อวัน ต่อชั่วโมง เป็นต้น

ฟังก์ชันการผลิต คือ ผลผลิตมากที่สุดที่เป็นไปได้จากการใช้ปัจจัยการผลิตต่างๆ ภายใต้ข้อจำกัดทางเทคโนโลยีที่เป็นอยู่ในขณะนั้น หรืออีกนัยหนึ่งคือเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการผลิตและผลผลิตที่ได้ออกมาจากกระบวนการผลิต โดยมากนิยมเขียนเป็นฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ ดังนี้

$$Q = F(L, K, H, N)$$

เมื่อ Q คือ ผลผลิต

L คือ ปริมาณแรงงาน

K คือ ทุนทางกายภาพ

H คือ ความรู้และทักษะของแรงงาน

N คือ ทรัพยากรธรรมชาติ

ทฤษฎีการผลิตแบ่งระยะเวลาในการผลิตออกเป็น 2 ช่วงด้วยกัน คือ ระยะสั้น และระยะยาว ในแบ่งแยกการผลิตเป็นระยะสั้นและระยะยาว ต้องทราบถึงประเภทของปัจจัยการผลิต คือ

- ปัจจัยการผลิตคงที่ (Fixed Factors) คือ ปัจจัยการผลิตที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตาม การเปลี่ยนแปลงของผลผลิต เช่น ที่ดิน เครื่องจักร
- ปัจจัยการผลิตผันแปร (Variable Factors) คือ ปัจจัยการผลิตที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามการเปลี่ยนแปลงของผลผลิต เช่น แรงงาน

การผลิตในระยะสั้น (Short-run period) หมายถึง ระยะเวลาที่สั้นจนกระทั่งปัจจัยการผลิต บางชนิดไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงขนาดหรือจำนวนได้จึงมีจำนวนคงที่ ปัจจัยการผลิตชนิดนั้น เรียกว่า ปัจจัยคงที่ (fixed factor) ส่วนปัจจัยที่ไม่คงที่เรียกว่าปัจจัยผันแปร (variable factor) สมมุติ ว่าผลผลิต (Q) ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ชนิด คือ ทุน (K) และแรงงาน (L) โดย L เป็นปัจจัยแปรผัน ส่วน K เป็นปัจจัยคงที่ โดยเขียนฟังก์ชันการผลิตระยะสั้นได้ว่า $Q = F(K, L)$

การวิเคราะห์การผลิตในระยะสั้น (Short-Run Production Analysis)

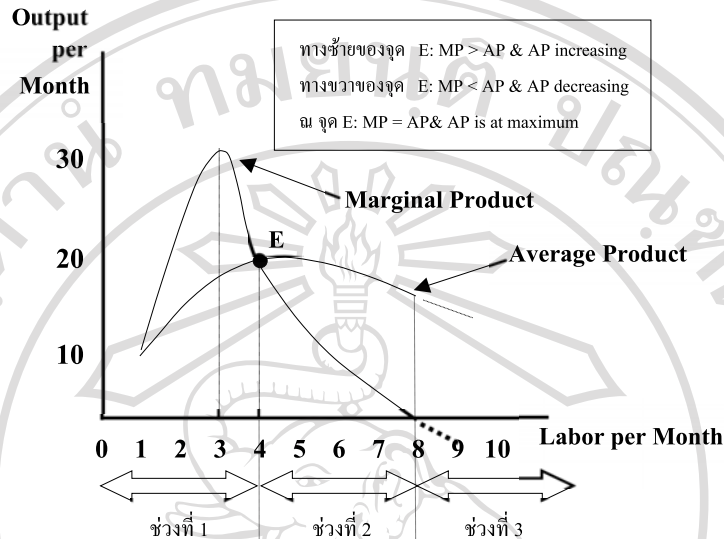
แนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่อธิบายการผลิตในระยะสั้นมี 2 แนวคิด คือ

- กฎว่าด้วยการใช้ปัจจัยการผลิตที่มีสัดส่วนไม่คงที่ (Law of Variable proportions) สาระสำคัญ คือ ในระยะสั้นการเพิ่มปัจจัยผันแปร เพื่อใช้ในการผลิตร่วมกับปัจจัยคงที่ จะทำให้ ผลผลิตในช่วงแรกเพิ่มขึ้นจนถึงระดับสูงสุด หลังจากนั้นการเพิ่มปัจจัยผันแปรจะทำให้ผลผลิตรวม ลดลง
- กฎว่าด้วยการลดน้อยถอยลงของผลผลิตส่วนเพิ่ม (Law of Diminishing Marginal Physical Returns) สาระสำคัญ คือ เมื่อเพิ่มปัจจัยผันแปรชนิดหนึ่งไปเรื่อยๆ โดยกำหนดให้ปัจจัย การผลิตอื่นๆที่ผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product, MP) จะมีค่าลดลงเรื่อยๆ จนในที่สุดเป็นศูนย์ และติดลบ (รูป 2.1)

การวัดผลผลิตในรูปแบบต่างๆ

- ผลผลิตรวม (Total Product ,TP) คือ ผลผลิตทั้งหมดที่ได้รับจากการใช้ปัจจัยผันแปร จำนวนต่างๆทำงานร่วมกับปัจจัยคงที่ นอกจากนี้ยังหาได้จากผลรวมของผลผลิตส่วนเพิ่ม
- ผลผลิตเฉลี่ย (Average Product , AP) คือ ผลผลิตทั้งหมดคิดเฉลี่ยต่อหนึ่งหน่วยปัจจัย ผันแปร การวิเคราะห์การผลิตในระยะสั้นเรากำหนดให้แรงงานเป็นปัจจัยผันแปร ดังนั้น ผลผลิต เฉลี่ยในที่นี้ คือ ผลผลิตรวมหารด้วยจำนวนแรงงาน(รูปที่ 2.1)

- ผลผลิตส่วนเพิ่มหรือผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Marginal Product, MP) คือ ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มปัจจัยแปรผัน 1 หน่วย (รูป 2.1)



รูปที่ 2.1 ผลผลิตเฉลี่ย (AP_L) และผลผลิตส่วนเพิ่ม (MP_L) เมื่อเพิ่มปัจจัยการผลิต

การผลิตในระยะยาว (long-run period) หมายถึง ระยะเวลาการผลิตที่นานพอจนกระทั่งปัจจัยการผลิตทุกชนิดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ปัจจัยการผลิตทุกชนิดในฟังก์ชันการผลิตระยะยาวจะเป็นปัจจัยผันแปร (variable factor) สมมติว่าผลผลิต (Q) ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ชนิด คือ K และ L แล้วเราสามารถเขียนฟังก์ชันระยะยาวได้ว่า $Q = F(K, L)$

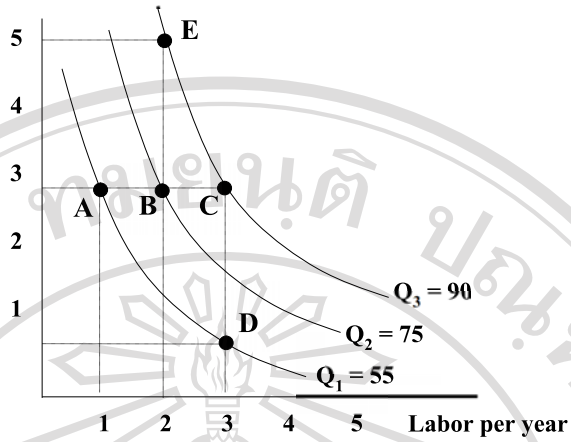
การวิเคราะห์การผลิตในระยะยาว (Long-Run Production Analysis)

การผลิตในระยะยาวคือ การที่ปัจจัยการผลิตทุกชนิดเป็นปัจจัยผันแปร การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะต้องใช้เส้นผลผลิตเท่ากัน (Isoquant) และเส้นต้นทุนเท่ากัน (Isocost) เพื่อหาคุณภาพของผู้ผลิตว่าผู้ผลิตจะเลือก ใช้ปัจจัยการผลิตอย่างไรเพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่ต้องการ โดยมีต้นทุนต่ำที่สุด (Cost Minimization)

ความหมายและลักษณะของเส้นผลผลิตเท่ากัน

เส้นผลผลิตเท่ากัน (Isoquant Curve) คือ ส่วนประกอบของปัจจัยการผลิต 2 ชนิด ในปริมาณที่แตกต่างกันซึ่งสามารถนำมาผลิตเป็นสินค้าและบริการได้ในจำนวนเท่ากัน (รูปที่ 2.2)

