

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์แรงงานต่างค่าของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารในครั้งนี้ได้แนวคิดทฤษฎี โดยค้นคว้าเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาดังนี้

2.1 แนวคิดและ ทฤษฎี

2.1.1 ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการผลิต และเป็นที่ต้องการของผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้าง นายจ้างเหล่านี้เองก็ประสงค์จะว่าจ้างแรงงาน ณ ระดับราคาต่างๆ ที่นายจ้างสามารถจ้างได้ในช่วงเวลาหนึ่ง ความต้องการจ้างแรงงานนี้อาจเกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือเมื่อมีการลงทุนในการผลิตเพิ่มเติมขึ้นอีก ซึ่งทั้งสองกรณีหลังนี้ก็จะมีความต้องการว่างเช่นกัน ถ้าเปรียบเทียบกับอุปสงค์สินค้าแล้วก็จะพบว่า อุปสงค์สินค้านั้น หมายถึง ปริมาณของสินค้าที่ผู้บริโภคต้องการจะซื้อในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ถ้าปัจจัยความต้องการอื่นยังไม่เปลี่ยนแปลง ผู้บริโภคจะซื้อสินค้าเป็นจำนวนมากหรือน้อยก็อาจเป็นไปได้ตามกฎว่าด้วยอุปสงค์ (Law of Demand) ซึ่งกล่าวว่า เมื่อราคาสินค้าชนิดหนึ่งสูงขึ้น ปริมาณที่มีความต้องการซื้อสินค้าชนิดนั้นจะลดลง แต่ถ้าราคาของสินค้าลดลงแล้ว ปริมาณที่มีความต้องการซื้อสินค้าชนิดนั้นก็สูงขึ้น ดังนั้น อุปสงค์สินค้าในตลาดสินค้าที่ผู้บริโภคเป็นผู้ซื้อนั้นก็เพื่อความพอใจในการที่ได้ผู้บริโภคบริโภคสินค้าที่จะซื้อ มาอย่างไรก็ตาม อุปสงค์แรงงานถึงแม้ว่าจะคล้ายคลึงกันกับอุปสงค์สินค้าในด้านความต้องการดังกล่าวแล้วเพียงเรื่องของความต้องการของผู้ซื้อ แต่แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งในการผลิตสินค้าและบริการ แรงงานก็ไม่ใช่สินค้า ดังนั้น เมื่อพิจารณาแล้วจึงเห็นว่าอุปสงค์แรงงานมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว อยู่ 4 ประการ คือ

อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) หมายความว่า การเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากอุปสงค์อื่น หรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงาน นั่นก็คือ

1) อุปสงค์สินค้าและบริการเพิ่มขึ้น หากผู้ผลิตเห็นเป็นโอกาสที่จะได้กำไรเพิ่มขึ้น โดยการผลิตสินค้าและบริการตอบสนองความต้องการเพิ่มขึ้น จึงมีความต้องการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น

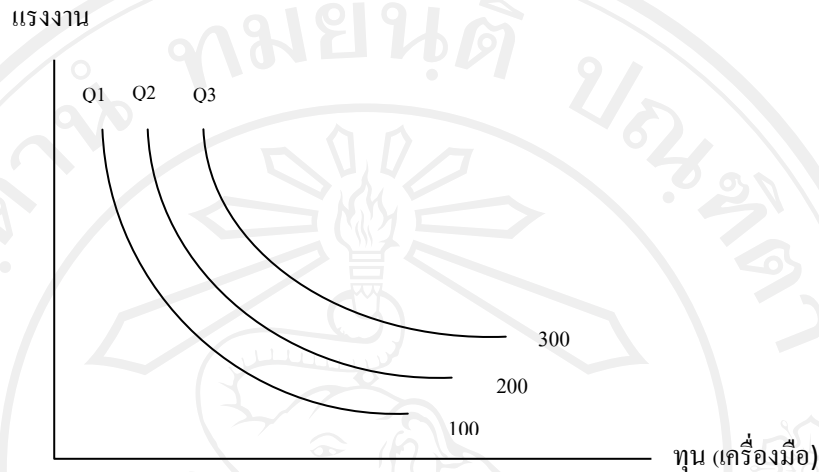
2) การลงทุนขยายงานเพิ่มขึ้น ในกรณีที่วิทยาการทางเทคนิคในการผลิตยังไม่เปลี่ยนแปลงแม้กระทั่งความสามารถในการผลิตของผู้ใช้แรงงาน และประสิทธิภาพของการจัดการก็ยังคงที่ เมื่อเป็นเช่นนี้การที่จะผลิตสินค้าและบริการเพิ่มมากขึ้น ได้สำเร็จก็จะต้องมีการลงทุนขยายงานเพิ่มเติมผู้ผลิตจึงมีความต้องการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น

อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์ร่วม (Joint Demand) หมายความว่า การเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์แรงงานจะเป็นไปพร้อมกันกับการเกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์ในปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ด้วย ตัวอย่างเช่น เมื่อผู้ผลิตต้องการใช้เครื่องจักรเพิ่มมากขึ้นก็จะต้องจ้างพนักงานควบคุมเครื่องจักรและซ่อมแซมบำรุงรักษาเครื่องจักรเพิ่มขึ้น หรือกรณีที่ผู้จัดบริการการขนส่งต้องการเพิ่มจำนวนบรรทุกขึ้นอีก เพื่อรับส่งสินค้าและพัสดุที่กำลังมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ก็มีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานขับรถและพนักงานขนของให้เพียงพอกับจำนวนบรรทุกที่เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอุปสงค์แรงงานที่เป็นพนักงานขับรถและพนักงานขนของได้เพิ่มขึ้นเพราะเป็นอุปสงค์ร่วม

ความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์แรงงานกับทุน เห็นได้ว่า ในการผลิตสินค้าและบริการนั้น ทั้งแรงงานและทุนก็เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญทั้งคู่ เมื่ออุปสงค์สินค้าเปลี่ยนแปลงไปก็จะทำให้การลงทุนผลิตสินค้าและบริการเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเงื่อนไขอื่น ๆ ยังคงที่แล้วก็จะเป็นการส่งผลให้อุปสงค์แรงงานและการใช้ทุนในการผลิตสินค้าและบริการเปลี่ยนแปลงไปด้วย การใช้แรงงานในการผลิตสินค้าและบริการร่วมกันกับปัจจัยทุนนี้ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวกันซึ่งกัน ซึ่งอาจเรียกว่า ผลิตรกรรมสัมพันธ์ อันเป็นลักษณะพิเศษของอุปสงค์แรงงานที่ต้องสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทุนด้วย

ในการผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งเป็นจำนวนหรือปริมาณหนึ่งที่ต้องการนั้น ผู้ผลิตมีทางเลือกใช้ปัจจัยการผลิตหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกันเป็นส่วนประกอบต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ซึ่งแต่ละส่วนประกอบนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นสัดส่วนของปัจจัยการผลิต ซึ่งจะให้ผลผลิตในจำนวนหรือปริมาณที่เท่ากันเสมอ เช่น ในการผลิตสินค้าจำนวน 100 หน่วย ก็อาจใช้แรงงาน 5 หน่วย (คน) ต่อทุน 7 หน่วย (เครื่องจักร) หรือจะใช้แรงงาน 25 หน่วย (คน) ต่อทุน 2 หน่วย (เครื่องจักร) ก็จะได้ผลผลิตจำนวนนั้นและไม่จำเป็นที่จะเป็นการใช้สัดส่วนเท่าใดของปัจจัยทั้งสองซึ่งกำหนดโดยผลิตรกรรมสัมพันธ์นั้น ๆ ก็จะได้ผลผลิตจำนวน 100 หน่วย เสมอ ตราบใดที่ผลิตรกรรม