Capital per year

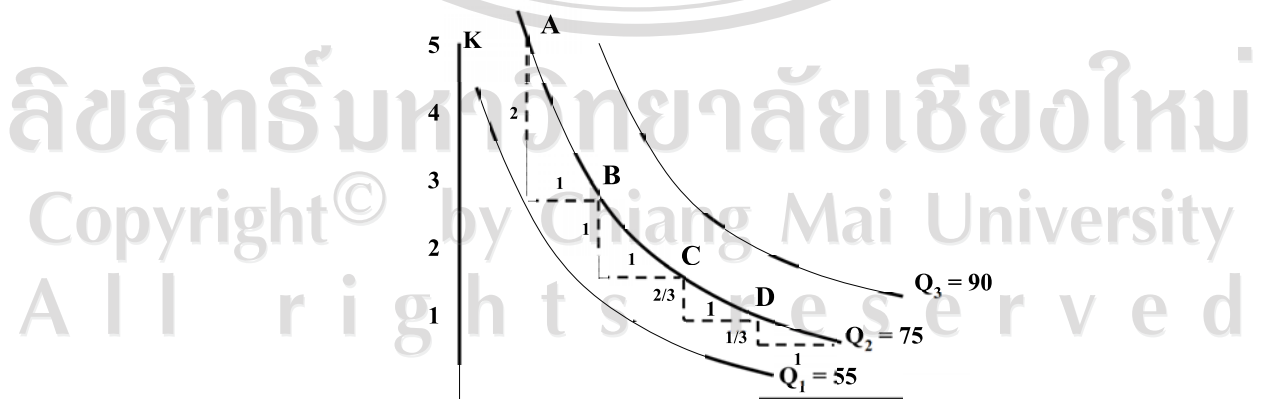


รูปที่ 2.2 เส้นผลผลิตเท่ากัน

การผลิตส่วนใหญ่ จะเป็นไปตามกฎการลดลงของอัตราหน่วยสุดท้ายการ interchangeable ของปัจจัยการผลิต (Law of Diminishing Marginal Rate of Technical Substitution)

กฎการลดลงของอัตราหน่วยสุดท้ายการ interchangeable ของปัจจัยการผลิต(Law of diminishing Marginal Rate of Technical Substitution)

คือ หากปัจจัยการผลิต 2 ตัวที่ใช้สามารถทดแทนกันได้บ้างแต่ไม่สามารถทดแทนกันได้อย่างสมบูรณ์จะทำให้ค่า MRTS ลดลงเรื่อยๆ เนื่องจากปัจจัยการผลิตหน่วยแรกๆ จะให้ผลผลิตส่วนเพิ่ม (MP) มาก ดังนั้นผู้ผลิตจึงยินดีสละปัจจัยอีกชนิดเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อเพิ่มปริมาณไปเรื่อยๆ ผู้ผลิตยินดีจะสละปัจจัยอีกชนิดลดลงเพราะผลผลิตส่วนเพิ่ม (MP) ของปัจจัยการผลิตหน่วยหลังๆ ที่ได้มามีค่าลดลง (รูปที่ 2.3)



รูปที่ 2.3 อัตราหน่วยสุดท้ายการ interchangeable ของปัจจัยการผลิต 2 ชนิด

เส้นต้นทุนเท่ากัน(Isocost Curve)

คือ เส้นที่แสดงส่วนประกอบของปัจจัยการผลิตที่สามารถซื้อได้ด้วยต้นทุน จำนวนเท่ากัน โดยกำหนดราคาปัจจัยการผลิตคงที่ที่กำหนดให้ปัจจัยการผลิตมี 2 ชนิด คือ ทุน (K) และแรงงาน (L) ราคาปัจจัยทุนต่อหน่วยเท่ากับ r และราคาปัจจัยแรงงานต่อหน่วยเท่ากับ w เส้นต้นทุนเท่ากันเป็นเส้นตรง มีความชันติดลบเท่ากับราคาสัมพัทธ์ของปัจจัยการผลิต ดังนั้นเมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับเส้นผลผลิตเท่ากัน จะได้ว่าผู้ผลิตเลือกใช้ปัจจัยการผลิตแต่ละชนิดอย่างละเท่าไร เพื่อให้มีต้นทุนการผลิตต่ำที่สุด

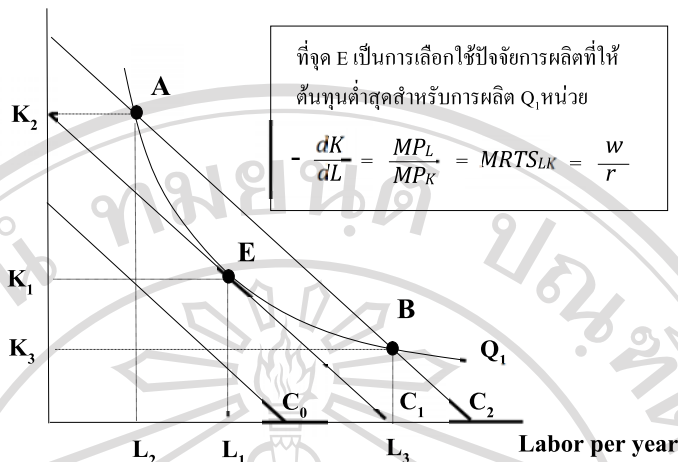
$$TC = wL + rK \rightarrow K = \frac{TC}{r} - \left(\frac{w}{r}\right)L$$

↑
ราคาสัมพัทธ์ของ
ปัจจัยการผลิต

การผลิตที่เสียต้นทุนต่ำสุด เมื่อกำหนดจำนวนผลผลิต

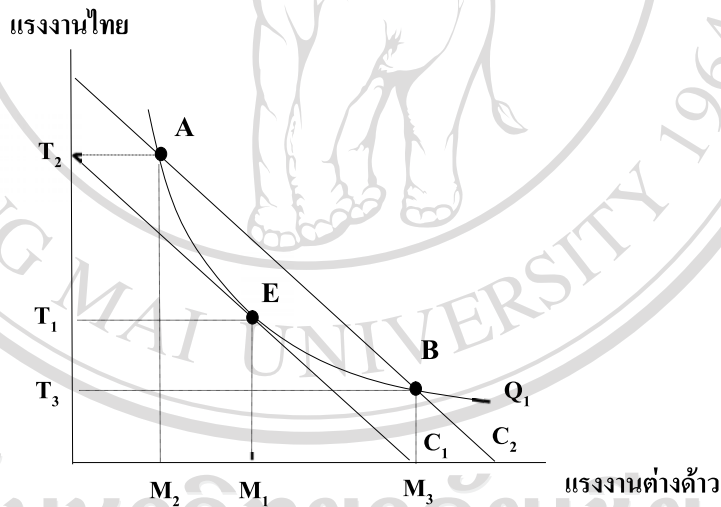
จากรูปที่ 2.4 E จะเป็นการผลิตที่มีต้นทุนต่ำสุดหากผู้ผลิตต้องการระดับผลผลิตเท่ากับ Q_1 ซึ่งเป็นจุดสัมผัสระหว่างเส้นผลผลิตเท่ากันและเส้นต้นทุนเท่ากันมีต้นทุนรวมทั้งสิ้น C_1 ใช้ปัจจัยทุนเท่ากับ K_1 หน่วยและแรงงาน L_1 หน่วย ส่วนที่จุด A แม้ว่าผลผลิตที่ได้จะเท่ากันแต่มีต้นทุนการผลิตที่สูงกว่าคือ C_2 เพราะการผลิตที่จุด A ค่า $MRTS_{LK} > w$ แสดงว่าแรงงาน 1 หน่วยสร้างมูลค่าผลผลิตได้มากกว่าค่าจ้าง ดังนั้นผู้ผลิตจะเพิ่มการจ้างแรงงานและลดการใช้ปัจจัยทุน แต่เมื่อเพิ่มการจ้างแรงงานจะเป็นไปตาม Law of Diminishing MRTS ดังนั้นค่า $MRTS_{LK}$ จะลดลงจนกระทั่งเท่ากับราคาสัมพัทธ์ของปัจจัยการผลิต ในทำนองเดียวกันที่จุด B ค่า $r > MRTS_{LK}$ แสดงว่าแรงงาน 1 หน่วยสร้างมูลค่าผลผลิตได้น้อยกว่าค่าจ้าง ดังนั้นผู้ผลิตจะลดการจ้างแรงงานและใช้ปัจจัยทุนมากขึ้น แต่เมื่อลดการจ้างแรงงานจะเป็นไปตาม Law of Diminishing MRTS ดังนั้น ค่า $MRTS_{LK}$ จะเพิ่มขึ้นจนกระทั่งเท่ากับราคาสัมพัทธ์ของปัจจัยการผลิต

Capital per year



รูปที่ 2.4 การผลิตที่ทำให้ต้นทุนต่ำสุด (Cost Minimization)

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาอธิบายการเลือกใช้แรงงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้เช่นกัน กล่าวคือ



รูปที่ 2.5 การเลือกใช้แรงงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

จากรูปที่ 2.5 E จะเป็นจุดที่มีการเลือกใช้แรงงานคุณภาพ คือ แรงงานไทยเท่ากับ T_1 และแรงงานต่างด้าวเท่ากับ M_1

ถ้าค่าจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้นายจ้างเลือกใช้แรงงานไทยลดลงและไปจ้างแรงงานต่างด้าวแทน(จุดB) ที่จุดB มีการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย คือใช้แรงงานไทยเท่ากับ T_3 แรงงานต่างด้าวเท่ากับ M_3 ดังนั้น ณ จุด B แสดงว่า การใช้แรงงานต่างด้าวกู้มค่ามากกว่าแรงงานไทย