สัมพันธที่กำหนดให้ นั้นยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงไป เส้นแสดงระดับผลผลิตซึ่งสัมพันธ์กับสัดส่วนของปัจจัยที่ใช้เรียกว่าเส้นปริมาณเท่ากัน



รูปที่ 2.1 ความสัมพันธ์กันของปัจจัย 2 ประเภทกับจำนวนผลผลิต

เส้นปริมาณผลผลิตเท่ากันนี้อาศัยหลักการเดียวกันกับเส้นอรรถประโยชน์เท่ากัน หรือความพอใจเท่ากันในทฤษฎีผู้บริโภค คือ เป็นการแสดงส่วนประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยการผลิต 2 ชนิด ที่มีส่วนสัมพันธ์กันและสามารถให้ผลผลิตได้จำนวนเท่ากัน ซึ่งแสดงด้วยเส้น Q ซึ่งให้ผลผลิตเท่ากันหรือปริมาณเท่ากัน

เมื่อ Q1 Q2 และ Q3 คือจำนวนผลผลิตคงที่ในระดับต่าง ๆ เช่น 100 หน่วย 200 หน่วยและ 300 หน่วยตามลำดับดังเช่นกรณีรูปที่ 2 แสดงให้เห็นว่าทุก ๆ จุดบนเส้นปริมาณเท่ากัน ก็เป็นการแสดงส่วนประกอบหรือสัดส่วนต่าง ๆ ของปัจจัยแรงงานและทุนที่ใช้ในการผลิตผลคงที่จำนวนใดจำนวนหนึ่ง เส้นปริมาณเท่ากันมีคุณสมบัติบางอย่างที่จำเป็นที่จะต้องพิจารณาในเรื่องอุปสงค์แรงงานดังนี้ คือ

- 1) ความชันของเส้นปริมาณเท่ากัน มีค่าเป็นลบแสดงให้เห็นว่าในการคงระดับผลผลิตให้คงไว้จำนวนใดจำนวนหนึ่ง สามารถกระทำได้โดยการลดหรือเพิ่มปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งได้ แต่เมื่อลดปัจจัยหนึ่งลงไปก็จะต้องเพิ่มอีกปัจจัยหนึ่งเข้ามาแทนปัจจัยที่ลดไปนั้นเสมอ ไม่มีการเพิ่มปัจจัยทั้งสองอย่างแล้วได้ผลผลิตเท่าเดิม
- 2) การโค้งงอจากจุดเริ่มต้นของเส้นปริมาณเท่ากันแสดงให้เห็นว่าการใช้แทนกันระหว่างปัจจัยทั้งสองเป็นการทดแทนกันที่ไม่สมบูรณ์
- 3) เส้นที่อยู่สูงกว่าแสดงถึงผลผลิตมากกว่า ตามรูปที่ 2 คือเส้นที่อยู่ด้านขวามือ

การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์แรงงานอาจเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีสาเหตุดังต่อไปนี้คือ

- 1) อัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง ถ้าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง โดยปัจจัยอื่น ๆ ที่กำหนดอุปสงค์แรงงานยังคงที่อยู่ ก็จะมีผลทำให้ปริมาณการจ้างงานเปลี่ยนแปลง
- 2) อุปสงค์ในสินค้าและบริการเปลี่ยนแปลง โดยที่ปัจจัยอื่น ๆ ที่กำหนดอุปสงค์แรงงานยังคงที่อยู่ แต่อุปสงค์ในสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นก็จะทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้นด้วย
- 3) ราคาของปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ เปลี่ยนแปลง เช่น ราคาของเครื่องจักรเครื่องมือลดลงก็จะทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง และการที่ต้นทุนการผลิตลดลง เช่นนี้ก็จะทำให้การผลิตเพิ่มขึ้น ผลทางด้านผลผลิตเกิดขึ้นเช่นนี้ก็จะทำให้มีความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้าราคาของเครื่องจักรเครื่องมือลดลงแล้ว ทำให้หน่วยผลิตหันไปใช้เครื่องจักรเครื่องมือเพิ่มขึ้นแทนแรงงานอันเป็นลักษณะของการใช้ทุนมากกว่าแรงงาน (Capital Intensive) แล้ว อุปสงค์แรงงานก็จะลดลงอันเป็นผลทางการทดแทน