ถ้าค่าจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น จะทำให้นายจ้างเลือกใช้แรงงานไทยเพิ่มขึ้น และไปจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง(จุด A) ที่จุด A มีการเลือกใช้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว คือใช้แรงงานไทยเท่ากับ T_2 แรงงานต่างด้าวเท่ากับ M_2 ดังนั้น ณ จุด A แสดงว่า การใช้แรงงานไทยคุ้มค่ามากกว่าแรงงานต่างด้าว

2.2 ทฤษฎีการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต

การกำหนดราคาของปัจจัยการผลิต ขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานในตลาดปัจจัยการผลิตซึ่ง (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2535) ได้อธิบายรายละเอียดดังนี้

อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งของหน่วยผลิต

อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิต เป็นอุปสงค์แบบสืบเนื่อง (derived demand) กล่าวคือ ความต้องการปัจจัยการผลิตของผู้ผลิตสืบเนื่องมาจากความต้องการสินค้าและบริการของผู้บริโภค ถ้าปราศจาก ความต้องการสินค้าและบริการของผู้บริโภคแล้ว ความต้องการปัจจัยการผลิตของผู้ผลิตจะไม่เกิดขึ้น

อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิต นอกจากจะมีลักษณะเป็นอุปสงค์แบบสืบเนื่องแล้วยังมีลักษณะพิเศษอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นอุปสงค์ร่วม (jointly interdependent demand) หมายความว่า การผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยการผลิตทั้ง 4 ชนิดร่วมกัน คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ เราไม่สามารถบอกได้ว่า ปัจจัยแต่ละชนิดโดยลำพังมีส่วนในการผลิตสินค้ามากน้อยอย่างไร ปัจจัยต่างๆเหล่านี้เสริมสร้างกำลังซึ่งกันและกัน แต่ในบางกรณีปัจจัยเหล่านี้ก็แข่งขันกันเองเพราะสามารถใช้แทนกันได้ เช่น ทุนและแรงงาน ดังนั้น อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ อุปสงค์สำหรับสินค้านั้นของผู้บริโภค ราคาของปัจจัยการผลิตนั้น ราคาของปัจจัยการผลิตอื่นที่ใช้ทดแทนกันได้

ในตลาดผลผลิต ผู้ผลิตจะได้รับกำไรสูงสุดเมื่อผลิตตามเงื่อนไข $MR = MC$ เงื่อนไขดังกล่าวนี้ จะไปกำหนดการจ้างปัจจัยการผลิตในตลาดปัจจัย กล่าวคือ หน่วยผลิตจะจ้างปัจจัยการผลิตไปเรื่อยๆ จนกระทั่งค่าใช้จ่ายเพิ่มสำหรับปัจจัยหน่วยนั้น เท่ากับรายรับส่วนเพิ่มจากการจ้างปัจจัยการผลิตหน่วยดังกล่าว

กล่าวโดยสรุป เงื่อนไขภาวะดุลยภาพในตลาดปัจจัย ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเพิ่มจากการจ้างปัจจัยการผลิตเท่ากับรายรับส่วนเพิ่มจากการจ้างปัจจัยการผลิต

หน่วยการผลิตในตลาดปัจจัยการผลิตที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ และตลาดผลผลิตที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์

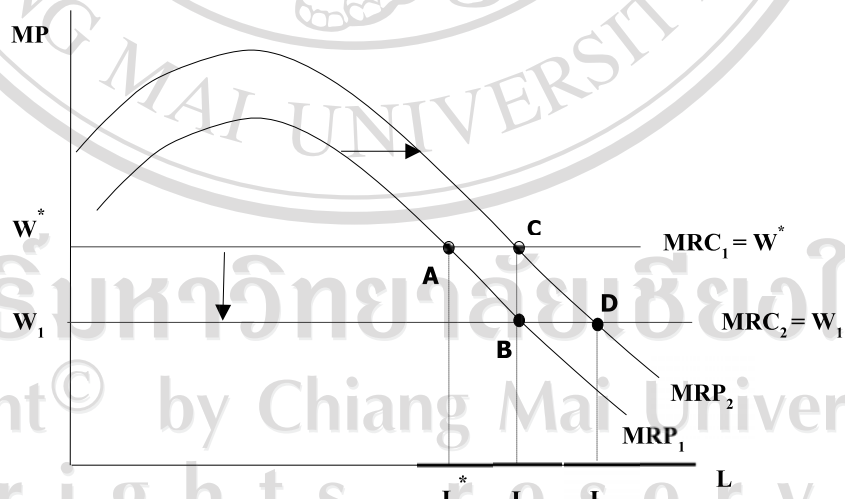
ในกรณีของตลาดผลผลิตที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์ รายรับเพิ่มที่ได้จากการใช้ปัจจัยการผลิตหน่วยเพิ่ม คำนวณจากผลผลิตเพิ่มคูณด้วยรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการขายสินค้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ซึ่งก็คือ MR (สำหรับกรณีตลาดแข่งขันสมบูรณ์ $MR = P$ จึงอนุโลมใช้ P)

$$MRP = MP \times MR$$

การใช้ปัจจัยการผลิตหลายชนิดร่วมกันเพื่อให้ได้กำไรสูงสุด

สมมุติหน่วยผลิตใช้ปัจจัยการผลิต 2 ชนิด คือ ทุนและแรงงาน ตลาดปัจจัยการผลิตเป็นตลาดที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ ฉะนั้นราคาของปัจจัยการผลิตจะเท่ากับ Marginal Resource Cost (MRC) ซึ่งก็คือ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเมื่อจ้างปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย

ในกรณีของการจ้างปัจจัยการผลิตชนิดเดียวจะได้รับกำไรสูงสุด เราทราบว่าหน่วยผลิตจะได้รับกำไรสูงสุดถ้าเขาได้จ้างปัจจัยการผลิตจนถึงระดับหนึ่ง ซึ่ง MRP ของปัจจัยการผลิตเท่ากับราคาของปัจจัยการผลิตนั้น (MRC) หลักการเดียวกันนี้สามารถนำมาใช้กับกรณีของการจ้างปัจจัยการผลิตร่วมกัน นั่นคือ หน่วยผลิตจะได้รับกำไรสูงสุด ถ้าเขาได้จ้างปัจจัยการผลิตทุกชนิดจนถึงระดับการผลิตซึ่ง MRP ของปัจจัยการผลิตชนิดใดเท่ากับราคาของปัจจัยการผลิตชนิดนั้น ในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ $MRC = W$ ดังนั้น เราจะเลือกใช้ปัจจัยการผลิตที่ $MRP = MRC = W$



รูปที่ 2.6 การเลือกใช้ปัจจัยการผลิตให้เกิดกำไรสูงสุด

จากรูปที่ 2.6 ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ ดังนั้น $MRC = W$ และเราจะเลือกใช้ปัจจัยการผลิตที่ $MRP = MRC = W$ ดังนั้นเราจะเลือกใช้ปัจจัยการผลิตที่ $MRP_1 = MRC_1 = W^*$ ณ จุด A ที่ระดับค่าจ้าง W^* และจำนวนแรงงานเท่ากับ L^*

ถ้าค่าจ้างแรงงานเปลี่ยนแปลงจะทำให้เส้น MRC เปลี่ยนแปลง หากค่าจ้างแรงงานถูกลดจาก W^* เป็น W_1 จะทำให้ MRC_1 เปลี่ยนเป็น MRC_2 และจะทำให้ระดับการจ้างงานเพิ่มขึ้นจาก L^* เป็น L_1 (เลือกใช้ปัจจัยการผลิตที่จุด B)

แต่ถ้าราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงจะทำให้เส้น MRP เปลี่ยนแปลง หากราคาสินค้าเพิ่มขึ้นจะทำให้เราต้องการขายมากขึ้นและจำเป็นต้องใช้ปัจจัยเพิ่มขึ้นด้วย ทำให้ MRP_1 เปลี่ยนเป็น MRP_2 และจะทำให้ระดับการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยที่ถ้าราคาค่าจ้างเท่ากับ W^* ระดับการจ้างงานจะเปลี่ยนแปลงจาก L^* (จุด A) เป็น L_2 (จุด C) แต่ถ้าราคาค่าจ้างเท่ากับ W_1 ระดับการจ้างงานจะเปลี่ยนแปลงจาก L_1 (จุด B) เป็น L_2 (จุด D)