2.1.2 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wage)

ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างนี้เริ่มมีผู้กล่าวถึงหลังจากโลกผันภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ใน ค.ศ. 1930 เป็นต้นมา เมื่อเศรษฐกิจโลกดีขึ้นความต้องการในสินค้าและบริการเริ่มฟื้นตัวแรงงานก็เป็นที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น นายจ้างเองก็มีการรวมตัวในกลุ่มของตน การกำหนดค่าจ้างตามทฤษฎีนี้ซึ่งเสนอโดย John Davidson กล่าวไว้ก่อนหน้าในยุคเศรษฐกิจตกต่ำไว้ว่า นายจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างขึ้นสูงสุด (Upper limit) ไว้ว่าเขาจะไม่ต้องการให้ค่าจ้างสูงไปกว่านี้และจะพยายามทำให้อัตราค่าจ้างต่ำกว่าจุดสูงสุดที่กำหนดไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในทำนองเดียวกันกับลูกจ้างก็จะมีอัตราค่าจ้างต่ำที่สุด (Lower limit) ของตนไว้ว่าจะไม่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่านี้ และพยายามจะให้ได้ค่าจ้างสูงกว่าจุดนี้เท่าที่จะทำได้ ช่วงค่าจ้างที่ตกลงกันจะอยู่ในช่วงระหว่างจุดสูงสุดของนายจ้าง และต่ำสุดของลูกจ้าง เรียกว่าเขตโต้แย้ง (Disputed Theory) การที่ค่าจ้างจะตกไปใกล้จุดใดนั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองเป็นสำคัญ กล่าวคือฝ่ายลูกจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าอัตราค่าจ้างก็จะเคลื่อนเข้าใกล้จุดสูงสุด(Upper limit)ถ้านายจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าอัตราค่าจ้างก็จะใกล้จุดต่ำสุด(Lower limit)การต่อรองค่าจ้างแบบนี้ถือเป็นยุคแรก ๆ และไม่ซับซ้อน ต่อมาเมื่อสังคมอุตสาหกรรมพัฒนามากขึ้น จึงได้มีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในกระบวนการต่อรองมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น รัฐบาลอาจจำเป็นต้องเข้ามาเป็นตัวประสานเพื่อความสงบเรียบร้อยในการกำหนดค่าจ้าง การมีการจัดองค์การทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างกำหนดการต่อรองเป็นลักษณะการเจรจาต่อรองร่วม(Collective Bargaining) ในปัจจุบันการต่อรองค่าจ้างได้พัฒนา

โดยนำเอาวิธีการของคณิตศาสตร์เข้ามาร่วมด้วยเช่น เรื่องของ Game Theory หรือจากทฤษฎีของ พฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการเจรจาต่อรองเพื่อชิงความได้เปรียบ เป็นต้น

2.1.3 ทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระบบ

สุภาภรณ์ จันทวานิช (2539:91) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศที่ พัฒนาทางอุตสาหกรรมนั้น เป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการอพยพระหว่างประเทศ โดยวิเคราะห์ว่า ตลาดแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมมี 2 ระดับคือ ระดับบน ซึ่งเป็นตลาดที่มีงานตำแหน่งดีๆ มั่นคง ค่าจ้างสูง และสภาพการทำงานดี และตลาดระดับล่างที่ให้งานทำไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อย สภาพการทำงานที่อันตราย นายจ้างในประเทศผู้รับแรงงานต้องการแรงงาน ต่างชาติเข้ามาทำงานในตลาดระดับล่างนี้ เพราะคนในท้องถิ่นไม่ต้องการทำ ดังนั้น การอพยพ แรงงานไม่ได้เกิดจากการที่ตัดสินใจของผู้อพยพเองเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความต้องการของ ตลาดแรงงานในระดับล่างของประเทศที่อพยพเข้าไปทำงานด้วย

การแบ่งแยกในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการอพยพ นอกจากนี้ ยังมีตัวแปรอื่นๆ รวมอยู่ด้วย เช่น ปัจจัยเฉพาะตัวของผู้อพยพเอง คือ ภูมิหลังทางการศึกษาความสามารถทางภาษา ความสามารถในการทำงานและเชื้อชาติ ผลจากแนวโน้มนี้ทำให้เกิดแรงงานที่ชนกลุ่มน้อยเชื้อชาติ เดียวกัน ที่ทำงานอยู่กับนายจ้างเดียวกันอยู่กันเป็นกลุ่ม

จากทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระบบ ที่กล่าวมา เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทย จะพบว่า ประเทศไทยมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อมาทำงานในตลาดแรงงานระดับล่างเป็นจำนวนมาก เนื่องจากว่าแรงงานในประเทศเอง ไม่ต้องการทำงานที่ใช้แรงงานมาก และมีความเสี่ยงสูง นายจ้างจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย และในขณะเดียวกันแรงงานต่าง ด้าวก็มีความประสงค์ที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีรายได้ที่ดีกว่าอยู่ในประเทศของ ตนเอง และเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของตนเองและครอบครัว

2.1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยปัจจัย ผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ (สุณี นัทราคม, 2535: 38-48.)

ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเองได้แก่

1) อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานต่ำระดับ (underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการจ้างงานต่ำในประเทศนั้นเป็นผล

มาจากไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความสามารถของตนเองขณะที่มีแรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วคราวระยะเวลานึงแต่ถ้าเขาไม่สามารถทำงานที่ตรงกับความต้องการได้แล้วทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองย่อมเกิดความรู้สึกลอยๆเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศนอกจากนี้สิ่งจูงใจได้แก่ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงานแต่ละขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากรทำให้มีกำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้อยู่ก็ได้ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

5) ปัจจัยทางสังคมและการเมืองแรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศเพราะไม่พอใจสภาพสังคมและการเมืองที่มีอยู่สืบเนื่องจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้ามาสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่

1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงานได้แก่ระดับค่าจ้างและเงินเดือนถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆพบว่าแรงงานประเภทเดียวกันระหว่างในประเทศและต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็สิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้อย่างดี

3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้อย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้วและสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเองแรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นงาน 3DS (Dangerous, Dirty, Difficult) ในตลาดแรงงานระดับทุติยะตัวแปรในระบบย่อยด้านสังคมได้แก่การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่นการร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับครอบครัวและเครือข่ายการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรมคือค่านิยมที่ต้องการเดินทางโดยเฉพาะวัยหนุ่มสาวซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศที่เรียกกันว่าไป “ขุดทอง” จนทำให้เกิดวัฒนธรรมที่เรียกว่าวัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น (Culture Of Migration) ขณะเดียวกันระบบย่อยสุดท้ายคือระบบกฎหมายตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้คือกฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่คิดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิรพงษ์ คุณสินธุ์ (2543) ศึกษาสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ของจังหวัดราชบุรี โดยศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรี โดยเลือกเจ้าของกิจการ 11 แห่งใน 8 กิจการ ซึ่งประกอบด้วย กิจการ สวนผัก ผลไม้ เลี้ยงหมู เหมืองแร่และเหมืองหิน โรงสีข้าว โรงงานทำอิฐ โรงงานทำโอ่งและ งานก่อสร้าง ในจังหวัดราชบุรีและ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดราชบุรี 10 คน ในช่วงเวลา พ.ศ. 2541-2542 ในกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2542 ระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ วิธีการวิจัยในเชิงเอกสาร โดยศึกษาเอกสารของ ทางการ หนังสือ บทความ ผลงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และวิธีการ วิจัยในเชิงสำรวจ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่าประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรีมี 3 ประเด็น เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ 1. ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานพม่าถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย 2. การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่ายและเหตุผลด้านมนุษยธรรม 3. การขาดแคลนแรงงานไทย และความขยันอดทนของแรงงานพม่า