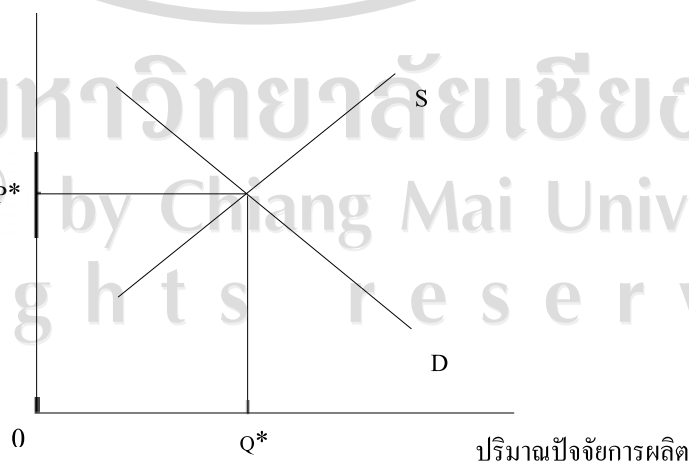
อุปทานของปัจจัยการผลิตของตลาด

อุปทานของปัจจัยการผลิตของตลาด หมายถึง จำนวนของปัจจัยการผลิตที่เจ้าของปัจจัยการผลิตต้องการจะขาย ณ ระดับราคาต่างๆ โดยทั่วไปแล้ว ราคายิ่งสูงเท่าไร จำนวนปัจจัยการผลิตที่เจ้าของยินดีเสนอขายจะมีมากขึ้นเท่านั้น เช่น ถ้าค่าจ้างแรงงานของงานชนิดหนึ่งสูงขึ้น จำนวนคนงานที่ยินดีจะทำงานนั้นจะมีมากขึ้น เป็นต้น ดังนั้นเส้นอุปทานของปัจจัยการผลิตจึงเป็นเส้นที่ทอดลงจากขวามาซ้าย เช่นเดียวกับเส้นอุปทานของสินค้าและบริการ

การกำหนดราคาและระดับการว่าจ้างปัจจัยการผลิต

ราคาของปัจจัยการผลิตถูกกำหนดขึ้นโดยอุปสงค์และอุปทานในตลาดของปัจจัยการผลิตนั้น ราคาคุณภาพของปัจจัยการผลิตจะเกิดขึ้นเมื่อจำนวนซื้อและจำนวนขายเท่ากันพอดี ถ้าพิจารณาจากเส้นอุปสงค์และอุปทานของปัจจัยการผลิต ราคาคุณภาพจะเกิดขึ้นตรงจุดตัดของทั้ง 2 เส้นนี้ (รูปที่ 2.7)

ราคาปัจจัยการผลิต



รูปที่ 2.7 คุณภาพของปัจจัยการผลิต

2.3 ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

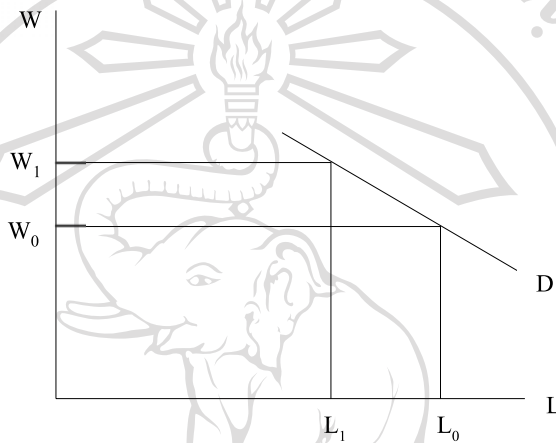
การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงาน เป็นการศึกษาสาเหตุของนายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในกิจการของตนเอง โดยทำการศึกษาในเชิงเศรษฐศาสตร์โดยพิจารณาถึงโครงสร้างของตลาดการจ้างงาน

ซินเนียร์ คัททอร์, 2544 ได้ศึกษาไว้ว่าจำนวนการจ้างแรงงานของตลาด ขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาดแรงงาน โดยที่จำนวนอุปทานของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่เจ้าของแรงงานได้รับ และจำนวนของอุปสงค์จะขึ้นอยู่กับความต้องการจ้างงานของผู้ว่าจ้างที่มุ่งหวังจะได้รับผลตอบแทนจากการใช้แรงงานในการผลิตให้ได้มากที่สุด เช่นเดียวกับนายจ้างที่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานกิจการของตน โดยมีผลตอบแทนเป็นค่าจ้างในรูปของผลตอบแทนที่ได้รับ

ในการใช้แรงงานต่างด้าว จำเป็นต้องอาศัยหลักวิเคราะห์ในเรื่องอุปสงค์สำหรับแรงงานหรือความต้องการแรงงานของนายจ้าง (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535) นายจ้างจะต้องมีการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาด ดังนั้นอุปสงค์สำหรับแรงงานจึงเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (derived demand) ที่จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการเสนอซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานได้ผลิตขึ้น และเมื่อใดที่ความต้องการในตัวสินค้าเปลี่ยนไป อุปสงค์ของแรงงานย่อมเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันด้วย เช่นเมื่อนายจ้างมีความต้องการผลผลิตทางการเกษตรมาก ความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นถ้าเป็นไปตามแนวคิดนี้ เมื่อนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานไทยเข้าไปทำงานได้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะมีการลบลอบใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน

ความหมายของอุปสงค์แรงงาน (Labour demand) เป็นความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานหรือความต้องการจ้างงานของนายจ้างซึ่ง (อัญชลี ค้อคงคา, และจินตนา พรพิไลวรรณ, 2532) ได้กล่าวถึงความหมายของอุปสงค์แรงงานไว้ว่า การจ้างคนงานโดยทั่วไปมิได้ถูกจ้างมาเพื่อสนองความต้องการของนายจ้างโดยตรง แต่นายจ้างจะจ้างงานมาทำการผลิตสินค้าและบริการเพื่อขายผลผลิตและบริการออกสู่ตลาด ซึ่งความต้องการแรงงานจะมากขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับความต้องการในตัวสินค้าและบริการที่ใช้แรงงานนั้นผลิต นั่นคือของอุปสงค์แรงงานคือความต้องการแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่นายจ้างหรือผู้ผลิตต้องการว่าจ้าง เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเมื่อมีการลงทุนใหม่หรือขยายงานเพิ่มขึ้น ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ที่นายจ้างหรือผู้ผลิตสามารถจะว่าจ้างได้ (แมน สารรัตน์, 2527)

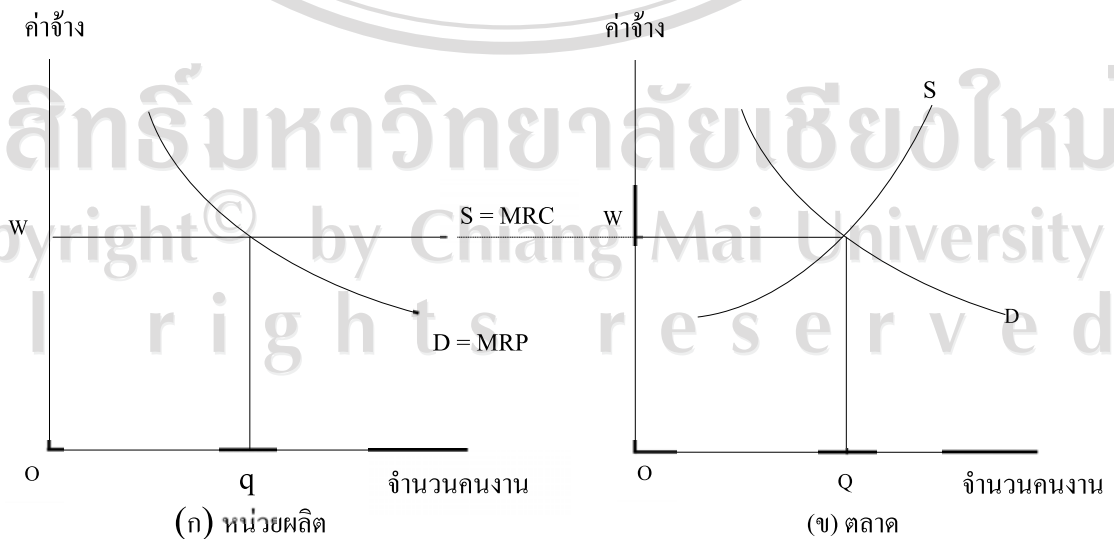
ลักษณะเส้นอุปสงค์แรงงาน (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535) กล่าวไว้ว่าเส้นอุปสงค์แรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งจะเท่ากับผลรวมของอุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาด ดังนั้นถ้ารวมเส้นแสดงอุปสงค์ของนายจ้างทั้งหมดเข้าด้วยกันจะได้เส้นแสดงอุปสงค์แรงงานอาชีพใดอาชีพหนึ่งในตลาด โดยหลักการแล้วเส้นอุปสงค์แรงงานในตลาดจะเป็นเส้นลาดต่ำไปทางด้านขวามือ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้าง ดังรูปที่ 2.8 คือถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจำนวนการจ้างงานจะลดลง



รูปที่ 2.8 เส้นอุปสงค์แรงงาน

ค่าจ้างในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์

ค่าจ้างในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์จะถูกกำหนดขึ้น โดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาด ทั้งผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานไม่มีอำนาจในการกำหนดค่าจ้างแต่อย่างใด (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2535)



รูปที่ 2.9 การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์

รูปที่ 2.9 (ข) แสดงค่าจ้างดุลยภาพและการจ้างงานดุลยภาพในตลาดแรงงานประเภทหนึ่งที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ สมมติว่า S และ D คือ เส้นอุปทานและอุปสงค์ตลาดแรงงานประเภทนี้ ค่าจ้างดุลยภาพและระดับการจ้างงานดุลยภาพจะถูกกำหนดขึ้นโดยจุดตัดของเส้นอุปสงค์และอุปทาน ในรูปที่ 2.9 ข ค่าจ้างดุลยภาพ คือ OW และจำนวนคนงานทั้งหมดที่จ้างคือ OQ ณ ราคาดุลยภาพคนงานทุกคนที่อยากทำงานจะมีงานทำ ถ้าค่าจ้างสูงกว่า OW คนงานบางคนจะไม่มีงานทำ มีการแย่งงานเกิดขึ้น ค่าจ้างจึงลดลง และจะลดลงเรื่อยๆ จนกว่าจะถึงระดับ OW จึงจะไม่ลดต่อไปอีก เพราะ ณ ค่าจ้าง OW นี้ คนงานทุกคนที่อยากทำงานจะได้งานทำทุกคนไม่มีคนว่างงานเหลืออยู่ตรงกันข้าม ถ้าค่าจ้างต่ำกว่า OW จะเกิดการขาดแคลนแรงงาน จำนวนคนงานที่อยากทำงานมีไม่พอ กับความต้องการคนงานของหน่วยผลิตทั้งหมด เกิดการแย่งคนงานระหว่างหน่วยผลิต ค่าจ้างจึงสูงขึ้น และจะสูงขึ้นเรื่อยๆ จนถึงระดับ OW ก็จะไม่สูงอีกต่อไปอีก เหตุผลก็เช่นเดียวกับที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ค่าจ้างดุลยภาพที่เกิดขึ้นนี้ จะเป็นค่าจ้างดุลยภาพของทุกหน่วยผลิต ที่จ้างงานประเภทเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละหน่วยผลิตจ้างคนงานน้อยมากจนไม่สามารถกำหนดค่าจ้างได้ ดังนั้นจึงต้องจ้างคนงานตามอัตราค่าจ้างตลาด ถ้าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตลาดจะหาคนงานไม่ได้เลย จากที่กล่าวมานี้จึงเห็นได้ว่า เส้นอุปทานแรงงานของหน่วยผลิตจะมีความยืดหยุ่นสมบูรณ์ (perfectly elastic) และเป็นเส้นเดียวกับเส้น MRC และห่างจากแกนนอนเป็นระยะทางตามแนวตั้งเท่ากับอัตราค่าจ้างตลาด เส้นอุปสงค์สำหรับแรงงานของหน่วยผลิต คือ เส้น MRP ของแรงงาน

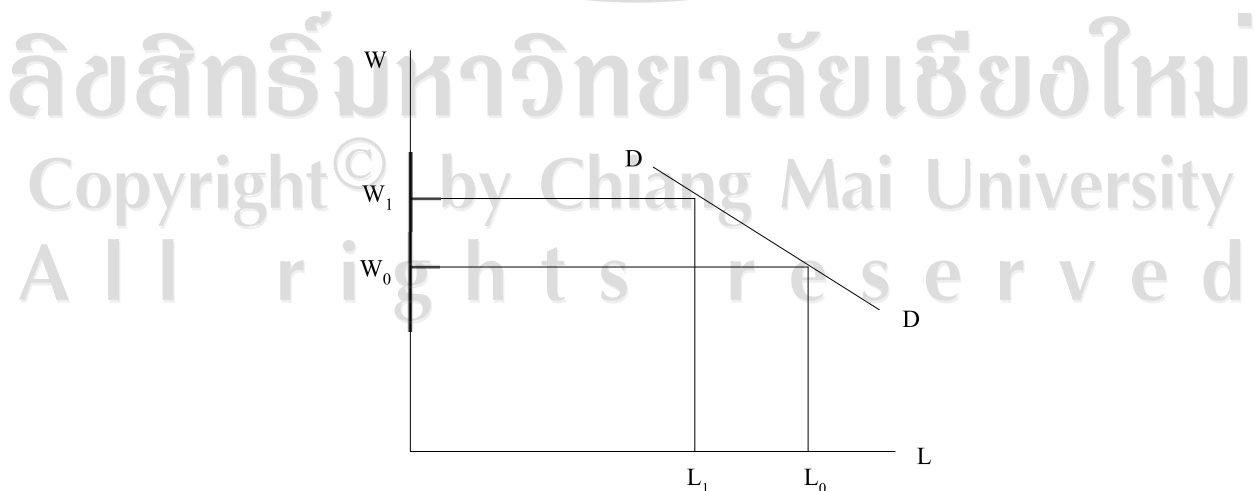
รูปที่ 2.9 (ก) แสดงให้เห็นว่า หน่วยผลิตจะอยู่ในภาวะดุลยภาพเมื่อจ่ายค่าจ้างเท่ากับอัตราที่ตลาดกำหนดขึ้น คือ OW และจ้างคนงาน Oq

เป็นที่น่าสังเกตว่าตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์เป็นไปได้ยากยิ่งในความเป็นจริง เพราะโดยปกติคนงานมักจะมีลักษณะและความสามารถไม่ทัดเทียม เป็นการยากที่คนงานจะสามารถทราบความเคลื่อนไหวของค่าจ้างได้ทั่วถึง สภาพการทำงานของแต่ละแห่งก็แตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายไม่สามารถทำได้สะดวก อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ค่าจ้างในตลาดชนิดนี้ก็ให้ประโยชน์ในแง่ที่สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับพิจารณาค่าจ้างในตลาดแท้จริง และสำหรับเปรียบเทียบกับค่าจ้างและการจ้างงานในตลาดแบบอื่นๆ

2.4 ทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

นอกจากทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงานแล้ว ทฤษฎีที่สำคัญที่จะสนับสนุนเหตุผลความจำเป็นของนายจ้างในการขอใช้แรงงานต่างด้าว คือทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ สำหรับการศึกษาทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศซึ่งเป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่ง (สุณี นัตราคม, 2535) ได้อธิบายไว้ในหนังสือเศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ โดยสรุปว่า อุปสงค์และอุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปตามอัตราจ้างและปริมาณแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

อุปสงค์ระหว่างประเทศ แรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีความต้องการมากในทุกประเทศ แต่สามารถมีแรงงานภายในประเทศสนองต่ออุปสงค์ได้เพียงพอ ทั้งนี้เพราะแรงงานประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องฝึกอบรมและมีจำนวนเกินความต้องการอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ว่าอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศจะไม่เสียเลย ในบางประเทศที่แรงงานมีการพัฒนาไปในระดับสูงค่อนข้างมาก แรงงานอาจมีความรู้สูงและเลือกทำงานที่ได้รับค่าจ้างสูง โดยจะหลีกเลี่ยงงานที่หนักหรือไม่น่าพอใจหรือค่าจ้างต่ำเอาไว้ ในกรณีนี้จะทำให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศขึ้น ส่วนลักษณะเส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ กล่าวไว้ว่า เส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศจะมีความยืดหยุ่นค่อนข้างมาก (Elastic) เพราะหากอัตราค่าจ้างสูงขึ้นแนวโน้มที่เส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือจะลดลงก็มีมาก เพราะการใช้วิธีการผลิตแบบใช้ทุนมาก (Capital-Intensive) ต้นทุนอาจต่ำกว่า ซึ่งรูปที่ 2.10 แสดงให้เห็นเส้น DD คือเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ถ้าค่าจ้างสูงขึ้นจาก w_0 เป็น w_1 อุปสงค์ต่อแรงงานจะลดลงจาก L_0 เป็น L_1 ซึ่งเป็นอัตราลดในอัตราที่สูง เนื่องจากมีการใช้ทุนทดแทนแรงงานมากขึ้นนั่นเอง



รูปที่ 2.10 อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศ

ปัจจัยกำหนดอุปสงค์แรงงานระหว่างประเทศ การที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศ หรือมีความต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศอื่นเข้ามาในประเทศในปริมาณจะมากหรือน้อยนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

- ความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงภายในประเทศ การผลิตสินค้าและบริการในแต่ละประเทศจะต้องใช้กำลังคนจำนวนที่เหมาะสมจำนวนหนึ่ง หากมีกำลังคนน้อยไปอาจมีผลต่อการผลิตนั้นๆ และหากภายในประเทศไม่อาจผลิตกำลังคนเพิ่มขึ้นได้ทัน อาจจะเป็นเพราะโครงสร้างของระบบการศึกษาที่ผลิตกำลังคนอย่างไม่สมดุล ก็จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ยิ่งถ้ามีความต้องการแรงงานสูงโดยไม่อาจหากำลังคนจากภายในประเทศมาทดแทนได้ก็จะเกิดความต้องการแรงงานจากต่างประเทศ ทั้งนี้เพราะสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กรด้วยว่าการที่ขาดแคลนแรงงานทำให้ค่าจ้างของแรงงานภายในประเทศสูงขึ้นมาก จึงดึงดูดแรงงานเข้ามาจากต่างประเทศ

- ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศ กรณีที่ประเทศหนึ่งมีความขาดแคลนกำลังคนในบางสาขานั้น หากกำลังแรงงานภายในประเทศมีความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพแล้ว ความจำเป็นที่จะต้องจัดหาแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาในสาขาที่ขาดแคลนนั้นก็จะมีน้อยลง โดยเฉพาะกรณีที่แรงงานสาขาที่ขาดแคลนนั้นไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมใหม่นานนักและไม่ต้องมีความชำนาญเฉพาะสูง ทำให้สามารถใช้แรงงานจากสาขาอื่นมาทดแทนได้ง่าย

- ต้นทุนและระยะเวลาในการฝึกอบรมแรงงานสาขาที่ต้องการ การที่แรงงานแต่ละสาขาต้องสิ้นเปลืองต้นทุนสูงในการฝึกอบรมและต้องใช้ระยะเวลานานในการฝึกอบรมแรงงานดังกล่าวมักจะมีแนวโน้มผลิตไม่ทันหรือไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการ การได้แรงงานดังกล่าวมาจากต่างประเทศอาจนับได้ว่าเป็นข้อได้เปรียบต่อประเทศที่รับแรงงานนั้น เพราะไม่ต้องเสียต้นทุนทางสังคม ได้แก่ ค่าใช้จ่ายและค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) ในการฝึกอบรมแรงงาน

- ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ในส่วนของปัจจัยทางสังคมนั้นหากว่าประเทศใดไม่มีความขัดแย้งในเรื่องเชื้อชาติหรือศาสนา ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศได้มากเพราะรับเข้ามาแล้วไม่ทำให้เกิดความวุ่นวาย ส่วนปัจจัยทางการเมืองเช่น ถ้ารัฐบาลของประเทศใดมีนโยบายไม่กีดกันการอพยพเข้าและไม่กีดกันชาวต่างชาติในการเข้าทำงาน ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศสูงกว่าประเทศที่มีนโยบายจำกัดการอพยพเข้าของชาวต่างชาติ

นอกจากนี้แล้ว เสกสิทธิ์ คุณศรี (2539) ได้ศึกษาสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ โดยหลักแล้วสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

- ค่าจ้างในจังหวัดที่สูงกว่า ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวจะจ่ายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จ่ายให้แก่แรงงานชาวไทย แต่เมื่อเทียบกับค่าจ้างที่แรงงานเหล่านี้ได้รับในประเทศของตนเองแล้วถือได้ว่าดีกว่าในประเทศที่ตนเองอาศัยอยู่ อาจเป็นเพราะว่าการที่แรงงานต่างด้าวได้รับข่าวสารว่า ที่อยู่ใหม่มีความอุดมสมบูรณ์และได้รับค่าจ้างที่สูง จึงคาดหวังว่าจะมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า จึงเป็นโอกาสดีที่แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

- ความยากจนของแรงงานต่างด้าว มีฐานะทางครอบครัวที่ยากจนไม่พอที่จะหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว การที่แรงงานต่างด้าวยอมที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนหนึ่งมีความคิดว่าประเทศไทยมีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดี การเดินทางเข้ามาในประเทศไทยทำได้ง่ายและมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ดีกว่าประเทศของตน

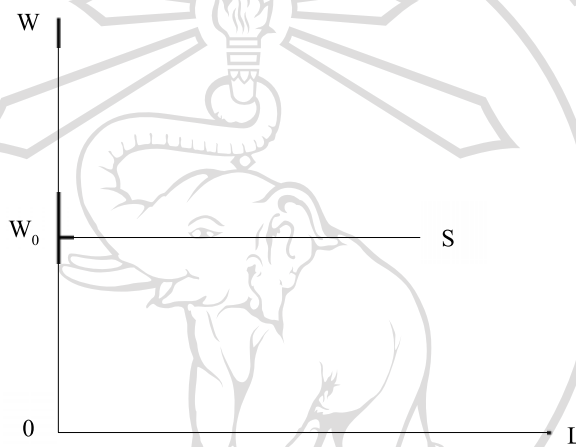
- ความรักอิสระเสรีภาพ ถือได้ว่าเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะความรักอิสระเสรีภาพเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่สงบภายในประเทศของตน แรงงานต่างด้าวต่างมีความคิดว่า ความมีอิสระเสรีของตนเองจะหมดไปจึงมีการเข้ามาหางานทำต่างประเทศ สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นเพราะความรักอิสระเสรีภาพซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ

ดังนั้น ทฤษฎีและแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนของความต้องการแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ ทำให้ทราบถึงลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณแรงงานกับอัตราการจ้างแรงงาน และความต้องการแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

อุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ แรงงานไร้ฝีมือโดยทั่วไปจะมีปริมาณการเสนอขายมากเพียงพอหรืออาจมากเกินไปอยู่เสมอในประเทศต่างๆ ซึ่งในลักษณะดังกล่าว เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือในตลาดภายในประเทศจึงเป็นเส้นที่มีความยืดหยุ่นมากหรืออาจถึงยืดหยุ่นมากที่สุด (รูปที่ 2.11) กรณีที่เส้นอุปทานมีความยืดหยุ่นมากที่สุดแสดงว่า ณ อัตราค่าจ้าง W_0 นั้น จะมีแรงงานไร้ฝีมือมาเสนอขายโดยไม่จำกัด เช่น แรงงานในประเทศพม่า

อย่างไรก็ตาม อุปทานแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศอาจมีไม่เพียงพอได้ กรณีนี้เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศจะมีความยืดหยุ่นน้อยกว่ากรณีของประเทศที่มีแรงงานอยู่มาก(พม่า)และมีช่วงหนึ่งที่อาจยืดหยุ่นน้อยที่สุดคือไม่อาจเพิ่มได้แม้ค่าจ้างจะสูงขึ้น เช่น แรงงานในประเทศไทย

แต่ถ้าประเทศที่อุปทานแรงงานของแรงงานไร้ฝีมือมีจำกัด (ไทย) นั้นมีสิ่งจูงใจที่ดีพอ จะมีแรงงานอพยพเข้ามาจากต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือมีส่วนยืดหยุ่นมากขึ้น เนื่องจากประเทศมีกำลังแรงงานไร้ฝีมือจำกัด ในช่วงค่าจ้างที่ต่ำกว่า W_0 นั้น การที่จะดึงดูดให้มีอุปทานแรงงานเพิ่มมากขึ้น อัตราค่าจ้างจะต้องสูงขึ้นค่อนข้างมาก แต่เนื่องจากแรงงานไร้ฝีมือมีประมาณจำกัดเพียง L_0 ดังนั้นแม้ค่าจ้างจะสูงกว่า W_0 ก็ไม่มีแรงงานมาเสนอขายมากกว่า L_0 ได้ ดังรูปที่ 2.12

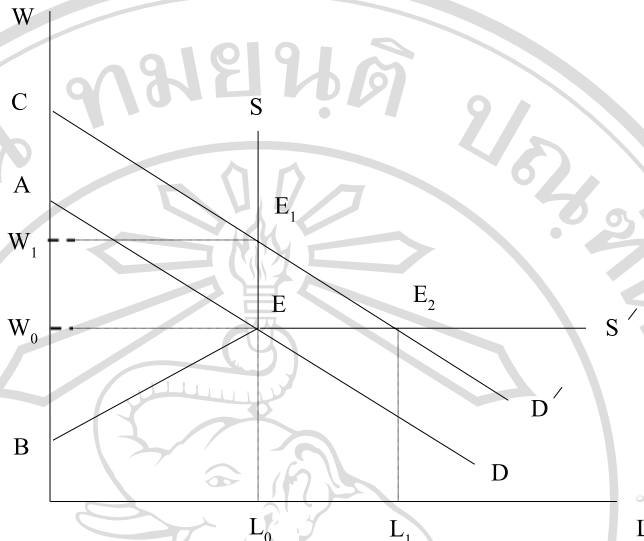


รูปที่ 2.11 อุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดในประเทศพม่า



รูปที่ 2.12 อุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดในประเทศไทย

สำหรับในกรณีตลาดแรงงานของประเทศไทยสามารถอธิบายอย่างง่ายโดยใช้ทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศได้อย่างง่ายดังนี้



รูปที่ 2.13 ตลาดแรงงานในประเทศไทย

จากรูปที่ 2.13 เริ่มแรก ตลาดแรงงานอยู่ที่ดุลยภาพ ณ จุด E ที่เส้นอุปสงค์ D และ เส้นอุปทาน S โดยมีอัตราค่าจ้างที่ระดับ W_0 , จำนวนแรงงานที่ระดับ L_0 และ surplus ของนายจ้างเท่ากับ $\triangle AEW_0$ surplus ของแรงงาน เท่ากับ $\triangle BEW_0$

ต่อมาเมื่อ อุปสงค์ของแรงงานเพิ่มขึ้น ทำให้ เส้นอุปสงค์ D เปลี่ยนเป็น D'

หากไม่มีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว เส้นอุปทานของแรงงาน จะยังคงเป็นเส้น S ระดับค่าจ้างก็จะเพิ่มสูงขึ้นจาก W_0 เป็น W_1 จำนวนแรงงานยังอยู่ที่ L_0 และ surplus ของนายจ้างลดลงเหลือเท่ากับ $\triangle CE_1W_1$ surplus ของแรงงาน เท่ากับ $\square W_1E_1EB$

แต่หากมีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว จะทำให้เส้นอุปทาน S เปลี่ยนเป็น S' ระดับค่าจ้างก็จะยังคงเดิมที่ W_0 และ จำนวนแรงงานก็เพิ่มขึ้นจาก L_0 เป็น L_1 surplus ของนายจ้างจะเพิ่มขึ้นเป็น $\triangle CE_2W_0$

จากทฤษฎีต่างๆที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าจำนวนการจ้างแรงงานของตลาด ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ และอุปทานของแรงงานในตลาดแรงงาน โดยที่จำนวนอุปทานของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่เจ้าของแรงงานได้รับ และจำนวนของอุปสงค์จะขึ้นอยู่กับความต้องการจ้างงานของนายจ้างที่มุ่งหวังจะได้รับผลตอบแทนจากการใช้แรงงานในการผลิตให้ได้มากที่สุด เมื่อใดที่ความ

ต้องการในตัวสินค้าเปลี่ยนไป อุปสงค์ของแรงงานย่อมเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันด้วย เช่น เมื่อนายจ้างมีความต้องการผลผลิตมาก ความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

สำหรับการกำหนดปริมาณของการจ้างแรงงานระหว่างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว นั้นสามารถใช้อัตราค่าจ้างโดยเปรียบเทียบระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เป็นตัวกำหนด ปริมาณการจ้างแรงงานแต่ละประเภทได้ หากการจ้างแรงงานต่างด้าวให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากว่า นายจ้างก็จะหันไปจ้างแรงงานต่างด้าวแทนคนไทย ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานไทยให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ามากกว่านายจ้างก็จะหันไปจ้างแรงงานไทยแทน แต่ถ้านายจ้างไม่สามารถหาแรงงานไทยเข้าไปทำงานได้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน เช่น ในกิจการประเภท 3ส ได้แก่ งานประเภทที่สกปรก งานแสนยาก และงานที่เสี่ยงอันตราย เป็นต้น

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสกสิทธิ์ คุณศรี (2539) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ศึกษากรณีอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 133 คน ลูกจ้างคนไทยในสถานประกอบการ จำนวน 100 คน และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง อีก 6 คน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มนายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 41-45 ปี และมีครอบครัวแล้ว กิจการที่ทำเป็นประเภทขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม ซึ่งมีทั้งกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนการจ้างแรงงานนั้นจะมีทั้งแรงงานไทยและแรงงานพม่า แต่จะมีการจ้างแรงงานพม่ามากกว่าแรงงานไทย ตำแหน่งที่จ้างส่วนใหญ่จะเป็นกรรมกร ค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำกว่าแรงงานไทยเกือบครึ่งหนึ่ง แต่จะได้รับสวัสดิการด้านอาหารและที่พัก ในส่วนของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว นายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีสาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่าย อัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ที่ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง กลุ่มลูกจ้างไทยส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากว่ามีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน แต่ไม่เห็นว่าการจ้างต่างด้าวจะเข้ามาแย่งงานแรงงานไทย กลุ่มข้าราชการไทยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานมีความเห็นตรงกันว่าประเทศไทยมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน เพราะแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนได้ อีกทั้งยังมีค่าจ้างต่ำสามารถช่วยลดต้นทุนการผลิตได้และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานในส่วนที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว

ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์ (2540) ทำการศึกษาปัญหาแรงงานบุคคลต่างด้าวสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในประเทศไทย โดยศึกษาจากการเก็บข้อมูลจากเอกสาร และสัมภาษณ์บุคคลซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามนโยบายและนโยบายต่างๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ผู้ประกอบกิจการจ้างแรงงานบุคคลสัญชาติพม่า เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ในลักษณะพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของบุคคลต่างด้าวประกอบด้วยปัจจัย 2 ประเภทคือ ปัจจัยหลักและปัจจัยดึงดูด ปัจจัยหลักซึ่งเป็นปัจจัยเฉพาะในด้านของประเทศพม่า ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจตกต่ำในพม่า การปกครองไม่ได้เป็นประชาธิปไตย การสู้รบระหว่างทหารพม่ากับกำลังชนกลุ่มน้อย และพม่าไม่มีมาตรฐานการควบคุมราษฎรออกนอกประเทศ ปัจจัยดึงดูดเป็นปัจจัยในด้านของไทยที่ทำให้บุคคลต่างด้าวให้ความสนใจและเดินทางหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย มีอาชีพบางที่คนไทยไม่นิยมทำญาติพี่น้องที่เข้ามาอยู่ในไทยชักจูงให้เข้ามา การเข้าออกชายแดนทำได้โดยง่าย และเจ้าหน้าที่ของรัฐดูแลชายแดนไม่ทั่วถึงได้แก่ ส่วนผลกระทบคือจะส่งผลกระทบโดยเป็นการทำลายโครงสร้างค่าจ้างแรงงานในประเทศไทย เนื่องจากแรงงานพม่ายอมรับค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนด นอกจากนี้ส่งผลกระทบต่อความเป็นพาหนะนำโรคต่างๆ เข้ามาในประเทศไทย เช่น โรคเท้าช้าง มามาเรีย โรคเอดส์ นโยบายการแก้ปัญหา ภายหลังที่มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 17 มีนาคม พ.ศ.2535 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 25 มิถุนายน 2539 ซึ่งผ่อนผันให้จ้างแรงงานกรรมกรได้มีผลให้แรงงานที่หลบหนีชุกซ่อนอยู่ถูกเปิดเผยจำนวนมากขึ้นและเป็นการแก้ไขแรงงานในกิจการที่ขาดแคลนได้ในระดับหนึ่ง

สุทธิรัตน์ ชุ่มวิเศษ (2540) ได้ศึกษาถึง การลักลอบเข้าสู่ประเทศไทยของคนสัญชาติพม่าที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีวัตถุประสงค์ในศึกษาความคาดหวังหรือความต้องการที่แท้จริงของชาวพม่าที่ลักลอบเข้ามา ในประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลจากคนสัญชาติพม่าที่ลักลอบเข้ามาทำงาน จำนวน 130 คนโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด และกลุ่ม ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการลักลอบเข้า เมืองเช่น ปลัดอำเภอ ตำรวจ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. เทศมนตรีและกลุ่มหอการค้าจังหวัดตาก คณะกรรมการสภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก นักธุรกิจ เจ้าของผู้ประกอบการจำนวน 50 คน และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ สัดส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า การที่คนสัญชาติพม่าสามารถหางานทำในไทยได้ง่าย และการมีรายได้ที่สูงกว่าในพม่าทำให้เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานพม่าลักลอบเข้ามาเป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากปัญหาความยากจน ไม่สามารถหางานทำในพม่าได้ นอกจากนี้การทำงานในไทยจะได้รับมูลค่าของรายได้สูงกว่าพม่าด้วย ประกอบกับความไม่จริงจังต่อการสกัดกั้นหรือการผลักดันของฝ่ายไทยจำทำให้เกิดการลักลอบเข้ามาทำงาน จะเห็นว่า

ความต้องการที่แท้จริงของชาวพม่าที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยเพื่อหางานทำโดยไม่เกี่ยวข้องว่าเป็นงานอะไร ขอให้มียารายได้เพราะอยู่ในพม่าไม่มีการจ้างงานและส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่อำเภอแม่สอดจังหวัดตาก

มาลีวรรณ เลาะวิถี (2541) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดัดกิจกรรมทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาถึงสาเหตุและความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติของนายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 102 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด และประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม นอกจากนี้ผลการศึกษา พบว่าปัจจุบัน แรงงานไทยมีอัตราการว่างงานสูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายอยู่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติ สำหรับความคิดเห็นในส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทยและไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาคผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูง ในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยัน อดทน ไม่เกี่ยงงาน อย่างไรก็ตามในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติ ยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย และยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุขและปัญหาสังคม

พีรพงษ์ คุณินธุ์ (2543) ได้ศึกษาถึง สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ของจังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรี ในช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ. 2541-2542 ในกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้ตาม มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2542 ระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ วิธีการวิจัยในเชิงเอกสาร โดยการศึกษารายการของ ทางราชการ หนังสือ บทความ ผลงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และวิธีการ วิจัยในเชิงสำรวจ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเจ้าของกิจการ 11 แห่ง ใน 8 กิจการ ซึ่งประกอบด้วย กิจการ สวนผักผลไม้ ไร่ อ้อย เลี้ยงหมู เหมืองแร่และเหมืองหิน โรงสีข้าว โรงงานทำอิฐ โรงงานทำโอ่งและ งาน

ก่อสร้าง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่าประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรี มี 3 ประเด็น เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ 1. ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานพม่าถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย 2. การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่ายและเหตุผลด้านมนุษยธรรม 3. การขาดแคลนแรงงานไทยและความขยันอดทนของแรงงานพม่า

กรมการจัดหางาน (2544) ได้รายงานการศึกษาวิจัยผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศต่อการจ้างงานในประเทศและภาวะเศรษฐกิจ ในส่วนของความคิดเห็นของสถานประกอบการที่ขออนุญาตผ่อนผันนำแรงงานต่างชาตินำเข้ามาทำงานมากพบว่า เนื่องจากมีงานบางประเภทที่แรงงานไทยปฏิเสธที่จะทำงาน ได้แก่ งานก่อสร้าง งานประมงทะเล งานขนถ่ายสินค้าทางน้ำและงานในกิจการต่อเนื่องจากประมงทะเล ซึ่งเป็นงานประเภทงานหนัก งานสกปรก เสี่ยงอันตราย งานที่มีลักษณะซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานไทย ประกอบกับแรงงานไทยในพื้นที่มีไม่เพียงพอ สถานประกอบการจึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานในการดำเนินธุรกิจถึงแม้ว่าสถานประกอบการจะได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ แต่ส่วนใหญ่ยังมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติเนื่องจากขาดแคลนแรงงานในพื้นที่

เฟื่องฟ้า ปัญญา (2547) ได้ศึกษาถึง การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้าง และแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการ จำนวน 270 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร่วมกับการสัมภาษณ์ตัวแทนคณะกรรมการบริหารสมาคม/ชมรม และตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกวัน เวลาทำงานไม่แน่นอน มีวันหยุดตามประเพณี แต่ "ไม่ได้อิงกับราชการทั้งหมด ขึ้นอยู่กับประเภทกิจการ การตกลงในหมู่สมาชิก และตามที่นายจ้างเห็นสมควร จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน นายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจาก ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าว เหมาะกับการทำงาน มีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน พร้อมที่จะทำงานหนัก แต่หากไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ ทางออกของนายจ้าง คือ จ้างแรงงานไทยทดแทน เนื่องจากลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม นายจ้างยินดีรับแรงงานไทยเข้าทำงาน ถ้าแรงงานไทยต้องการทำงานที่มีลักษณะ ดังกล่าว

สุณีย์ จ้อยจำรัส (2547) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 ราย ซึ่งเป็นผู้บริหารของสถานประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นสมาชิกสมาคมแช่เยือกแข็งของไทย และนำข้อมูลมาประมวลวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท มีพนักงานบริษัทไม่เกิน 300 คน สถานประกอบการเปิดดำเนินการระหว่าง 6-10 ปี โดยทำงานในวันจันทร์ – วันเสาร์ โดยจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน และส่วนใหญ่จ้างแรงงานสัญชาติพม่า สำหรับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คือ ความอดสาหัสขยันอดทน และไม่เกียจงาน รองลงมาเป็น ความทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการเร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัญหาและอุปสรรคด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและใบอนุญาตทำงานมีน้อย และเสียเวลาในการดำเนินการ เพราะต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน

สุเทพ อภรณ์รัตน์ (2547) ได้ศึกษาถึง ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติไค-สแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ และใช้ค่า Cramer's V เพื่อพิจารณาปริมาณความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาก กว่าครึ่งทำกิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้ พืชไร่ และระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา 6 ถึง 10 ปี โดยนายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และปัจจุบันด้านนโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้างและปัจจัยสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และนายจ้างไม่เห็นด้วยถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดัน

ดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศเพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัด

เกียรติศักดิ์ พลมณี (2548) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกลยุทธ์ภายใน ปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิคนอกหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิคนอกหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 380 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ประกอบกิจการค้าขาย มีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 300,000 บาท ประกอบกิจการ 5 ปีขึ้นไป และจากการการศึกษา ยังพบว่า ปัจจัยกลยุทธ์ภายใน และปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิคนอกหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 ด้าน คือ ลักษณะงาน นโยบายและการจัดการ สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ความอดทนของแรงงานต่างชาติ ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ ความรับผิดชอบในการทำงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และค่าจ้างแรงงาน ส่วนสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิคนอกหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานีอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิรพล ภูมิภักดี (2548) ได้ศึกษาถึง ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จำนวน 343 ราย โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ จากผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงาน มาเป็นตัวกำหนดความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ สำหรับปัจจัยด้านค่าจ้าง พบว่าแรงงานต่างด้าวมียกสูงกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้น ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วน

ปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้อยของสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย ด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี คือ ด้านวิธีการต่อทะเบียน ความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้างและการรบกวนของเจ้าหน้าที่ โดยควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่อง ขั้นตอนการต่อทะเบียน การประชาสัมพันธ์ การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาล การลดค่าใช้จ่าย และการยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป

โถมฤทัย วงษ์น้อย (2550) ได้ศึกษา เรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิต เกษตรของอำเภอพบพระจังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้าทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ประกอบการภาคการผลิตเกษตรที่จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเข้าทำงาน จำนวน 168 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติดังนี้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการภาคการผลิตเกษตรที่จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้าทำงาน โดยภาพรวมแล้วส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 44.81 ปี และเป็นชาวไทย สถานภาพการสมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกัน ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 มีรายได้รวมเฉลี่ยเท่ากับ 140,173.30 บาท/ปี และมีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวนเฉลี่ย 5.32 คน โดยมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 74.17 บาท/คน มีพื้นที่เพาะปลูกเฉลี่ยเท่ากับ 30.68 ไร่ และส่วนมากปลูกข้าวโพด ถั่วเขียว ผักกาดขาว และมันฝรั่ง โดยเหตุผลหลักที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอำเภอพบพระส่วนใหญ่เป็นเพราะ ความยากจนและอดอยากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการภาคการผลิตเกษตรในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานโดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว ส่วนปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการ และการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งผู้ประกอบการได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่ารัฐบาลควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียน ควรออกข้อบังคับกับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้วและควรมีการเพิ่มบทลงโทษ แก่แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กระทำความผิดกฎหมาย

พิมพ์ชนก บุลยเลิศ (2551) ได้ศึกษาถึง แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจต่อกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง ที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการ ในภาคธุรกิจก่อสร้าง แบ่งเป็น ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจก่อสร้างขนาดใหญ่

จำนวน 2 คน ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจก่อสร้างขนาดกลาง จำนวน 2 คน และผู้ประกอบการในภาค ธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็ก จำนวน 2 คน รวมจำนวนผู้ประกอบการทั้งหมด 6 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง จำนวน 6 ท่าน เป็นเพศชาย ถึง 5 ท่าน มีเพียงท่านเดียวที่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งเป็นเจ้าของหรือผู้ประกอบการ และเป็นตัวแทนผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง โดยสาเหตุที่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะมีความอดทน ขยันทำงาน ยินดีที่จะทำงานหนัก และหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย โดยให้แรงงานทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีวันหยุดคือวันแรงงานและเทศกาลสงกรานต์ แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานเหมือนกัน มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันเล็กน้อย ค่าทำงานล่วงเวลาจะเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าแรงต่อชั่วโมง สวัสดิการที่แรงงานได้รับ ได้แก่ ที่พัก เงินล่วงเวลา รถรับ-ส่ง วันหยุดเทศกาล โบนัส เห็นด้วยกับการที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพราะจะทำให้ควบคุมแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึงและการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ครั้งละ 1 ปี เป็นช่วงเวลาที่ ไม่เหมาะสม ควรจะขยายเวลาเป็น 2-3 ปีต่อครั้ง ผู้ประกอบการทราบกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ 1) การรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานต้องได้รับการอนุญาตอย่างถูกต้อง 2) มีการจำกัดพื้นที่การทำงาน หากไปทำงานนอกพื้นที่ ต้องขออนุญาตก่อนทุกครั้ง และ 3) นายจ้างต้องนำแรงงานต่างด้าวไปต่อใบอนุญาต ปัญหาที่ผู้ประกอบการพบมากที่สุดคือ ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อยเมื่อนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่าสำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ ขยายระยะเวลาการผ่อนผันการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จาก 1 ปีเป็น 2 - 3 ปี ลดขั้นตอนการขอต่อใบอนุญาตเพื่อความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีมาตรการต่างๆที่เข้มงวดเพื่อลดปัญหาการย้ายงานหรือการเปลี่ยนนายจ้างบ่อยของแรงงานต่างด้าว