เฟื่องฟ้า ปัญญา (2547) ศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร โดยศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้าง และแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ จำนวน 270 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ร่วมกับการสัมภาษณ์ตัวแทนคณะกรรมการบริหารสมาคมหรือชมรม และตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกวัน เวลาทำงานไม่แน่นอน มีวันหยุดตามประเพณี แต่ไม่ได้อิงกับราชการทั้งหมด ขึ้นอยู่กับประเภทกิจการ การตกลงในหมู่สมาชิก และตามที่นายจ้างเห็นสมควร จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน นายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าว เหมาะกับการทำงาน มีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน พร้อมทั้งจะทำงานหนัก แต่หากไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ทางออกของนายจ้างคือ จ้างแรงงานไทยทดแทน เนื่องจากลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลัก แต่นายจ้างยินดีรับแรงงานไทยเข้าทำงาน ถ้าแรงงานไทยต้องการทำงานที่มีลักษณะ ดังกล่าว

จิรพล ภูมิภักดี (2548) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีแรงงานต่างด้าวพม่าจำนวน 343 ราย การศึกษาใช้วิธีการสำรวจเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงาน มาเป็นตัวกำหนดความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ สำหรับปัจจัยด้านค่าจ้าง พบว่าแรงงานต่างด้าวมียearsค่าแรงสูงกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมก ส่วนปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย ด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี คือด้านวิธีการต่อทะเบียนแรงงานต่างด้าว ความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้างและการรบกวนของเจ้าหน้าที่ โดยควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่อง ขั้นตอนการต่อทะเบียน การ

ประชาสัมพันธ์ การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาล การลดค่าใช้จ่าย และการยืดอายุหรือผ่อนผัน แรงงานต่างด้าวออกไป

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร(2552) ได้ศึกษาถึงการใช้จ่ายแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจ รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ โดยสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบเรื่องคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดีและได้ สสำรวจสภาพปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการของผู้ ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการออกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และ ค่าร้อยละ จากการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงงานต่างด้าวว่าแรงงานต่างด้าว มีคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดีทั้ง 9 ด้านในระดับมากโดยคุณสมบัติที่แรงงานต่างด้าวมีมากที่สุดคือ คุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลารองมาคือด้านความอดทนและขยันขันแข็งรองมาคือด้านการ ทำงานเต็มประสิทธิภาพรองมาคือด้านความเคารพนายจ้างรองมาคือด้านการทำงานตามคำสั่งรอง มาคือด้านความซื่อสัตย์สุจริตรองมาคือด้านความจงรักภักดีรองมาคือด้านการรักษาประโยชน์ นายจ้างและด้านความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทำงานในสถานประกอบการแยกพิจารณาเป็น 5 ด้านได้ดังนี้ ด้านความชำนาญในการทำงานปัญหา ส่วนใหญ่พบหรือมีน้อย ด้านความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนใหญ่พบหรือมีน้อย ด้าน การอยู่ร่วมกันกับชุมชนใกล้เคียงส่วนใหญ่ไม่พบหรือไม่มี ด้านการสื่อสารส่วนใหญ่พบหรือมีน้อย และด้านการก่ออาชญากรรมส่วนใหญ่ไม่พบหรือไม่มี

พัชรินทร์ ชันคำ(2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าว ลักษณะการจ้างงาน แรงงานต่างด้าว และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ของนายจ้างในเขต จังหวัดเชียงใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 250 ตัวอย่างและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ และ ค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุด คือ ปัจจัย ด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามี ความสำคัญมากที่สุด ด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงาน คือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งาน อันตราย หรือ ในงานบางประเภท ที่แรงงานไทยไม่ทำ ในด้านภาครัฐคือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการ จ้างงานอย่างถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาลักษณะของผู้ ประกอบกิจการและกิจการ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีสถานภาพสมรส

จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบกิจการก่อสร้าง มีสถานที่ตั้งกิจการอยู่ในอำเภอเมือง ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน และ ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองน้อยที่สุดคือ กิจการเกษตร ปศุสัตว์ รวมถึง กิจการต่อเนื่องเกษตรและปศุสัตว์ โดยกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทุนจดทะเบียน และมีระยะเวลาดำเนินกิจการ 1 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี ด้านลักษณะการจ้างแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่จ้างทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนการจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน กิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้แรงงานในกิจการ จำนวน 1-5 คน ทำงานทุกวัน โดยไม่มีวันหยุดพักผ่อน แรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมด มีสัญชาติพม่า กิจการที่มีอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ กิจการก่อสร้าง คือ 181.05 บาทต่อวัน ส่วนกิจการที่มี อัตราค่าจ้างต่ำที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน คือ 157.86 บาทต่อวัน กิจการส่วนใหญ่มีการจ้าง แรงงาน ในลักษณะของการจ้างประจำและมีจำนวนการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ปัญหาและอุปสรรค ในการจ้างแรงงานต่างด้าวมี่ 2 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านแรงงาน และปัญหาด้านกฎหมาย พบว่า นายจ้างพบปัญหาด้านกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงาน โดยปัญหาในการทำงานในการจ้าง แรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุดคือ แรงงานต่างด้าวมี่ปัญหาสุขภาพติด ลักขโมยและ อาชญากรรม ส่วนปัญหาทางกฎหมายที่พบมากที่สุดคือ ภาระค่าใช้จ่ายจากค่าทำเนียมในการจัดทำ ใบอนุญาต

พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์(2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการ จ้างงานแรงงานต่างด้าว และศึกษาถึงอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวใน ธุรกิจโรงแรม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือผู้ประกอบการ ธุรกิจโรงแรม 94 ตัวอย่าง และผู้ประกอบการธุรกิจเคสดีเฮาส์ 62 ตัวอย่าง โดยการเลือกสุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจงทั้งหมด 156 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำผลที่ได้ไป วิเคราะห์ สถิติที่ใช้คือการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการธุรกิจ โรงแรม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจะพบมากใน โรงแรมขนาดเล็กไปจนถึงขนาดกลาง จากภาวะความไม่แน่นอนของ เศรษฐกิจในประเทศ ทๆให้ผู้ประกอบการหลายรายต้องการที่จะควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายให้อยู่ใน ระดับที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการของกิจการ โดยการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อทดแทน แรงงานไทยด้วยอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าค่าแรงงานขั้นต่ำ การจ้างงานแรงงานต่างด้าวจะมีความยืดหยุ่น และไม่มีภาระผูกพันต่อการจ้างงานมากกว่าการจ้างแรงงานไทย คุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าว คือไม่เลือกงาน สามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการ

ทำงานมากนัก ในด้านกฎหมายและนโยบายเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการ
เลือกจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการควบคุมการจ้างแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่
กำหนด ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการที่จ้าง
งานแรงงานต่างด้าวแบบผิดกฎหมาย และอัตราค่าธรรมเนียมต่างๆ อีกทั้งยังพบว่าปัญหาที่
ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบจากแรงงานต่างด้าว คือความ
ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าว และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน
แรงงานต่างด้าวควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย การขยายระยะเวลาในการนำ
แรงงานต่างด้าวไปยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน การทำงานที่มีระบบระเบียบ รวมถึงการจัดสถานที่
ติดต่อให้ได้รับความสะดวก ตลอดจนการจัดเจ้าหน้าที่มาอำนวยความสะดวกในการให้บริการให้
เพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการที่มารับบริการ และควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้โดยหน่วยงาน
ที่สามารถให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวและบทลงโทษกับผู้ประกอบการ
อยู่เสมอ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved