

ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ
จังหวัดตาก

NEEDS FOR FOREIGN LABOURS BY TEXTILE INDUSTRIES
IN TAK PROVINCE



นางสาวชินเนีย รัติกัณฑ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
พ.ศ. 2544

ลิขสิทธิ์ของโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

บริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

NEEDS FOR FOREIGN LABOURS BY TEXTILE INDUSTRIES IN TAK PROVINCE

นามผู้วิจัย นางสาวชินเนีย รัติกัณฑ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บัญชา ไตรวิทยาคุณ)

วันที่ 23 เดือน เม.ย พ.ศ. 44

กรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดลกร ขวัญคำ)

วันที่ 23 เดือน พ.ค พ.ศ. 44

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์จำเนียร บุญมาก)

วันที่ 23 เดือน พ.ค พ.ศ. 44

หัวหน้าภาควิชา

(อาจารย์วัลภา ลิ่มสกุล)

วันที่ 23 เดือน พ.ค พ.ศ. 44

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(อาจารย์สรานู เพิ่มพูล)

ประธานกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 23 เดือน พ.ค พ.ศ. 2544

บทคัดย่อ

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

โดย

นางสาวชินเนย์ รัตภักดิ์

พฤษภาคม 2544

ประธานกรรมการที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์บัญชา ไตรวิทยาคุณ

ภาควิชา / คณะ : ภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร

คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก 2) ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 3) ทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตากในการเตรียมการและวางแผนการดำเนินงาน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยแยกเป็นผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 28 โรงงาน และผู้ผลิตเสื้อถักทอไหมพรม จำนวน 20 โรงงาน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ส่วนสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลจากการวิจัย พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการของสถานประกอบการ และมีอำนาจในการตัดสินใจคัดเลือกพนักงาน ลักษณะรูปแบบของสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นกิจการสาขาย่อยแยกจากบริษัทแม่ ผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่จัดจำหน่ายภายนอกประเทศ ขนาดของกิจการจำแนกตามจำนวนเงินลงทุน ส่วนใหญ่มีจำนวนเงินลงทุนต่ำกว่า 20 ล้านบาท จัดว่าเป็นขนาดเล็ก และมีการจ้างทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็น

พนักงานชั่วคราว มีการจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่าย ปฏิบัติงานระดับล่าง และมีจำนวนอยู่ระหว่าง 50 – 200 คน ส่วนการจ้างแรงงานไทยมีลักษณะเป็นพนักงานประจำ มีการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน ปฏิบัติงานธุรการและหัวหน้า และมีจำนวนอยู่ระหว่าง 10 – 50 คน

สาเหตุความจำเป็นแบ่งออกเป็น ปัจจัยภายใน ซึ่งจำแนกได้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการวางแผนของกิจการ 2) การเปลี่ยนแปลงของกิจการ 3) ลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิต พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อสาเหตุปัจจัยภายในเป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิตอยู่ในระดับมาก และปัจจัยภายนอกซึ่งจำแนกได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านกฎหมาย 3) ด้านสภาพภูมิประเทศ 4) ด้านการเมือง 5) ด้านแรงงาน 6) ด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อสาเหตุปัจจัยภายนอกทั้ง 6 ด้าน อันเป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมากแทบจะทุกสาเหตุ มีเพียงสาเหตุด้านแรงงานเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง

ผลกระทบต่อกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตากภายหลังมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 พบว่ามีความคิดเห็นต่อปริมาณแรงงานไทยที่มทดแทนแรงงานต่างด้าวยังไม่เพียงพอจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ต้นทุนด้านการผลิตและการจ้างแรงงานของกิจการเพิ่มขึ้นจัดอยู่ในระดับมาก ความเสี่ยงของแรงงานไทยที่มทดแทนแรงงานต่างด้าวเมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยวจัดอยู่ในระดับปานกลาง และเรื่องความขัดแย้งและการอยู่ร่วมกันของแรงงานทั้งสองจัดอยู่ในระดับน้อย

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก ในการเตรียมการและวางแผนการดำเนินงาน พบว่าหากรัฐยังใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ผู้ประกอบการเตรียมการโดยพยายามหาแรงงานไทยทดแทน แต่ปัญหาคือจำนวนของแรงงานไทยมีไม่เพียงพอและไม่ใช่แรงงานกลุ่มเป้าหมาย ความคิดเห็นต่อการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตไปยังสถานที่อื่นมีความเป็นไปได้ค่อนข้างมาก และต้องการขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลคือ ให้รัฐช่วยหาแรงงานไทยเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าว ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมาตรการใช้แรงงานต่างด้าว และกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย และจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนโดยเร็วโดยพิจารณาเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าว ส่วนความคิดเห็นต่อการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานว่าเป็นเรื่องที่ดีและมีประโยชน์มากแต่ปัญหาคือวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกับอุตสาหกรรมแตกต่างกัน และความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมาก เนื่องจากแรงงานไทยมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการและมีปัญหาต่าง ๆ ค่อนข้างมาก

ABSTRACT

Abstract of thesis submitted to the Graduate School Project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration in Business Administration

NEEDS FOR FOREIGN LABOURS BY TEXTILE INDUSTRIES IN TAK PROVINCE

By

ZINNIA RATIPAT

MAY 2001

Chairman: Assistant Professor Bancha Trawittayakhun
Department/Faculty : Department of Agricultural Business Administration and
Marketing, Faculty of Agricultural Business

The purposes of this research were to investigate 1) intra- and extra- organization factors which affected the needs for foreign labours by textile industries in Tak province; 2) impact of the measure of expelling foreign labours from the country according to the government's resolution on 3rd August 1999, on textile industries in Tak province; and 3) opinions and suggestions of the textile industries in Tak province in terms of working preparation and planning. The data was collected by means of questionnaires from 28 manufactures of ready-made clothes and 20 of knitted and woven wool clothes and then analyzed by using the SPSS 9.0 for Windows. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation. The research findings were as follows:

Most of the respondents were managers, with an authority in making decision on recruiting employees. Most textile industries in Tak province were branches of the head companies. The products were mainly distributed abroad. The industries were grouped according to the investment. Most organizations of them were small, having investment capital less than 20 million baht. They employed both Thai and foreign labours. Most foreign labours were temporarily employed and the payment was mainly in the form of a package deal. The number of foreign

workers ranged from 50 to 200. Thai workers were employed as regular official workers and supervisors and the payment was largely in the form of daily payment. The number of Thai workers ranged from 10 to 50.

Internal factors affecting the needs for foreign labours were 1) industries' policy and planning, 2) changes in business, and 3) types of machines and production processes. The industries' overall opinions on the three internal factors were at a moderate level except for types of machines and production processes which was at a high level. External factors were 1) economy, 2) law, 3) geographical location, 4) politics, 5) labours and 6) society and culture. Only one external factor i.e. labour, affected the needs for foreign labours at a moderate level; the other five factors affected foreign labour needs at high level.

Regarding the impact of the measure of expelling foreign labours from the country, on the textile industries in Tak province, it was found that the opinions on the insufficiency of Thai labours replacing foreign labours was at a highest level; increase in production and employment costs, a high level; risk of the Thai labours replacing foreign labours in harvesting season, a moderate level; and the workers' conflicts and working together, a low level.

It was also found that; if the government proceeds their resolution of 3rd August 1999, most industries would plan to replace foreign labours with Thai labours. However, Thai labours were insufficient in quantity and not their targeted labours. The idea of moving the industries to other locations was highly possible and they would like the government to recruit Thai labours to replace foreign labours, to improve or change the measures of foreign labour use and the Thai labour laws, and to set up a special boundary economic region, by considering the use of foreign labours. The establishment of the Skill Development Center was considered good and very useful but the problem remained was in differences in objectives and the target groups of the Skill Development Center and the textile industries groups. The need for foreign labours was at a high level due to insufficiency of Thai labours as well as their many different problems.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และให้การชี้แนะแนวทางต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และใคร่ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์บัญชา ไตรวิทยาคุณ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดลกร ขวัญคำ และอาจารย์จำเนียร บุญมาก กรรมการที่ปรึกษา เป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตั้งแต่เริ่มต้นด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณศรัทธา คำเอี่ยม คุณวงษ์ และคุณพิงพร รัตภักดิ์ ผู้เป็นยาย บิดา มารดา ที่สนับสนุนด้านการศึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่อุตสาหกรรมจังหวัดตาก สถาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก หอการค้าจังหวัดตาก และองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลของจังหวัดตาก ที่ให้ความอนุเคราะห์ และช่วยประสานงานกับผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก และนำพาไปสถานที่ตั้งของสถานประกอบการทุกโรง

ขอขอบคุณเพื่อนอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก พี่ เพื่อนและน้องมหาดินทิพย์บริหารธุรกิจ รุ่น 8 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทุกท่าน คุณนวกาญจน์ ยศงาม และคุณวิทย์ รัตภักดิ์ ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจมาตลอด และขอขอบคุณผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และอนุญาตให้ถ่ายภาพโรงงาน และเครื่องจักร

นางสาวชินเนีย รัตภักดิ์

พฤษภาคม 2544

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	8
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	9
ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
นิยามศัพท์	10
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	14
แนวความคิด สาเหตุ และความจำเป็นในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	14
ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	15
สาเหตุของความต้องการการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	15
ทฤษฎีการจ้างแรงงาน และทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ	23
ทฤษฎีการจ้างแรงงาน	23
ความหมายอุปสงค์แรงงาน	23
ลักษณะเส้นอุปสงค์แรงงาน	23
ความหมายอุปทานแรงงาน	24
ลักษณะเส้นอุปทานแรงงาน	25
ทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ	26
อุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ	26
อุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ	27
ปัจจัยกำหนดอุปสงค์ของแรงงานระหว่างประเทศ	29
นโยบาย กฎหมาย และข้อกำหนดของรัฐ	31

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

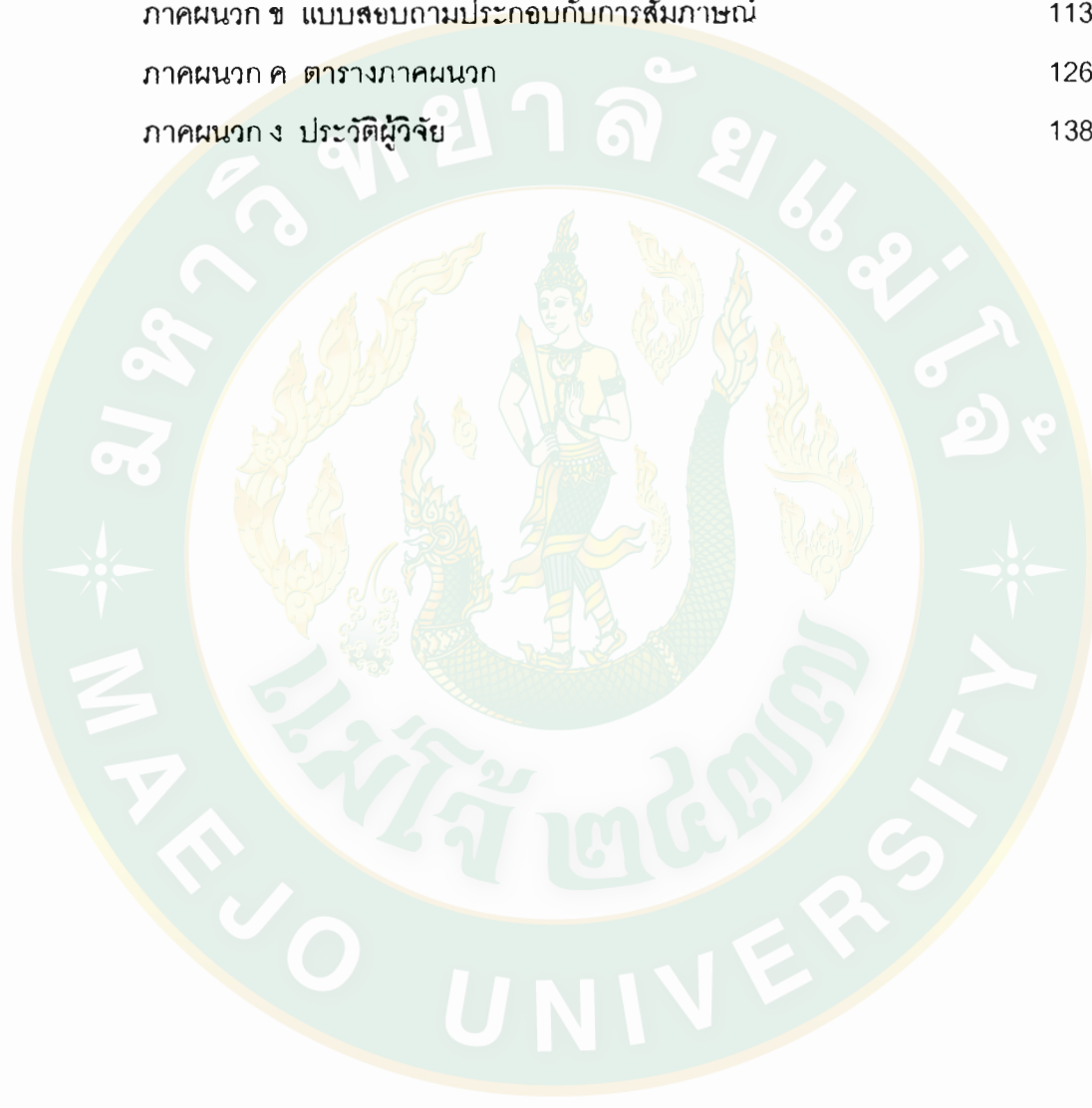
	หน้า
บัญญัติท้ายประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	32
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
กรอบแนวความคิดรวบยอด	42
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	43
สถานที่ดำเนินการวิจัย	43
ประชากร	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	47
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	48
ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก	49
สาเหตุด้านปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อความจำเป็น ในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก	60
ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542	77
ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก ในการเตรียมการ และการวางแผนการดำเนินงานของกิจการ	81
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย	87
อภิปรายผลการวิจัย	96
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	103
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	105
บรรณานุกรม	106

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือเพื่อสัมภาษณ์ และกรอกแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาวิจัย	111
ภาคผนวก ข แบบสอบถามประกอบกับการสัมภาษณ์	113
ภาคผนวก ค ตารางภาคผนวก	126
ภาคผนวก ง ประวัติผู้วิจัย	138



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามประเภทของการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป	49
2	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละสถานประกอบการ	49
3	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามระดับของอำนาจในการตัดสินใจคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการ	50
4	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะรูปแบบของกิจการ	51
5	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	52
6	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามขนาดของกิจการ	53
7	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะของการจ้างแรงงานต่างด้าว	54
8	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะของค่าจ้างแรงงานต่างด้าว	55
9	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าว	56
10	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะของการจ้างแรงงานไทย	57
11	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะของค่าจ้างแรงงานไทย	58
12	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามจำนวนแรงงานไทย	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามนโยบาย และการวางแผนของกิจการ	60
14	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามการเปลี่ยนแปลงของกิจการ	63
15	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิตของกิจการ	65
16	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านเศรษฐกิจ	67
17	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านกฎหมาย	69
18	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านสภาพภูมิประเทศ	70
19	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านการเมือง	72
20	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านแรงงาน	73
21	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านสังคมและวัฒนธรรม	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- 22 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสถานประกอบการกลุ่ม
อุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าว
ออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542

78



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	เส้นอุปสงค์แรงงาน	24
2	เส้นอุปทานแรงงาน	25
3	อุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศ	26
4	อุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดภายในประเทศหนึ่ง	27
5	อุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดภายในประเทศหนึ่ง	27
6	กรอบแนวความคิดรวบยอด	42



บทที่ 1
บทนำ
(INTRODUCTION)

อุตสาหกรรมสิ่งทอนับเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญ จากมูลค่าการส่งออกสิ่งทอโลก ในปี พ.ศ. 2537 ประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นอันดับที่ 13 และเฉพาะเสื้อผ้าสำเร็จรูป ประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกอันดับที่ 8 (สมบัติ จำปาทอง, 2540:12-13) กล่าวได้ว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของไทยมาก และมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2530 อุตสาหกรรมสิ่งทอมีมูลค่าการส่งออกมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ของประเทศ และมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณการผลิตและมูลค่ามาตลอดจนถึงปัจจุบัน (นงพงา กอราช, 2535:17) จากตารางภาคผนวกที่ 1 แสดงให้ทราบว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอจะติดอยู่ในอันดับต้นของสินค้าส่งออกใน 10 อันดับแรกมาตลอด (ศูนย์สถิติการพาณิชย์ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์, 2542) และนอกจากจะเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศมากแล้วยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานมากที่สุดใภาคอุตสาหกรรม คือประมาณร้อยละ 23 ของการจ้างแรงงานทั้งหมดในภาคอุตสาหกรรม (โฆสิต บันเปี่ยมราษฎร์, 2540:25-43)

ปัญหาและข้อจำกัดของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้แก่ 1) การขาดแคลนวัตถุดิบที่มีคุณภาพ 2) อัตราค่าจ้างแรงงานไทยปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับคู่แข่งอื่น ทำให้เสียเปรียบด้านต้นทุน ดังนั้นแนวโน้มการนำแรงงานราคาถูกจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะแรงงานพม่า (สมบัติ จำปาทอง, 2540:14) 3) การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ และความชำนาญด้านสิ่งทอ (นงพงา กอราช, 2535:19) 4) ประสิทธิภาพของเครื่องจักร 5) ภาษีต่าง ๆ (ปฤษฎษฐกิจ บริษัท จำกัด, 2532)

อนาคตของอุตสาหกรรมสิ่งทอมีแนวโน้มว่าจะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น เพราะมีตลาดรองรับทั้งตลาดภายในได้ข้อตกลงการค้าสิ่งทอระหว่างประเทศ และตลาดนอกข้อตกลง ประกอบกับหน่วยงานของรัฐบาลได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนทั้งในด้านการลงทุนและการตลาด ทำให้อุตสาหกรรมมีช่องทางจะขยายตัวได้อีก ทั้งการผลิตเพื่อจำหน่ายภายในประเทศและเพื่อการส่งออก เนื่องจากความต้องการของตลาดมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของภาวะเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ (เฉลิมพร รั้งกะวิภา และสมบัติ สิงขรราช, 2534:๑)

ช่วงที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว จากที่กล่าวถึงอุตสาหกรรมต่างๆรวมทั้งอุตสาหกรรมสิ่งทอขยายตัวอย่างรวดเร็วในนั้นเนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยพร้อม ๆ กับการเปิดตัวสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาชาติมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตและโครงสร้างตลาดแรงงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิต คือเกิดการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ อีกทั้งรัฐบาลได้ดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายทุนได้อย่างเสรีตลาดมีการขยายตัวมากขึ้น ประกอบกับนโยบายกระจายการลงทุนและการจ้างแรงงานมากขึ้น (วรวิทย์ เจริญเลิศ, 2539: 8-16) ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมาก ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น การลดต้นทุนการผลิตโดยใช้แรงงานราคาถูกจึงเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้ประกอบการ ส่วนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงาน มีแนวโน้มการเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน

เนื่องจากการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย จากเดิมที่เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการมากขึ้น แต่ข้อมูลจากตารางภาคผนวกที่ 2 ซึ่งแสดงให้เห็นทราบจำนวนในการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศยังมีเป็นจำนวนมาก(กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540) จากสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนไทยโดยทั่วไปมีปริมาณสูงขึ้น และเมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มประเทศ ได้แก่ กลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง กลุ่มประเทศในเอเชีย และกลุ่มประเทศอื่น ๆ จะเห็นการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในต่างประเทศชัดเจนว่า ความต้องการแรงงานไทยไม่ลดลง แต่มีการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนตลาดใหม่ทดแทนตลาดเดิมซึ่งซบเซาลงเนื่องจากภาวะสงคราม และปัจจัยทางการเมืองและเศรษฐกิจของประเทศที่ไปทำงาน โดยประเทศที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงาน พบว่าในห้าอันดับประเทศ อันดับหนึ่งได้แก่ประเทศไต้หวัน ส่วนอันดับรองลงมา ได้แก่ประเทศสิงคโปร์ บรูไน อิสราเอล และญี่ปุ่น ซึ่งจากความนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และการส่งเสริมของรัฐบาลส่งผลให้แรงงานไทยออกไปแสวงหางานทำในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มว่าแรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น (นิรนาม, 2538: 58) สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ คือ ปัญหาความยากจนของประเทศ การขาดแคลนแรงงาน และอัตราค่าจ้างของต่างประเทศเป็นแรงดึงดูดที่สำคัญ

เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรของไทยคือ จำนวนประชากรวัยแรงงานที่มีอยู่ภายในประเทศมีแนวโน้มว่าจะลดลง เนื่องจากความสามารถในการลดอัตราการเพิ่มของประชากรของประเทศไทย จากประมาณร้อยละ 3 ใน พ.ศ. 2505 ลดลงเป็นร้อยละ 1.7 ใน พ.ศ. 2529 และคาดว่าจะลดลงเหลือร้อยละ 1.1 ใน พ.ศ. 2548 (ฉลองภพ สุตังกรกาญจน์ และ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2539:433) และลดลงเหลือเพียงร้อยละ 0.69 ในช่วง พ.ศ. 2548-2553 (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, 2540:19) ในส่วนของอัตราการเพิ่มเฉลี่ยของกำลังแรงงานลดลงร้อยละ 2.53 ในช่วง พ.ศ. 2523 - 2533 เป็นร้อยละ 1.77 และในช่วง พ.ศ. 2533 - 2543 (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, 2540:110) ขณะที่การผลิตในระบบเศรษฐกิจที่ กำลังขยายตัวยังคงเน้นการผลิตและใช้แรงงานหนาแน่น กล่าวคือในอีกประมาณ 15 ปีข้างหน้า จำนวนกำลังแรงงานไทยที่เข้าสู่ตลาดแรงงานจะมีอัตราการเจริญเติบโตน้อยลง เพราะเกิดจากภาวะการลดลงของอัตราเจริญพันธุ์และการขยายโอกาสทางการศึกษาให้เยาวชนไทย ทำให้ใช้เวลาในโรงเรียนยาวนานขึ้น และเข้าสู่ตลาดแรงงานช้าลง

และเนื่องจากเกิดการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางประเภท จากการทำรัฐบาลมีนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่าง ๆ และเพิ่มมาตรการในการกระจายการลงทุนสู่ภูมิภาค โดยการปรับปรุงเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อนักลงทุนในภูมิภาคทำให้เกิดการจ้างงานในภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น แรงงานกรรมกรที่ใช้ในกิจการต่าง ๆ โดยเฉพาะในกิจการเกษตรประมง ก่อสร้าง และโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเดิมส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ได้มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ต่อมาเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการขยายตัวสูงขึ้น เนื่องจากรัฐบาลส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ทำให้แรงงานในท้องถิ่นไม่นิยมเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่น ประกอบกับมีแรงงานบางส่วนไปทำงานในต่างประเทศ เพราะในงานประเภทเดียวกัน แต่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า โดยเฉพาะงานก่อสร้างซึ่งรับทั้งแรงงานไทยที่มีฝีมือและไร้ฝีมือ นอกจากนี้ยังขาดแคลนเพราะคนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น และมีค่านิยมที่จะไม่ทำงานบางประเภทที่เสี่ยงอันตราย งานหนัก งานสกปรก งานที่ใช้ความอดทนสูงแต่ได้ค่าจ้างต่ำ หรือถ้าเป็นงานที่แรงงานต่างด้าวทำแรงงานไทยจะไม่ทำถือว่าเป็นงานต่ำ (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, 2540:23)

จากภาวะการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว การเคลื่อนย้ายแรงงานจึงเป็นทางออกที่สามารถบรรเทาปัญหาการตั้งตัวและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานทำให้มีการนำเข้าและลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ประเทศพม่า ลาว กัมพูชา ซึ่ง

การหลังไหลของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือราคาถูกมาจากประเทศพม่า ได้หลังไหลเข้ามาในประเทศไทยอย่างมากมาย เพราะประเทศไทยมีพรมแดนติดต่อกับพม่า ยาว 2,387 กิโลเมตร (โดยประมาณ) ประกอบกับนโยบายและมาตรการที่รัฐบาลได้พยายามแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งออกมาในรูปของมติคณะรัฐมนตรีโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มติคณะรัฐมนตรีที่ผ่านมา มีดังนี้

- ปี 2535 ผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าใน 9 จังหวัด ชายแดนไทย พม่า
- ปี 2536 ได้อนุญาตให้จ้างในกิจการประมงทะเลและต่อเนื่องจากประมงทะเลในจังหวัด ชายทะเล 22 จังหวัด
- ปี 2539 อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และ กัมพูชา ใน 43 จังหวัด
- ปี 2541 อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติเช่นเดิมใน 54 จังหวัด (สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, มิถุนายน 2542:5)

การที่รัฐบาลไทยได้เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าว สามารถเข้ามาทำงานได้อย่าง ถูกกฎหมายนั้น แทนที่จะเป็นการช่วยควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย กลับเป็นสาเหตุทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวเข้ามาแสวงหาโอกาสทาง เศรษฐกิจที่ดีกว่าในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ในทางปฏิบัตินั้นปรากฏว่าด้วยข้อจำกัดในการออก ใบอนุญาตให้คนต่างด้าว สามารถทำงานได้เพียงเฉพาะในกรอบสาขาอาชีพที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้ ยังคงมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ตกค้างอยู่นอกระบบไม่อาจไหลเข้ามาสู่การควบคุมของทาง ราชการได้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งรัฐบาลเองก็มีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารประเทศบ่อยครั้ง จึง ทำให้การติดตามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวขาดความต่อเนื่องไม่อาจประสบความสำเร็จตาม มาตรการที่คาดหวังไว้

จากการกล่าวถึง อุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวสูงและเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงาน อย่างหนาแน่น ได้แก่สิ่งทอ ตัดเย็บเสื้อผ้า รองเท้า อิฐมณี และดอกไม้ประดิษฐ์ อุตสาหกรรม เหล่านี้ต้องการแรงงานจำนวนมากและเป็นแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง เพราะการผลิตส่วนใหญ่ จะเป็นการผลิตแบบใช้สายพาน แรงงานที่อุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องการ คือแรงงานไร้ฝีมือ แรงงาน ราคาถูก มีความอดทนสูง เป็นต้น (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, 2540:20) ผู้ประกอบการจึง นิยมจ้างแรงงานพม่า เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทย นอกจากเรื่องอัตราค่าจ้างแรงงานที่ ถูกกว่า และมีความอดทนมากกว่าแล้ว แรงงานต่างด้าวไม่มีเงื่อนไข ไม่ต้องหยุดงานตามเทศกาล

ไม่เรียกร้องเรื่องสวัสดิการ เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างถูกต้อง เหตุผลดังที่กล่าวมาทำให้ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุนด้านแรงงานได้มาก และมีผลต่อการลดต้นทุนการผลิต

จังหวัดตาก เป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวได้ เนื่องจากอาณาเขตของจังหวัดตากติดกับประเทศพม่ายาวกว่า 580 กิโลเมตร(โดยประมาณ) ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าสองยาง อำเภอแม่ระมาด อำเภอแม่สอด อำเภอพบพระ และอำเภออุ้มผาง ขณะเดียวกัน สภาพภูมิประเทศ เศรษฐกิจ ประเพณีท้องถิ่น ปัญหาการเคลื่อนย้ายของประชากร และปัญหาอื่น ๆ จึงแตกต่างจากท้องถิ่นทั่วไป

สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้เจ้าของกิจการตามชายแดนไทยมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมายาวนานกว่า 20 ปี เพราะมีความจำเป็นที่ต่างฝ่ายต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เจ้าของกิจการไทย จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในทุกภาคที่ขาดแคลนแรงงานไทย ทั้งประเภทจ้างงานตามร้านค้า จ้างงานตามบ้าน จ้างงานภาคเกษตรกรรม และจ้างงานภาคอุตสาหกรรม โดยทั่วไปอาจถูกมองว่าการนำแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทย แต่จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาแรงงานต่างชาติ: กรณีศึกษากะเหรี่ยงชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าเมือง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในหัวข้อแรงงานกะเหรี่ยงชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่า กับการแข่งขันพื้นฐานแรงงานไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่กลุ่มข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และกลุ่มแรงงานไทย ต่างมีความเห็นเกือบจะเอกฉันท์ว่าการเข้ามาของแรงงานกะเหรี่ยงทำให้แรงงานไทยตกงานจริง แต่ถึงอย่างไรก็ตามปัญหาการตกงานของแรงงานในอำเภอแม่สอดนั้น ยังมีข้อปัญหาที่ร้ายแรงเพราะแรงงานส่วนใหญ่ยังมีอาชีพรองรับ ได้แก่การทำเกษตร และการเดินทางไปทำงานต่างจังหวัด และต่างประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานดีกว่าประกอบกับค่านิยมที่ต้องการยกระดับตนเองให้สูงกว่าแรงงานกะเหรี่ยง (เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม,2535)

ในส่วนของภาคอุตสาหกรรม ข้อมูลจากตารางภาคผนวกที่ 3 แสดงให้ทราบว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอ นับเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมหนึ่งที่ทำรายได้สูงให้กับจังหวัดตาก(ด้านศุลกากรจังหวัดตาก,2538-2542) ในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอสามารถจำแนกได้ 2 ประเภทตามลักษณะของผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วยประเภทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และประเภทผู้ผลิตเสื้อกั๊กทอไหมพรมส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยกระจายไปตามตำบลต่างๆ จำนวน 7 ตำบล คือ ตำบลแม่สอด ตำบลแม่ปะ ตำบลแม่กุ ตำบลแม่ตาว ตำบลแม่กาษา ตำบลท่าสายลวด ตำบลพระธาตุผาแดง ส่วนใหญ่ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกไปยังประเทศต่าง ๆ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ยุโรป ฮองกง เป็นต้น ด้านการตลาดได้รับการสั่งซื้อสินค้าจากตลาดล่วงหน้าแล้วทำการผลิต

เนื่องจากการผลิตตอบสนองต่อแต่ละช่วงฤดูกาล โดยรวมแล้วกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอมีเงินลงทุนกว่า 947.737 ล้านบาท ในส่วนของแรงงานที่ปฏิบัติงานประกอบไปด้วยแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จำนวนกว่า 16,785 - 25,000 คน (ข้อมูลจากอุตสาหกรรมจังหวัดตาก, ช่วงระยะเวลาสิ้นสุดเดือนพฤศจิกายน 2542) ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงตลอด บางฤดูกาลมีแรงงานต่างด้าว จำนวนกว่า 30,000 คน อย่างไรก็ตามข้อมูลจากตารางภาคผนวกที่ 4 แสดงให้ทราบว่าโดยทั่วไปแล้วแต่ละโรงงานมีอัตราการใช้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยเฉลี่ยต่ำกว่า 1:4 (อุตสาหกรรมจังหวัดตาก, 2542) โดยแรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงาน ด้านธุรการ การบัญชี การตรวจเช็คสินค้า การควบคุมการผลิต การตรวจสอบคุณภาพ หัวหน้างาน ส่วนแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะทำงานด้านการปฏิบัติการผลิต จากอดีตความมีอิสระในการเดินทางเข้ามายังประเทศไทยมีมากอันเนื่องมาจากนโยบายของรัฐที่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวประกอบกับพื้นที่ชายแดนของประเทศไทยด้านจังหวัดตาก มีอาณาเขตติดกับพื้นที่เขตประเทศเพื่อนบ้าน การลักลอบเดินทางเข้าออกจึงมีหลายเส้นทางทั้งโดยการอาศัยยานพาหนะ หรือการเดินทางทางเท้า ประกอบกับประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ดีและมีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ เพราะแรงงานดังกล่าวภายในประเทศ ประสบปัญหาขาดแคลนและค่าจ้างแรงงานไทยอยู่ในอัตราที่สูง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ตัวแรงงานต่างด้าวที่เข้ามามีทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศ ผลดีได้แก่แรงงานต่างด้าวมีราคาถูก ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำ แรงงานมีความอดทน ไม่เกียจงาน และแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนการขาดแคลนแรงงานบางสาขาอาชีพได้ แต่ผลเสียที่เกิดขึ้น คือปัญหาด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านอาชญากรรม และปัญหาเงินตราไหลออกนอกประเทศ

จากปัญหาหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ประกอบกับความต้องการช่วยเหลือ และลดภาวะการว่างงานของแรงงานไทย รัฐบาลไทยมีนโยบายส่งกลับแรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชากลับประเทศ จึงได้มีการประกาศใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ซึ่งมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กำหนดให้จ้างแรงงานต่างด้าวได้ไม่เกิน 86,895 คน ในพื้นที่ 37 จังหวัด และ 18 ประเภทกิจการตามความจำเป็น ได้แก่ 1.ประมงทะเล 2.ต่อเนื่องจากประมงทะเล 3.โรงงานปลาป่น 4.ก่อสร้าง 5.สวนผักผลไม้ 6.พืชไร่สวนกาแฟ 7.โรงสีข้าว 8.โรงงานทำอิฐ 9.โรงงานทำโอ่ง/เครื่องเคลือบดินเผา 10.ไร่อ้อย 11.เหมืองแร่และเหมืองหิน 12.สวนยางพารา 13.สวนปาล์ม 14.เลี้ยงหมู 15.เลี้ยงกุ้ง 16.เก็บสินค้าในโกดัง 17.ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ 18.คานเรือ

ขณะเดียวกันเมื่อมองสภาพปัญหาด้านแรงงานของจังหวัดตาก ได้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการปฏิบัติงาน ข้อมูลจากสภาอุตสาหกรรมที่ได้จัดงานนัดพบแรงงานร่วมกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดตากดังแสดงในตารางภาคผนวกที่ 5 (สภาอุตสาหกรรม,2542) แสดงให้ทราบถึงจำนวนผู้เข้าปฏิบัติงานที่คงเหลืออยู่มีจำนวนเพียงเล็กน้อย พร้อมกันนั้นนอกจากวิธีการจัดงานนัดพบแรงงานแล้ว มีการรับสมัครที่สถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย ซึ่งผลในตารางภาคผนวกที่ 6 ได้แสดงให้เห็นทราบว่าจำนวนแรงงานไทยที่เข้าปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ก็มีจำนวนน้อยไม่สามารถตอบสนองความต้องการแรงงานของกิจการได้เช่นกัน (สภาอุตสาหกรรม,2542) ด้านแรงงานไทยที่มาสมัครงานเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวที่ถูกผลักดันออกนอกประเทศนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงาน ว่างานภายในจังหวัดตาก บางส่วนเป็นแรงงานที่มีอาชีพเดิมเป็นเกษตรกร ทำให้เกิดความเสี่ยงแก่ผู้ประกอบการในฤดูกาลเก็บเกี่ยวพืชไร่ แม้ว่าข้อมูลจากตารางภาคผนวกที่ 7 จะแสดงให้เห็นถึงจำนวนของผู้ไม่มีงานทำของจังหวัดตาก ซึ่งมีจำนวน 8,531 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ,2542) แต่จากการสังเกตการมาสมัครงานมีจำนวนน้อยมาก

ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อโรงงานภายหลังการผลักดันแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ดังนี้

- 1) ถูกปรับจากการส่งมอบสินค้าล่าช้า หลังจากส่งสินค้าไม่ทันตามคำสั่งซื้อ
- 2) ถูกปรับคำสั่งซื้อคิดเป็นมูลค่า 8,000 ล้านบาท
- 3) วัตถุดิบตกค้าง 4,000 กว่าล้านบาท
- 4) เกิดหนี้สินมูลค่ากว่า 2,000 ล้านบาท
- 5) แรงงานไทยกว่า 4,000 คนตกงาน (ในกรณีที่โรงงานดังกล่าวไม่มีแรงงานต่างด้าวในขั้นการปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อโรงงานปิด ทำให้กระทบต่อเนื่องต่อแรงงานไทยที่ปฏิบัติงานอยู่)
- 6) ผลกระทบต่อเนื่องจากการผลิต กระทบต่อผู้ผลิตที่ส่งวัตถุดิบป้อนโรงงาน เช่น ผ้า ไหมพรม กระดุม (หอการค้าจังหวัดตาก,2542)

ซึ่งผลจากมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ทำให้เกิดปัญหาด้านแรงงานต่อกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก และไม่ได้รับอนุญาตจึงเกิดการรวมตัวและเรียกร้องสิทธิจากเหล่าผู้ประกอบการ โดยมีตัวแทนหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แก่ หอการค้าจังหวัดตาก สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก

ความสำคัญของปัญหา (Significance of the Problem)

จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษา เพื่อทราบถึงความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากว่าเท็จจริงหรือไม่ ภายใต้ปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากตัวแรงงานต่างด้าว อันมีผลกระทบต่อภาพรวมของประเทศ ทั้งนี้ถ้ามีความจำเป็นจริง สาเหตุเนื่องจากอะไร ข้ออ้างที่กล่าวว่าเหล่าผู้ประกอบการต้องการเพียงต้นทุนค่าจ้างแรงงานที่ต่ำหรือการขาดแคลนแรงงานไทยเหตุผลต่าง ๆ นั้นมีข้อเท็จจริงประการใด ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากทราบถึงสาเหตุและความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวแล้ว ยังเป็นการศึกษาให้ทราบถึงการเตรียมการหรือการวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ว่ามีการวางแผนอย่างไรที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร หรือส่งผลกระทบต่อผู้อื่นที่สุด

ปัญหาด้านแรงงานในประเภทกิจการดังกล่าว และการแก้ไขปัญหาลูกจ้างต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ถือเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของประเทศ จำเป็นต้องได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง รวมทั้งต้องคำนึงถึงผลดีผลเสีย ต่อเนื่องไปถึงการแก้ปัญหาในปัญหาระดับชาติ และไม่ควรส่งผลกระทบต่อความเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขภาวะวิกฤติตกต่ำทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของประเทศโดยรวม และต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อปัญหาสังคมไทย ต่อความมั่นคงของชาติ ต่อความสัมพันธ์ของทั้งสองประเทศ ทั้งด้านสังคมและการเมือง การค้า และการลงทุนในอนาคต ตลอดจนปัญหาที่อาจเกี่ยวเนื่องไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจในภาคอื่นๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเท่าเทียมกันทั้งสิ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Objectives of the Study)

การศึกษาเรื่อง ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของ กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุ ด้านปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542
3. เพื่อทราบถึงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ในการเตรียมการและวางแผนการดำเนินงานของกิจการ

ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย (Scope and Limitation of the Study)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว เฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือประเภทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และประเภทผู้ผลิตเสื้อถักทอไหมพรม กำหนดพื้นที่ทำการศึกษภายในจังหวัดตาก ซึ่งสถานประกอบการจัดตั้งอยู่ในตำบลต่าง ๆ ในเขตอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 7 ตำบล คือตำบลแม่กุ ตำบลแม่กาษา ตำบลแม่สอด ตำบลแม่ตาว ตำบลแม่ปะ ตำบลท่าสายลวด ตำบลพระธาตุผาแดง

ขณะทำการศึกษาอยู่ในช่วงมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อข้อมูลที่ผู้วิจัยกำลังทำการศึกษานอยู่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงอ้างอิงข้อมูลต่าง ๆ ถึงเดือนพฤศจิกายน 2542 ในส่วนของจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนเพิ่มขึ้น และลดลงเป็นระยะ ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจะศึกษาจากกลุ่มประชากรที่คงอยู่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Results)

ผลจากการศึกษาวิจัย เรื่องความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ทำให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก
2. ทำให้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542
3. ทำให้ทราบถึงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ในการเตรียมการและวางแผนการดำเนินงาน
4. ทำให้บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่อไป

นิยามศัพท์

(Operation Definition of Terms)

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้กำหนดไว้เฉพาะการศึกษาเรื่อง ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของกลุ่มอุตสาหกรรม จังหวัดตาก ดังนี้

สถานประกอบการ หรือกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ หมายถึง กิจการที่ประกอบธุรกิจการผลิตผลิตภัณฑ์สิ่งทอ จำแนกได้ 2 ประเภท คือการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และการผลิตเสื้อผ้าทอใหม่พรม ขนาดของสถานประกอบการมีทั้งขนาดกลางและขนาดเล็ก ด้านการปฏิบัติงานใช้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ในส่วนของสถานที่ตั้งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และมีการดำเนินงานกระทำโดยเจ้าของที่เป็นบุคคล หรือนิติบุคคล

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งเข้ามาพำนักอยู่ในเขตประเทศไทย และรับจ้างขายแรงงานให้แก่สถานประกอบการ กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ภายในพื้นที่จังหวัดตาก

ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว หมายถึง ระดับอิทธิพลของปัจจัย หรือสาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความต้องการใช้บุคคลผู้ขายแรงงานซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ในการปฏิบัติงานการผลิตของสถานประกอบการ

ปัจจัย หรือสาเหตุ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือเหตุที่มีอิทธิพลและก่อให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ซึ่งในการศึกษาค้างนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากตัวองค์กร โดยมีอิทธิพลและก่อให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้อง คือ นโยบายและแผนงานของกิจการ การเปลี่ยนแปลงของกิจการ และลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิตของกิจการ

นโยบายและแผนงานของกิจการหมายถึงลักษณะการวางแผนแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละองค์กร อันเป็นเหตุให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ได้แก่ความต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ ค่าจ้างแรงงาน หรือลดต้นทุนการผลิต

การเปลี่ยนแปลงของกิจการ หมายถึงปริมาณความต้องการแรงงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้แก่การวางแผนการผลิต การขยายขนาด การวางแผนการเพิ่มเครื่องจักร หรือการนำเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต

ลักษณะเครื่องจักร หรือกระบวนการผลิตของกิจการ หมายถึง ลักษณะเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต ทำให้เกิดความเมื่อยล้า จำเป็นต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงงานที่มีทักษะความชำนาญ

ปัจจัยภายนอกองค์กร หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม โดยตัวองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งเหตุดังกล่าวมีอิทธิพลและก่อให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากในการศึกษาคั้งนี้ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ด้านแรงงาน ด้านสังคม และวัฒนธรรม ด้านการเมือง และด้านสภาพภูมิประเทศ

ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทย ผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตเพื่อการส่งออกของรัฐบาล

ด้านกฎหมาย และข้อกำหนดของรัฐ หมายถึง กฎ ระเบียบ นโยบาย หรือมาตรการของรัฐบาลที่กำหนดขึ้น ในการศึกษาคั้งนี้ หมายถึง มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542

ด้านสภาพภูมิประเทศ หมายถึง ลักษณะของพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่เอื้ออำนวยต่อการลักลอบเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว และเป็นสาเหตุให้ผู้ประกอบการเลือกจ้าง

ด้านการเมือง หมายถึง การบริหารหรือนโยบายการปกครองประเทศของรัฐบาลแต่ละประเทศ ในการศึกษาคั้งนี้มุ่งไปที่เหตุการณ์การปิดพรมแดน

ด้านแรงงาน หมายถึง ปริมาณ และคุณสมบัติด้านการรับรู้ หรือการเรียนรู้ทางด้านทักษะความชำนาญหรือฝีมือในการทำงาน และด้านคุณภาพของชิ้นงานของแรงงานไทย ผู้ซึ่งประสงค์จะทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

ด้านสังคม และวัฒนธรรม หมายถึง ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวต่อการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน รวมทั้งลักษณะพฤติกรรมของแรงงานทั้งสอง ได้แก่ความอดทน ความขยัน การเลือกงาน

ขนาดสถานประกอบการ หมายถึง การจำแนกหมวดหมู่ของสถานประกอบการ กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก โดยจำแนกจากจำนวนเงินลงทุน ดังนี้ จำนวนเงินลงทุนต่ำกว่า 20 ล้านบาท จัดอยู่ในโรงงานขนาดเล็ก จำนวนเงินลงทุนตั้งแต่ 20 – 200 ล้านบาท จัดอยู่ในโรงงานขนาดกลาง และจำนวนเงินลงทุนตั้งแต่ 201 ล้านบาทขึ้นไปจัดอยู่ในโรงงานขนาดใหญ่ (อุตสาหกรรมจังหวัดตาก,2542)

พนักงานประจำ หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับจ้าง โดยนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

พนักงานชั่วคราว หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับจ้าง โดยนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ การทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล



บทที่ 2
การตรวจเอกสาร
(REVIEW OF RELATED LITERATURE)

ปัจจัยที่สำคัญและเป็นทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักร (Material and Machine) การจัดการ (Management) แต่ละประเภทต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะแม้ว่าจะมีปัจจัยอื่น ๆ อย่างพร้อมเพรียงกัน แต่ถ้าขาดทรัพยากรมนุษย์แล้ว ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรไม่สามารถปฏิบัติการได้สำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ โดยเฉพาะองค์กรทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมที่ต้องมีการดำเนินงานที่อยู่ท่ามกลางการแข่งขันในการประกอบธุรกิจค่อนข้างสูง และมีการพัฒนาเจริญเติบโตก้าวหน้า ในการดำเนินกิจการนั้น องค์กรดังกล่าวย่อมมีความจำเป็น ต้องพึ่งพาอาศัยแรงงานมนุษย์ เป็นสำคัญ

ในการศึกษา เรื่องความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอไว้ในที่นี้จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 : แนวความคิด สาเหตุและความจำเป็นในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- ตอนที่ 2 : ทฤษฎีการจ้างแรงงาน และทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ
- ตอนที่ 3 : นโยบาย กฎหมาย และข้อกำหนดของรัฐ
- ตอนที่ 4 : ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 : แนวความคิด สาเหตุ และความจำเป็นในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ดังทราบทั่วกันถึง " แรงงาน " ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากต่อองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่เหล่าผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญและใส่ใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หนึ่งในปัญหาด้านแรงงานคือเรื่องจำนวนแรงงานภายในองค์กร เพราะหากองค์กรใดประสบปัญหาการจัดแรงงานไม่เหมาะสม เช่นมีจำนวนแรงงานมากเกินไปอาจทำให้เกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายต่างๆมาก หรือถ้ามีจำนวนแรงงานน้อยเกินไปทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานและทำให้การดำเนินงานขององค์กรหยุดชะงัก ทั้งสองเรื่องนี้ก่อให้เกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายและต้นทุนซึ่งส่งผลกระทบต่อกำไร หรือผลตอบแทนขององค์กรได้

แนวความคิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้องค์กรทราบถึงความต้องการกำลังคน ซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งในปัจจุบันและในอนาคต อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด

ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

นิสตาர்க เวชยานนท์(2534:60-61)กล่าวถึงนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ เช่น Frederick Harbison กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคน และมีผลต่อการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับ William B. Werther และ Keith Davis ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่า เป็นการคาดคะเนอย่างมีระบบถึงอุปสงค์ และอุปทานของกำลังคนในอนาคต โดยการคาดคะเนจำนวนและประเภทของกำลังคนที่ต้องการ ส่วนทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ (2529:17) กล่าวถึง James W. Walker ซึ่งให้คำจำกัดความของ การวางแผนกำลังคน ไว้ในหนังสือ Human Resource Planning ว่าหมายถึงกระบวนการในการกำหนดและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนปฏิบัติต่าง ๆ ด้านกำลังคน เพื่อให้องค์กรมีการบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สาเหตุของความต้องการการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า มีแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องและสนับสนุนกัน ทำให้ครอบคลุมกับสภาพความเป็นจริง ดังนี้
องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการอาศัยการวางแผนกำลังคน เพื่อความสัมฤทธิ์ผลแห่งการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้สาเหตุมาจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยพิจารณาประกอบกัน ได้แก่ ปัจจัยภายนอกองค์กร และปัจจัยภายในองค์กร

1. ปัจจัยภายนอก แม้จะเป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ แต่ก็เป็นส่วนสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาควบคู่ไปกับปัจจัยภายในองค์กร เพื่อให้มีความถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่

1.1 ด้านเศรษฐกิจ

อำนาจ แสงสว่าง(2540:32) กล่าวถึงการพัฒนาเศรษฐกิจว่ามีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กรแต่เป็นสิ่งที่คาดคะเนได้ยากมาก เช่นการเกิดสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ อัตราดอกเบี้ยที่มีอัตราการเปลี่ยนที่สูงขึ้น หรือลดต่ำลงตามสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เรื่องเหล่านี้มีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และมีผลเกี่ยวโยงกับการดำเนินงานในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโดยตรงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ เซาว์ โรจนแสงและคณะ (2537:165)กล่าวว่าสภาวะทางเศรษฐกิจจะมีผลกระทบต่อความต้องการบุคลากร ซึ่งจะผันแปรไปตามภาวะเศรษฐกิจนั้น ด้านเสนาะ ติเยาว์(2539:71) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการวางแผนบุคลากร จากสาเหตุด้านเศรษฐกิจว่าภาวะต่างๆในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรจะประสบปัญหาด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาด้านเศรษฐกิจซึ่งจะประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์และคณะ (2535:194-195) กล่าวถึงสภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ย่อมมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง และมีผลต่อการว่าจ้างแรงงาน ตลอดจนการว่างงานในตลาดแรงงานจะมีผลกระทบต่อความยากง่ายในการว่าจ้างคนงานมาทำงานด้านธงชัย สันติวงษ์(2536:83)และสุวัจชัย สมไพบุลย์(2539:74-75) กล่าวว่าผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอก และปรับให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงด้วย วรพิทย์ มีมาก(2529:24-34) กล่าวว่าองค์กรของรัฐหรือเอกชนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายทางด้านกำลังคน โดยมีการวางแผนให้เหมาะสม และ สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจที่ผันแปร

1.2 ด้านนโยบาย กฎหมาย หรือข้อกำหนดของรัฐ

อำนาจ แสงสว่าง(2540:32) กล่าวอยู่ในหัวข้อการแข่งขันทางด้านการเมือง กฎหมาย และสังคมว่า ถ้ารัฐบาลมีฐานะและเสถียรภาพทางการเมืองมั่นคง จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม ยิ่งถ้ามีการออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพของประชาชนแล้ว ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร สอดคล้องกับเซาว์ โรจนแสงและคณะ(2537:165-167) กล่าวถึงกฎหมายว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมือง เช่น ความผันแปรของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ระเบียบทางด้านแรงงานสัมพันธ์ แนวปฏิบัติในการเลือกบุคลากรที่บังคับใช้โดยรัฐ และเงื่อนไขแรงงาน ส่วนเสนาะ ติเยาว์(2539:71-73) กล่าวว่าในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะเป็นกฎหมาย

คุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงานและด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นคือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงานคือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการ แต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง ไตรรัตน์ โภคพลภรณ์และคณะ(2535:193-196) กล่าวว่านโยบายของรัฐบาลจะเป็นเครื่องชี้นำแนวทางการดำเนินงานของกิจการในอนาคตขององค์กร จึงจำเป็นต้องศึกษาและให้ความสำคัญในนโยบายทุกด้านของรัฐบาล ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ แรงงาน การศึกษาหรืออื่น ๆ เพื่อทราบสถานะของตลาดแรงงาน สำหรับธงชัย สันติวงษ์(2536:73) กล่าวว่าหากรัฐบาลมีการดำเนินนโยบายที่จะให้มีความเป็นธรรมในการว่าจ้าง และมีกรมเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในกลุ่มผู้ใช้แรงงานแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยทางอ้อมที่จะบังคับให้องค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจต่อการวางแผนกำลังคนในพนักงานกลุ่มต่าง ๆ เช่นแรงงานสตรีหรือแรงงานกลุ่มพิเศษ วรพิตย์ มีมาก(2529:24-34) ได้กล่าวไว้ในหัวข้อนี้ว่าองค์กรจำเป็นต้องศึกษา และคำนึงถึงกฎหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งจะทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ทางด้านกำลังคน และสมคิด บางโม(2542:44) กล่าวว่ากฎหมายที่เปลี่ยนไป หรือประกาศใช้ใหม่ย่อมกระทบต่อองค์กรโดยตรงจนทำให้บางองค์กรอาจถึงกับยกเลิกไป

1.3 การเข้าแทนที่ หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

อำนาจ แสงสว่าง(2540:33) กล่าวว่าเทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานด้านธุรกิจ เช่นเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการว่างงาน เนื่องจากเทคโนโลยีทำให้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ยุ่งยากซับซ้อน เพราะจะต้องมีการลดการจ้างงานในฝ่ายหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับเสนาะ ตีเขยว(2539:71-73) กล่าวว่าในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในทุก ๆ ด้าน และการที่มีเทคโนโลยีก้าวหน้านี้เองทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่า และคนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กร วรพิตย์ มีมาก (2529:24-34)กล่าวว่าเทคโนโลยีช่วยลดเวลา ย่นระยะทางและลดความยุ่งยากซับซ้อนให้น้อยลง อาจเกิดผลกระทบต่อเหล่าแรงงาน การวางแผนจะมีบทบาทและความสำคัญช่วยลดปัญหาได้ และสมคิด บางโม (2542:44) กล่าวในหัวข้อนี้ว่าความรู้ทางด้านจัดการการผลิต หรือเครื่องมือเครื่องจักรใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ย่อมทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน องค์กรใดไม่ปรับตัวไม่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ก็ย่อมจะล้าหลังและพ่ายแพ้ในการแข่งขัน เพราะไม่สามารถลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำลง หรือไม่สามารถบริการได้ทันตามความต้องการของลูกค้าได้

1.4 ด้านแรงงาน

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์และคณะ(2535:193-196) กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตลาดแรงงานเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอุปทานกำลังคน ดังนั้นจึงควรมีการวิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้หรือไม่ สอดคล้องกับ วรพิทย์ มีมาก(2529:24-34) กล่าวถึงแรงงาน ในหัวข้อโครงสร้างของประชากรว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคน เช่นการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานจากสาขาเกษตรกรรมไปยังสาขาอุตสาหกรรมหรือการบริการมากขึ้น หรือแนวโน้มการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นของแรงงานสตรีหรือของประชากรที่มีการศึกษา ด้าน เซาว์ โรจนแสงและคณะ(2537:65-67)กล่าวว่าองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความสามารถสูงมาก ทั้งนี้เพราะความเจริญเติบโตของธุรกิจ ตลอดจนความสลับซับซ้อนในการบริหารและการแข่งขัน นอกจากนี้ปฏิบัติการของรัฐบาลและสหภาพแรงงานก็มีส่วนทำให้เกิดความต้องการบุคลากรและท่านยังกล่าวเสริมในหัวข้อการขยายตัวทางอุตสาหกรรมว่าโอกาสในหน้าที่การงานของเหล่าบุคลากรนั้น ย่อมผันไปตามสภาวะอุตสาหกรรม เพราะถ้าจำนวนอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นโอกาสในการเลือกงานของบุคคลย่อมมีมากตามไปด้วย ฉะนั้นจำนวนบุคลากรที่มีความสามารถจะเหลือให้เลือกภายในตลาดแรงงานมีน้อยลง และธงชัย สันติวงษ์(2536:73) กล่าวในหัวข้อเงื่อนไขของตลาดแรงงานว่าหากสหภาพแรงงานมีการว่างงานมาก การวางแผนกำลังคนย่อมทำได้ง่ายกว่า แต่ถ้าเป็นแรงงานซึ่งต้องแย่งกันและมีการว่างอยู่ในอัตราสูง กรณีนี้การวางแผนกำลังคนย่อมมีความสำคัญยิ่งขึ้น และท่านยังกล่าวในหัวข้อประเภทของบุคคลที่จะว่างและงานที่เกี่ยวข้องที่จะให้บุคคลที่ว่างเข้ามาทำว่า หากเป็นการวางแผนกำลังคนที่ไม่จำเป็นต้องมีความชำนาญก็ไม่จำเป็นต้องให้ความสำคัญมาก แต่ถ้าต้องการผู้ที่มีความรู้หรือความชำนาญพิเศษ จำเป็นต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

1.5 ด้านสังคม

สมคิด บางโม(2542:44) กล่าวถึงหัวข้อสภาพสังคมว่าประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม และความเชื่อของประชาชนย่อมกระทบต่อองค์การและมีอิทธิพลทำให้องค์การเปลี่ยนไป แม้ว่าจะมองเห็นได้ไม่ชัดเจน และวรพิทย์ มีมาก(2529:24-34) กล่าวถึงความสำคัญด้านสังคม สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์(2536:83)ว่าควรพิจารณาทัศนคติของสังคมที่เปลี่ยนแปลงด้วย พร้อมทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา "ลักษณะทั่วไปของสังคมไทย" โดย จรัญ พรหมอยู่(2526:80-83) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะประจำสังคม สาเหตุมาจากปัจจัยสำคัญต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อมทาง

กายภาพ ค่านิยม และการเลี้ยงดูอบรมเด็กว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นผลให้สังคมไทยมีลักษณะเด่น และแสดงออกมาจนกลายเป็นนิสัยของคนส่วนรวมในสังคม เรียกว่า "ลักษณะประจำชาติ" ของคนไทย ซึ่งรวบรวมไว้พอสังเขปดังนี้ คือขี้เกรงใจคน ชอบผลัดผ่อน ไม่ตรงต่อเวลา ให้อภัยง่าย ยิ้มเสมอ ชอบสบายเป็นกันเอง ขาดระเบียบวินัย สอดรู้สอดเห็น ตัวใครตัวมัน พวกใครพวกมัน ไม่ชอบให้ใครได้ติกว่าตน ลืมง่าย ขี้เล่น เชื้อโคลกลาง ตัดสินใจด้วยความรู้สึกมากกว่าเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ชอบต่อรองเพราะมีเวลาเหลือเพื่อ ไม่กล้าเสี่ยง ขาดความอดทน ชอบเสี่ยงโชค ชอบงานพิธี ชอบของแจกแถม สุภาพเรียบร้อย เห็นใครติไม่ได้คอยจับผิด หรือตำหนิอยู่เสมอ

1.6 ด้านการเมือง

อำนาจ แสงสว่าง (2540:32) กล่าวว่า การแข่งขันทางการเมืองนั้น ถ้ารัฐบาลมีฐานะมั่นคงและเสถียรภาพทางการเมืองมั่นคง จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม สอดคล้องกับสมคิด บางโม (2542:44) กล่าวถึงการเมืองว่า การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ๆ หรือเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองประเทศ ย่อมมีอิทธิพลทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งภาระหน้าที่ขององค์กรและบุคคลในองค์กร ทำให้องค์กรบางแห่งอาจต้องยกเลิกไป

2. ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและโดยทั่วไปแล้ว จะสามารถควบคุมได้ง่ายกว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

2.1 นโยบาย และแผนงานขององค์กร

ไตรรัตน์ โภคพลภรณ์และคณะ (2535:193-196) กล่าวว่า ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นการกำหนดความต้องการกำลังคนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และพยายามที่จะเปลี่ยนเป้าหมายขององค์กรให้ออกมาในรูปกำลังคนที่จำเป็นในการทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงงบประมาณซึ่งจะเป็นสิ่งหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกำลังคน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สอดคล้องกับอำนาจ แสงสว่าง (2540:33) กล่าวในหัวข้อยุทธศาสตร์การวางแผนว่าเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว เช่น อัตราความเจริญเติบโต หรือการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยวัตถุประสงค์เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดจำนวนและประเภทของพนักงานที่ต้องการจ้างงาน เสนาะ ตีเยาว์ (2539:71-73) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่าง

รุนแรง จนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรขึ้นมา เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และธงชัย สันติวงศ์(2536:73) กล่าวในหัวข้อการมีจุดมุ่งที่จะรักษาประโยชน์ ความก้าวหน้าของเป้าหมายขององค์กรว่า หากองค์กรมีเป้าหมายมุ่งให้เกิดความก้าวหน้า ทั้งด้าน ความมั่นคงหรือการเจริญเติบโตแล้ว โอกาสที่ผู้บริหารขององค์กรจะให้ความสำคัญต่อการใช้ ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็จะมีมาก และยังกล่าวถึงความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันเป็นผลมาจากการวางแผนการผลิตให้ล่วงหน้า

2.2 การเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์และคณะ(2535:193-196) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างและด้านการบริหารขององค์กรว่า องค์กรจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อันได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงขนาดขององค์กร อาจจะเปลี่ยนแปลงจากขนาดเล็กเป็นขนาดใหญ่ ซึ่งจะมีผลต่อความต้องการกำลังคน
2. การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่นการนำคอมพิวเตอร์เครื่องจักรเข้ามาใช้ในการผลิต จะมีผลต่อการกำหนดความต้องการกำลังคน คือ ด้านการเพิ่มกำลังคน หรือการลดกำลังคน
3. การเปลี่ยนแปลงทางด้านกำลังคน หมายถึงการพิจารณาการสูญเสียกำลังคน อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การลดตำแหน่ง การโยกย้าย การโอน การลาออก

สอดคล้องกับเชาห์ โรจนแสงและคณะ(2537:165-167) กล่าวถึงปัจจัยภายใน ด้าน การเปลี่ยนแปลงขององค์กร เกิดจาก

1. การขยายขนาดขององค์กร เนื่องจากองค์กรย่อมมีการขยายตัวอยู่ตลอด ดังนั้น ความต้องการทางด้านบุคลากรย่อมผันแปรไปตามขนาดขององค์กรที่ขยายตัว
2. การกระจายอำนาจการบริหารองค์กร เมื่อองค์กรขยายขนาดความรับผิดชอบใน องค์กรก็จะมีการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเพิ่มบุคลากร
3. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและขบวนการในการผลิต หรือการบริหารงาน ซึ่งการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากขึ้นนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรมาสนับสนุน
4. การเปลี่ยนนโยบายใหม่จากสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ทำให้มีผลต่อ การเปลี่ยนแปลงนโยบายทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง
5. เกิดจากบุคลากรเช่น การโยกย้ายตำแหน่งภายใน อัตราการเข้าออก เกษียณอายุ

สมคิด บางโม (2542:45) กล่าวถึงปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ได้แก่

1. องค์การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน เป็นเหตุให้ยกเลิกตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมและสร้างงานขึ้นมาใหม่ บางกรณีคนอาจลี้ภัยงานดังนั้นจึงจำเป็นต้องลดคนงานลง

2. ความสัมพันธ์ภายในองค์การของหน่วยงานย่อยต่าง ๆ เกิดปัญหาไม่คล่องตัวหรือซ้ำซ้อนทำให้ต้องมีการปรับปรุงความสัมพันธ์ใหม่ กำหนดหน้าที่การงานใหม่ เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

3. หน้าที่การงานบางอย่างล้าสมัยไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป จึงต้องยกเลิกหรือมีการเปลี่ยนแปลงใหม่

4. การนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรใหม่ ๆ มาใช้แทนแรงงานคน ทำให้รวดเร็วและลดต้นทุน

5. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง การเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือการเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูง ทำให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การตามมาเนื่องจากนโยบายเปลี่ยนไป

6. บุคคลในองค์การเปลี่ยนแปลง เช่นการลาออก การแต่งงาน การย้าย หรือเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรยังมีผลกระทบต่อองค์การด้วย เช่นในระยะที่องค์การก่อตั้งใหม่ ย่อมจะมีแต่คนหนุ่มสาวเข้าทำงาน พอผ่านไประยะหนึ่ง คนหนุ่มสาวเหล่านั้นจะสูงอายุนั้น ความพึงพอใจและการปฏิบัติงานย่อมแปรเปลี่ยนไป เป็นต้น

อำนาจ แสงสว่าง(2540:34) กล่าวในหัวข้อการลงทุนในธุรกิจใหม่ว่า เมื่อธุรกิจได้จัดตั้งขึ้นจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุก ๆ ด้านให้เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการช่วยรักษาพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลไว้ ยิ่งถ้าปฏิบัติทุก ๆ ด้านอย่างเหมาะสมแล้วจะสามารถช่วยแก้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์เมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันที่และเหมาะสม เรื่องความต้องการทรัพยากรมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตัวของพนักงานที่เป็นลูกจ้างด้วย เช่นการเกษียณอายุ การลาออกหรือการตาย ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้จะเกิดผลกระทบต่าง ๆ จำเป็นต้องวางแผนด้านแรงงาน และธงชัย สันติวงษ์(2539:81-82) กล่าวถึงสาเหตุของความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและมักจะพบบ่อยว่า เกิดขึ้นเนื่องจากการขยายการผลิต การปรับปรุงระบบการทำงานหรือ การทดแทนคนเก่าที่ออกไป

นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น เสนาะ ตีเยาว์(2539:71-72) ยังกล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการวางแผนบุคลากรว่า ปัจจุบันองค์กรต่างมีความสลับซับซ้อนซึ่งจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศทั้งด้านความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อีกสาเหตุคือเพื่อการจ้างงานอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ทั้งในเรื่องค่าจ้าง ผลตอบแทน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงาน สำหรับสุวัจชัย สมไพบุลย์(2539:183) กล่าวถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานว่า ขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้างซึ่งจะเปลี่ยนไปตามพื้นที่ทางภูมิประเทศและส่งผลกระทบต่อการจัดหาแรงงาน รวมไปถึงลักษณะอุตสาหกรรมและการประกอบอาชีพของบุคคลด้วย ด้านศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539:193) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจัดหาบุคลากรว่า สภาพแวดล้อมภายนอกนั้นประกอบด้วยระดับการศึกษา วัฒนธรรมทางสังคม การเมือง กฎหมาย โดยปัญหาจากการเมือง เช่นเรื่องการห้ามใช้แรงงานภายนอกยอมทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานบางสายอาชีพ และทัศนคติทั่วไปในสังคม เช่น กฎหมายแรงงาน ทัศนคติในการทำงาน ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน คือเป้าหมายขององค์กร เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร ชนิดของลูกจ้างที่ต้องการระบบผลตอบแทน และประเภทของนโยบาย

สรุปผลจากการศึกษา แนวความคิดด้านการวางแผนกำลังคน ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ทำให้เห็นถึงความสำคัญในการใส่ใจต่อปริมาณและตัวแรงงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่จะทำให้ทุกองค์กรสามารถดำเนินงานไปถึงจุดมุ่งหมายได้ หากมีปัจจัยหรือสาเหตุอันใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงงาน อาจเกิดผลร้ายแรงต่อองค์กรได้ ซึ่งปัจจัยหรือสาเหตุต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กรเอง

ในการศึกษาเรื่องความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก สรุปว่าสาเหตุความต้องการแรงงาน เกิดขึ้นเนื่องจากปัจจัยภายในองค์กรคือ นโยบายและการวางแผนของกิจการ การเปลี่ยนแปลงของกิจการ และลักษณะของเครื่องจักรและกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมประเภทนี้ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ กฎหมาย การเมือง ตลาดแรงงาน สภาพภูมิประเทศ และสังคมวัฒนธรรม

ตอนที่ 2 : ทฤษฎีการจ้างแรงงาน และทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

จากการศึกษาทฤษฎีการจ้างแรงงาน และทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศหรือแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยพบว่ามี ความเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทฤษฎีการจ้างแรงงาน

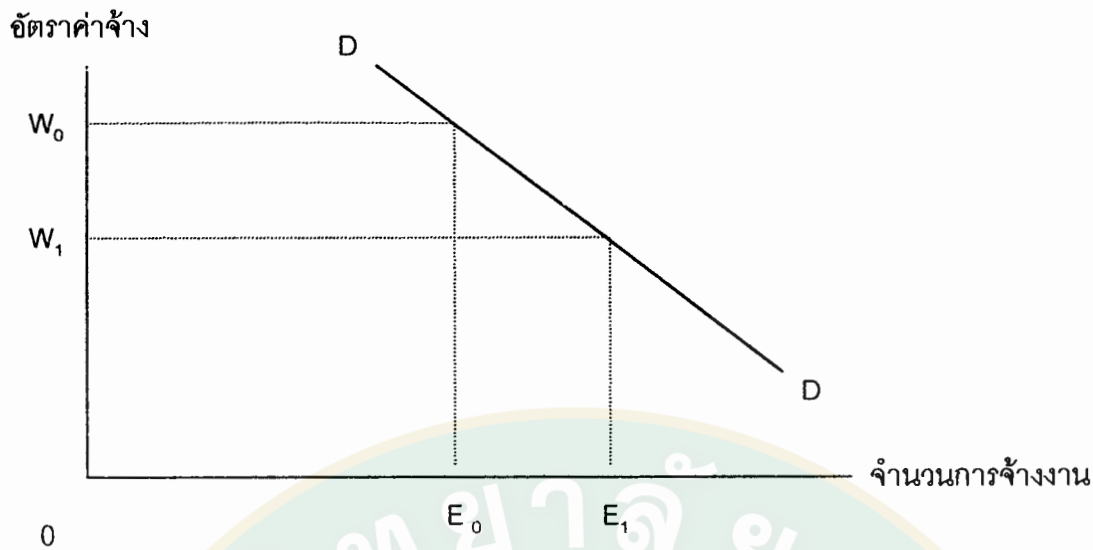
เป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงสาเหตุว่า เพราะเหตุใดหน่วยธุรกิจจึงต้องการแรงงาน หรือมีอุปสงค์สำหรับแรงงาน ในเชิงเศรษฐศาสตร์ เป็นการพิจารณาถึงโครงสร้างของตลาดการจ้างงาน กล่าวว่าการจ้างแรงงานของตลาด จะขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาด โดยจำนวนอุปทานของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่เจ้าของแรงงานได้รับ และจำนวนอุปสงค์ของแรงงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการจ้างงานของผู้จ้าง ที่มุ่งหวังจะได้รับผลตอบแทนจากการใช้แรงงานในการผลิตให้ได้มากที่สุด

ความหมายอุปสงค์แรงงาน

อัญชลี ค้อคงคา และจินตนา พรพิไลวรรณ(2532:25) กล่าวถึงความหมายของอุปสงค์แรงงานว่า คือปริมาณต่าง ๆ ของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงาน หรือนายจ้างต้องการจะจ้างแรงงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ กันในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง สอดคล้องกับแมน สารรัตน์ (2527:66)กล่าวถึงความหมายของอุปสงค์แรงงานว่า หมายถึงความต้องการแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่นายจ้างหรือผู้ผลิตต้องการว่าจ้าง เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเมื่อมีการลงทุนใหม่หรือลงทุนขยายงานเพิ่มเติม ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ที่นายจ้างหรือผู้ผลิตสามารถจะว่าจ้างได้

ลักษณะเส้นอุปสงค์แรงงาน

สุมาลี ปิตยานนท์(2535:16-17) กล่าวว่าอุปสงค์แรงงานประเภทใดประเภทหนึ่ง จะเท่ากับผลรวมของอุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาด ดังนั้น ถ้ารวมเส้นแสดงอุปสงค์ของนายจ้างทั้งหมดเข้าด้วยกันจะได้เส้นแสดงอุปสงค์แรงงานอาชีพใดอาชีพหนึ่งในตลาด โดยหลักการแล้วเส้นอุปสงค์แรงงานในตลาดจะเป็นเส้นลาดต่ำไปทางด้านขวามือ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้าง (ภาพที่ 1) คือ ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจำนวนการจ้างงานจะลดลง



ภาพที่ 1 เส้นอุปสงค์แรงงาน

สาเหตุที่จำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้างสัมพันธ์ในเชิงกลับกันเสมอ นั้น เนื่องจาก

1. ในกรณีที่อัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้นด้วย จึงส่งผลให้ราคาของสินค้าที่ผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่ออุปสงค์สำหรับสินค้าขององค์กรทำให้องค์กรจำเป็นต้องลดระดับการผลิต และมีผลทำให้ความต้องการใช้แรงงานลดลง

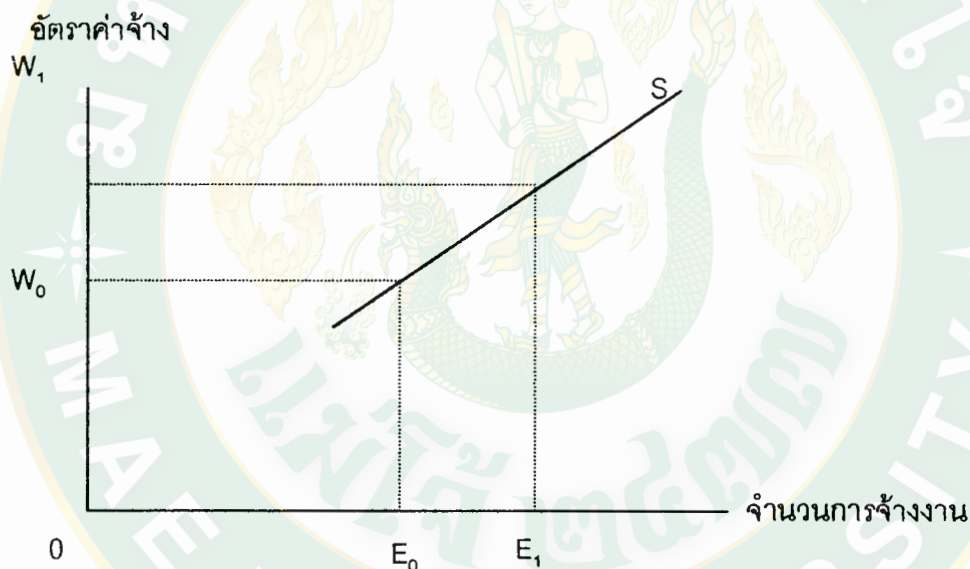
2. ในการผลิตสินค้า ปัจจัยแรงงานมักใช้ร่วมกับปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เช่น เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยแรงงานและปัจจัยเครื่องจักร บางส่วนสามารถทดแทนกันได้ ดังนั้นหากราคาของแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ราคาของเครื่องจักรไม่เปลี่ยนแปลง องค์กรอาจเลือกใช้ปัจจัยอื่นทดแทนแรงงานทั้งนี้เพื่อเป็นการลดต้นทุน จึงมีผลกระทบต่อความต้องการใช้แรงงานมีแนวโน้มในทางลดลง

ความหมายอุปทานแรงงาน

อัญชลี ค้อคงคา และจินตนา พรพิไลวรรณ(2532:30) กล่าวถึงอุปทานแรงงาน หมายถึงปริมาณของแรงงานที่มีผู้เสนอขายแรงงานหรือลูกจ้างเสนอขายในตลาดแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่าง ๆ กันในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง สอดคล้องกับแมน สารรัตน์(2527:19) กล่าวถึงอุปทานแรงงานว่า หมายถึงจำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่ทำงาน ณ ระดับค่าจ้างอัตราใดอัตราหนึ่งในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจวัดเป็นจำนวนชั่วโมงต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือเป็นจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงานในระยะเวลานั้น

ลักษณะเส้นอุปทานแรงงาน

สุมาลี ปิตยานนท์(2535:17-19) กล่าวว่าถึงแม้ว่าในความเป็นจริงอัตราค่าจ้างจะไม่ใช่ว่าปัจจัยเดียวในการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคล แต่ในวิชาเศรษฐศาสตร์การแสดงผลแบบจำลองของเส้นอุปทานแรงงานสำหรับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ปัจจัยที่นำมาเป็นหลักในการวิเคราะห์คืออัตราค่าจ้าง ภายใต้ข้อสมมติฐานที่ว่าคุณลักษณะของอาชีพอื่นๆ ในระบบเศรษฐกิจรวมทั้งอัตราค่าจ้างของอาชีพอื่นๆ คงที่ การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างอาชีพใดอาชีพหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ จะดึงดูดให้จำนวนคนที่จะหันมาเลือกอาชีพนี้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสามารถแสดงโดยเส้นอุปทานแรงงานที่ลาดชันขึ้นไปทางขวาเมื่อตามการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้าง (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 เส้นอุปทานแรงงาน

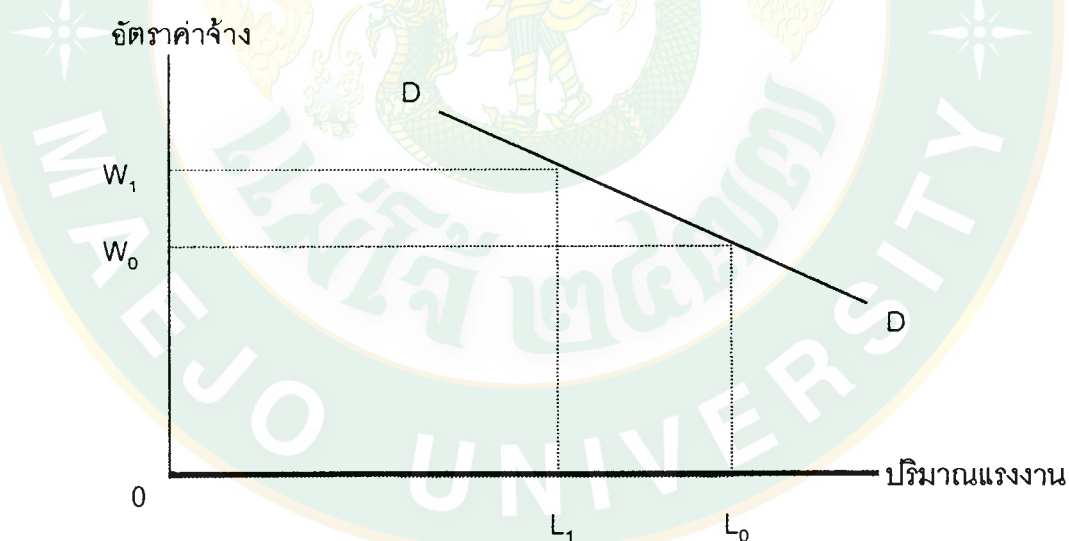
แม้ว่าโดยทั่วไป เส้นอุปทานแรงงานจะเป็นเส้นลาดชันขึ้นไปทางขวา ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ในทางตรงกับอัตราค่าจ้าง แต่ลักษณะของเส้นอุปทานแรงงานของแต่ละอาชีพจะมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปรับตัวของอุปทานแรงงานต้องใช้เวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปทานแรงงานวิชาชีพระดับสูงซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมค่อนข้างยาวนาน เช่นอุปทานของวิศวกรคอมพิวเตอร์ หรือวิศวกรเคมี

ทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

สุณี ฉัตราคม(2530:14-17) กล่าวว่าอุปสงค์และอุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปตามอัตราค่าจ้างและปริมาณแรงงานระหว่างประเทศ รายละเอียดดังนี้

อุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

แรงงานไร้ฝีมือ เป็นแรงงานที่มีความต้องการมากในทุกประเทศ และมีแรงงานภายในประเทศสนองต่ออุปสงค์ได้เพียงพอ เพราะแรงงานประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องฝึกอบรมมากนัก และมักมีจำนวนเกินความต้องการอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามมิใช่ว่าอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศจะไม่มีเสียเลย ในบางประเทศที่แรงงานที่มีการพัฒนาไปในระดับสูงค่อนข้างมากแรงงานที่มีการศึกษาหรือความรู้สูง อาจเลือกทำงานที่ค่าจ้างสูงและไม่ชอบงานหนักหรือสกปรก ในกรณีนี้จะทำให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศขึ้น ส่วนลักษณะเส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ สุณี ฉัตราคม(2530:14-17) กล่าวว่าเส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศจะมีความยืดหยุ่นค่อนข้างมาก เพราะหากอัตราค่าจ้างสูงขึ้นแนวโน้มที่อุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือจะลดลงก็มีมาก



ภาพที่ 3 อุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศ

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็น เส้น D คือ เส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ ถ้าค่าจ้างสูงขึ้นจาก OW_0 เป็น OW_1 อุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือจะลดลงจาก OL_0 เป็น OL_1

อุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

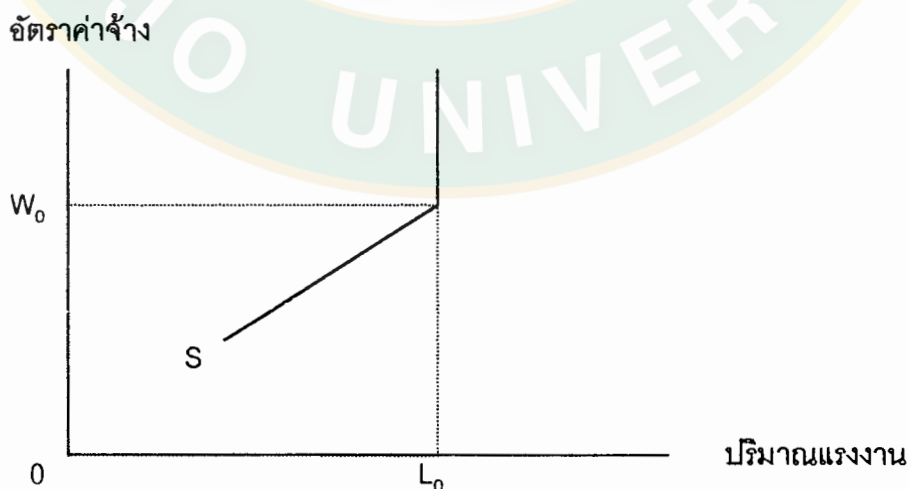
สุณี ฉัตราคม(2530:14-17) กล่าวว่าแรงงานไร้ฝีมือโดยทั่วไปจะมีปริมาณมาก เสนอขาย และอาจมากเกินไปในประเทศต่างๆ ซึ่งในลักษณะดังกล่าวเส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือในตลาดภายในประเทศ จึงเป็นเส้นที่มีความยืดหยุ่นมาก หรืออาจถึงยืดหยุ่นมากที่สุด อัตราค่าจ้าง



ภาพที่ 4 อุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดภายในประเทศหนึ่ง

จากภาพที่ 4 กรณีที่เส้นอุปทานมีความยืดหยุ่นมาก แสดงว่า ณ อัตราค่าจ้าง OW_0 จะมีแรงงานไร้ฝีมือมาเสนอขายโดยไม่จำกัด

แต่อย่างไรก็ตาม อุปทานแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศอาจมีไม่เพียงพอได้ กรณีนี้เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศจะมีความยืดหยุ่นน้อยกว่า กรณีของประเทศที่มีแรงงานไร้ฝีมืออยู่มากและช่วงหนึ่งที่อาจยืดหยุ่นน้อยที่สุด คือไม่อาจเพิ่มได้แม้ค่าจ้างจะสูงขึ้น (ภาพที่ 5)



ภาพที่ 5 อุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดภายในประเทศหนึ่ง

จากภาพที่ 5 เนื่องจากประเทศมีกำลังแรงงานไร้ฝีมือจำกัด ในช่วงค่าจ้างที่ต่ำกว่า OW_0 นั้น การจะดึงดูดให้มีอุปทานแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มมากขึ้น อัตราค่าจ้างจะต้องสูงขึ้นค่อนข้างมาก แต่เนื่องจากแรงงานไร้ฝีมือมีปริมาณจำกัดเพียง OL_0 ดังนั้นแม้ค่าจ้างจะสูงกว่า OW_0 ก็ไม่มีแรงงานไร้ฝีมือมาเสนอขายมากกว่า OL_0 ได้

แต่ถ้าประเทศที่อุปทานแรงงานของแรงงานไร้ฝีมือมีจำกัดนั้นมีสิ่งจูงใจที่ดีพอ ก็จะมีแรงงานอพยพเข้ามาจากต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่ใกล้เคียงซึ่งจะทำให้เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือมีส่วนยืดหยุ่นมากขึ้น และอาจมีความยืดหยุ่นมากที่สุดเช่นเดียวกับกรณีของภาพที่ 4

ส่วนลักษณะของอุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดระหว่างประเทศนั้น ถ้าแรงงานมีความรู้โดยสมบูรณ์ในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ และไม่มีสิ่งกีดขวางในการเคลื่อนย้ายแล้ว เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศก็จะเป็นเส้นที่มีลักษณะยืดหยุ่นมาก หรือยืดหยุ่นมากที่สุดเช่นกัน

การเคลื่อนย้ายแรงงานทุกประเภทมีทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศ ทั้งกับประเทศผู้ส่งแรงงานและประเทศที่เป็นผู้รับแรงงาน ทางประเทศผู้ส่งแรงงานถ้าช่วงเวลานั้นเกิดปัญหาการว่างงานภายในประเทศ ย่อมส่งผลดีต่อการลดภาวะการว่างงาน และส่งผลให้เกิดการเพิ่มพูนรายได้เข้าประเทศ แต่ผลเสียที่เกิดขึ้นคือถ้าเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทฝีมือ เหตุการณ์นี้จะทำให้ประเทศผู้ส่งแรงงานต้องสูญเสียชนชั้นมันสมอง ซึ่งสอดคล้องกับแมน สาร์วัตน์ (2527:119-122) กล่าวว่าประเทศผู้ส่งต้องแบกรับภาระต้นทุนการศึกษาและค่าฝึกอบรม ทำให้ภายในประเทศอาจเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือ หรือเรียกว่าเกิดอุปทานแรงงานมีฝีมือบางประเภท

ส่วนประเทศผู้รับแรงงาน ผลดีต่อประเทศคือถ้าขณะนั้นเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน การอพยพเข้าจะช่วยบรรเทาได้ ซึ่งแมน สาร์วัตน์(2527:122-123) ได้กล่าวสนับสนุนกับเรื่องนี้ว่าในภาวะที่อัตราค่าจ้างมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ การอพยพเข้าจะช่วยลดต้นทุนส่วนของค่าจ้างได้ ด้านผลเสียที่เกิดขึ้นคือการมีประชากรเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการอพยพเข้า ปัญหาต่าง ๆ จะเพิ่มมากขึ้น เช่นปัญหาด้านสังคม ที่อยู่อาศัย เคนสถาน โรงพยาบาล หรือบริการสังคมอื่น ๆ

ปัจจัยกำหนดอุปสงค์แรงงานระหว่างประเทศ

สุณี ฉัตราคม(2530:18-19) กล่าวว่า การที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศ หรือเกิดความต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศอื่นมาในประเทศ ซึ่งปริมาณจะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าวต่อไปนี้

1. ความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการ กับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงภายในประเทศ

การผลิตสินค้าและบริการ จำเป็นต้องใช้กำลังคนจำนวนที่เหมาะสมจำนวนหนึ่ง หากมีกำลังคนน้อยไปอาจมีผลต่อการผลิตนั้น ๆ และหากภายในประเทศไม่อาจผลิตกำลังคนเพิ่มขึ้นได้ทัน อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น โครงสร้างของระบบการศึกษาที่ไม่สมดุล เป็นต้น อาจเกิดการขาดแคลนแรงงาน ยิ่งถ้ามีความต้องการแรงงานสูงก็ทำให้เกิดความต้องการแรงงานจากต่างประเทศทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ด้วยความที่ขาดแคลนแรงงานทำให้ค่าจ้างของแรงงานภายในประเทศสูงขึ้นมาก จึงดึงดูดแรงงานต่างประเทศหรืออาจสืบเนื่องมาจากนโยบายส่งเสริมการอพยพเข้าของรัฐบาล

2. ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศ

กรณีที่ประเทศหนึ่งมีความขาดแคลนกำลังคนในบางสาขานั้น หากกำลังแรงงานภายในประเทศมีความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพแล้ว ความจำเป็นที่จะต้องจัดหาแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาในสาขาที่ขาดแคลนนั้นก็จะมีน้อยลง โดยเฉพาะถ้าสาขาที่ขาดแคลนนั้นไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมมาก หรือไม่ต้องมีความชำนาญเฉพาะสูง

3. ต้นทุน และระยะเวลาในการฝึกฝนอบรมแรงงานสาขาที่ต้องการ

กรณีที่แรงงานสาขาที่ต้องการสิ้นเปลืองต้นทุนสูงในการฝึกฝนอบรม หรือต้องใช้ระยะเวลามาก แรงงานดังกล่าวมักมีแนวโน้มผลิตได้ไม่ทัน หรือไม่คุ้มเพียงพอสอดคล้องความต้องการ การได้แรงงานสาขาดังกล่าวมาจากต่างประเทศ อาจนับได้ว่าเป็นข้อได้เปรียบต่อประเทศที่รับแรงงานนั้น เพราะไม่ต้องเสียต้นทุนทางสังคม ได้แก่ ค่าใช้จ่าย และค่าเสียโอกาสในการฝึกฝนอบรม

4. ปัจจัยทางสังคม และการเมือง

ในส่วนของปัจจัยทางสังคมนั้น หากประเทศใดไม่มีความขัดแย้งในเรื่องเชื้อชาติหรือศาสนา อาจมีแนวโน้มเกิดอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศได้มาก ด้านปัจจัยทางการเมืองเช่น กันหากรัฐบาลของประเทศใด มีนโยบายไม่กีดกันการอพยพเข้าและไม่กีดกันชาวต่างชาติในการเข้าทำงาน อาจมีแนวโน้มเกิดอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศได้มากกว่าประเทศที่มีนโยบายจำกัดแรงงานต่างประเทศ

สรุปผลจากการศึกษา ทฤษฎี และแนวความคิดด้านเศรษฐศาสตร์เรื่องความต้องการแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศของสุณี จัตราคม จากเส้นอุปสงค์ตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ ทำให้ทราบลักษณะความสัมพันธ์ของปริมาณแรงงานกับอัตราค่าจ้างแรงงานจากทฤษฎีนี้ จะเห็นว่าทุกประเทศมีสภาพการณ์คล้ายกัน เช่น แรงงานไทยที่มีความต้องการไปทำงานต่างประเทศเพราะต้องการรายได้ที่มากขึ้น โดยให้เหตุผลว่าในงานประเภทเดียวกับทำงานภายในประเทศแต่จะได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า เหตุการณ์เช่นนี้อาจส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานบางสาขาอาชีพได้ นอกจากนี้สุณี จัตราคม ยังกล่าวต่อไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ได้แก่ 1) ความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังแรงงานที่ต้องการกับปริมาณกำลังแรงงานที่มีอยู่ 2) ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังคนภายในประเทศ 3) ต้นทุนและระยะเวลาในการฝึกฝนอบรมแรงงานสาขาที่ต้องการ 4) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

ตอนที่ 3 : นโยบาย กฎหมาย และข้อกำหนดของรัฐ

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

นโยบาย กฎหมาย และข้อกำหนดของรัฐ

เรื่อง กำหนดงานให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้ (ฉบับที่ 4)

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดงานและเงื่อนไขที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวที่เข้ามา หรือ อยู่ในราชอาณาจักรก่อนประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร ทำได้ ตามมาตรา 12(2) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมจึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้ยกเลิก

(1) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ทำได้ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2539

(2) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ข้อ 3 ให้คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามา หรืออยู่ในราชอาณาจักรก่อนประกาศฉบับนี้ใช้บังคับโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร จำนวน 86,895 คน ทำงานได้เฉพาะงานกรรมกรในพื้นที่ 37 จังหวัด 18 ประเภทกิจการ ตามบัญชีท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ 4 คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว หรือกัมพูชา ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่ก่อนแล้วตามประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดงานให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้ ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2539 ไม่อยู่ภายใต้บังคับของประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2542

บัญชีท้ายประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
กำหนดงานให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงาน
ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้ (ฉบับที่ 4)

ลำดับที่	จังหวัด	จำนวนการอนุญาต (คน)
1	กาญจนบุรี	3,219
2	กำแพงเพชร	531
3	กระบี่	536
4	กรุงเทพมหานคร	2,039
5	จันทบุรี	380
6	ฉะเชิงเทรา	765
7	ชุมพร	5,331
8	ชัยนาท	110
9	ชลบุรี	1,551
10	เชียงราย	867
11	เชียงใหม่	4,298
12	ตาก	2,125
(จำแนกเป็น กิจการก่อสร้าง 1,250 คน กิจการพืชไร่ สวนกาแฟ 875 คน)		
13	ตรัง	841
14	ตราด	3,062
15	นครปฐม	557
16	นครพนม	220
17	นครศรีธรรมราช	1,875
18	นครสวรรค์	154
19	ปทุมธานี	287
20	ปัตตานี	3,763
21	ประจวบคีรีขันธ์	1,264
22	พังงา	6,067
23	เพชรบุรี	505
24	ภูเก็ต	4,746

ลำดับที่	จังหวัด	จำนวนการอนุญาต (คน)
25	แม่ฮ่องสอน	879
26	ระนอง	8,093
27	ระยอง	2,849
28	ราชบุรี	3,034
29	ลำพูน	121
30	สตูล	553
31	สมุทรปราการ	2,468
32	สมุทรสาคร	14,284
33	สมุทรสงคราม	869
34	สระบุรี	470
35	สุพรรณบุรี	656
36	สุราษฎร์ธานี	6,287
37	สงขลา	1,259

ที่มา: ประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม

ตอนที่ 4 : ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม(2535) ได้ศึกษาถึงปัญหาแรงงานต่างชาติ: กรณีศึกษา กะเหรี่ยงชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าเมืองอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า พ่อค้า นักธุรกิจ และประชาชน นิยมเลือกใช้แรงงานกะเหรี่ยงมากกว่าแรงงานไทย เพราะค่าแรงถูกกว่า และไม่ผูกพันกับกฎหมายแรงงาน มีผลให้แรงงานไทยตกงาน แต่มีข้อปัญหาร้ายแรงเพราะส่วนใหญ่ยังมีอาชีพอื่นรองรับ ด้านคุณภาพ แรงงานกะเหรี่ยงทำงานมีระเบียบวินัย และมีความอดทนมากกว่าแรงงานไทย นอกจากนี้ยังมีความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการขาดแคลนแรงงานไทยในพื้นที่ เนื่องจากแรงงานไทยเห็นว่าค่าจ้างแรงงานในพื้นที่ราคาถูกจึงออกหางานในต่างจังหวัด หรือต่างประเทศทำให้แรงงานมีจำนวนน้อย และด้านผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ แรงงานกะเหรี่ยงทำให้อำเภอแม่สอดสูญเสียเงินออกนอกประเทศ รวมทั้งการประกอบอาชีพเป็นหญิงบริการทางเพศก็ทำให้ประเทศไทยถูกประณามจากต่างชาติแต่สำหรับการที่รัฐบาลพม่ากล่าวหาว่ารัฐบาลไทยให้การสนับสนุนกะเหรี่ยงต่อต้านพม่านั้น กลุ่มที่ศึกษาส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย

ทั้งนี้ผู้วิจัยยังเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา คือมาตรการระยะสั้น ควรมีการจัดทำทะเบียนควบคุม พร้อมกับจัดสถานที่อยู่โดยจำกัดบริเวณเพื่อไม่ให้ออกมาสร้างปัญหาอาชญากรรม ลักขโมย และควรมีการลดจำนวนปริมาณแรงงานต่างชาติในโรงงานลงทุกปีเพื่อเพิ่มแรงงานไทยเข้าแทนที่ ส่วนมาตรการระยะยาว ควรมีการเจรจาระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาลให้จริงจังมากขึ้น สนับสนุนให้มีการเจรจาประนีประนอมระหว่างรัฐบาลกับชนกลุ่มน้อยต่าง ๆ

เสกสิทธิ์ คุณศรี(2539)ได้ศึกษาถึงการประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: ศึกษากรณีอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มนายจ้างมีการจ้างแรงงานพม่ามากกว่าแรงงานไทย ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือกรรมกร สำหรับค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำกว่าแรงงานไทยเกือบครึ่งหนึ่งแต่ได้รับสวัสดิการด้านอาหารและที่พัก ในส่วนความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว นายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่ายอัตราค่าจ้าง และความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง 2) กลุ่มลูกจ้างแรงงานไทย ตำแหน่งส่วนใหญ่คือพนักงานบัญชี อัตราค่าจ้างประมาณเดือนละ 2,701-3,300 บาท สวัสดิการด้านอาหารและที่พัก พฤติกรรมในการทำงาน คือ มักมีการเปลี่ยนงานบ่อย ในส่วนความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากว่า แรงงานพม่ามีความขยัน อดทน และเห็นด้วยว่าอาจก่อปัญหา ปล้น จี้ นำโรคติดต่อมาสู่คนไทย แต่ไม่เห็นด้วยว่าแรงงานพม่าจะเข้ามาแย่งงานแรงงานไทย 3) กลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้อง มีความเห็นว่าประเทศไทยมีความจำเป็น

ในการใช้แรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน เพราะแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนได้ อีกทั้งยังมีค่าจ้างต่ำสามารถช่วยลดต้นทุนการผลิตได้ และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือในระยะสั้น 1) กำหนดงานและอาชีพที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ให้ชัดเจน 2) จัดโควตาการนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทรายวัน รายฤดู และรายปี สำหรับพื้นที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน 3) ลดขั้นตอน/ค่าใช้จ่ายในการประกันตัว/ค่าธรรมเนียมในการขออนุญาต 4) จัดทำทะเบียนประวัติ 5) ควรมีการเจรจาในระดับรัฐบาลกับประเทศพม่า 6) ส่งเสริมให้นำแรงงานชนกลุ่มน้อยชาวเขาในประเทศมาใช้ ในระยะยาว 1) จัดตั้งหน่วยงานกลางเฉพาะกิจขึ้นมายกร่างเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว 2) การจัดตั้งตลาดแรงงานกลาง 3) การย้ายทุนไปยังแหล่งแรงงานที่อพยพเข้ามาในประเทศ 4) ส่งเสริมตั้งจังหวัดชายแดนเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ 5) การยกระดับฝีมือแรงงานไทย 6) ตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาวิเคราะห์และติดตามผล

สุทธิรัตน์ ชุ่มวิเศษ(2540) ได้ศึกษาถึงสาเหตุ กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการลักลอบเข้าสู่ประเทศไทยของคนสัญชาติพม่าที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยดึงดูดให้คนพม่าลักลอบเข้ามาเป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากปัญหาความยากจน ไม่สามารถหางานทำในพม่าได้ นอกจากนี้การทำงานในไทยจะได้รับมูลค่าของรายได้สูงกว่าพม่าด้วย เรื่องดังกล่าวนี้ประกอบกับความไม่จริงจังต่อการสกัดกั้นหรือการผลักดันของฝ่ายไทยจึงทำให้เกิดการลักลอบเข้ามา จะเห็นว่าความต้องการที่แท้จริงของชาวพม่าที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยก็เพื่อหางานทำโดยไม่เกี่ยงว่าเป็นงานอะไร เพราะอยู่ในพม่าไม่มีการจ้างงาน และส่วนใหญ่ต้องการมาทำงานที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

มาลีวรรณ เลาะวิถิ(2541) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานที่สูง แต่แรงงานไทยปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติในอาชีวดังกล่าว สำหรับความคิดเห็นในส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ถูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทย และไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ ในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย และก็ยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุข และปัญหาสังคม สำหรับในจังหวัดลำพูน ปัจจุบันไม่มีความจำเป็นต้อง

จ้างแรงงานต่างชาติ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการผลักดันแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว

ฉลองขวัญ อุดทะยอด(2542)ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างชาติ ต่อความมั่นคงแห่งชาติ: กรณีศึกษาแรงงานพม่า ผลจากการศึกษาพบว่านโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ได้ดำเนินการมา 3 ปีประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย และสามารถนำแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบเพียงร้อยละ 40.58 อีกทั้งไม่สามารถแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานเถื่อนได้ และยังเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้เกิดการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมากยิ่งขึ้น ทางด้านผลกระทบที่เกิดจากการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติมีทั้งผลทางบวกและลบ ในทางบวกได้แก่ การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางกิจการ ช่วยลดต้นทุนการผลิต และสามารถนำสินค้าไปแข่งขันกับต่างประเทศได้ในด้านราคา และทำให้ประเทศไทยมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของนานาประเทศ ส่วนผลกระทบทางด้านลบได้แก่ผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมจิตวิทยา และด้านการเมือง

สำหรับมาตรการและข้อเสนอแนะในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายนั้นแบ่งเป็น 2 มาตรการ คือมาตรการภายในประเทศรัฐบาลควรศึกษาว่ากิจการใดมีความต้องการแรงงานต่างชาติจริง ก็ควรอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ทำในกิจการเหล่านั้น โดยถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากฝ่ายต่าง ๆ อันจะทำให้การกำหนดนโยบายมีความสมบูรณ์ และตรงกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง สำหรับมาตรการระหว่างประเทศรัฐบาลควรเจรจากับรัฐบาลพม่าเพื่อทำข้อตกลงแรงงาน และควรผลักดันให้ปัญหาแรงงานต่างชาติเข้าสู่การเจรจาในเวทีเอเซียให้มากขึ้น สำหรับการแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืนนั้น รัฐบาลควรผลักดันให้พม่ามีการพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ให้พม่าเป็นสังคมเปิดยิ่งขึ้น

ปฤษฐฐุรกิจ บจก. (2532) ได้ทำรายงานผลการอภิปรายแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมผ้าฝ้าย พบว่าปัญหาและอุปสรรคอุตสาหกรรมผ้าฝ้าย ด้านแรงงานเกิดการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ ไม่สอดคล้องกับการขยายตัวของอุตสาหกรรมโดยขาดแคลนทั้งอาจารย์ผู้สอน และผู้ปฏิบัติงาน

เฉลิมพร รั้งคะวิภา(2533) ได้ทำรายงานการศึกษาสู่ทางการลงทุนอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าผู้ผลิตและผู้ส่งออกของอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอของไทยประสบปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่อุตสาหกรรมที่ได้

ค่าตอบแทนสูงกว่า และขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอทำให้ต้องจ้างช่างฝีมือจากต่างประเทศ เช่น ช่างกง สาธารณรัฐเกาหลี และไต้หวัน

เฉลิมพร รั้งคะวิภา และสมบัติ สิงฆราช(2534) ได้ทำรายงานการศึกษาสถานภาพของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปในภาคเหนือ ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ผลิตและผู้ส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปประสบปัญหาด้านแรงงาน ได้แก่การขาดแคลนแรงงานฝีมือและปัญหาค่าจ้างแรงงานสูงในการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ศิริพันธ์ ถาวรทิววงศ์(อ้างในเฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม(2535)) ชี้ให้เห็นประเด็นมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำในอำเภอแม่สอดนั้น เกิดจากการไม่พอใจสิทธิการเมืองการปกครองปัจจัยที่ดึงดูดคือ ความต้องการแรงงาน ความเป็นศูนย์กลางด้านบริการและเริงรมย์ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ความเสมอภาคในการทำงาน รายได้สวัสดิการสังคม ความสะดวกสบายต่างๆ ส่วนผลกระทบจากการอพยพในแง่ดี คือประเทศที่ขาดแคลนแรงงานก็จะได้แรงงานต่างชาติที่อพยพเข้ามาชดเชยแรงงานในประเทศ ส่วนผลเสียคือก่อให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจ เพราะผู้อพยพชาวต่างประเทศที่แอบแฝงเข้ามาทำงานแล้วนำเงินตราออกนอกประเทศก่อให้เกิดการสูญเสียด้านเศรษฐกิจ

เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง "ยุทธศาสตร์พัฒนาภาคเหนือสู่ความร่วมมือเศรษฐกิจ 5 เชียง" เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2537 จัดโดยกระทรวงมหาดไทย และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กล่าวถึงโครงสร้างทางสังคมของภาคเหนือว่าเนื่องจากมีการขาดแคลนแรงงานในภาคเหนือ ประกอบกับมีเหตุการณ์สู้รบในประเทศเพื่อนบ้านจึงทำให้ประชากรจากพม่าหลบหนีเข้ามาหางานทำในจังหวัดชายแดนไทยพม่า ประมาณว่ามีจำนวนไม่ต่ำกว่า 100,000 คน ประเภทของแรงงานที่เข้ามาทำงาน ได้แก่คนงาน ก่อสร้าง แรงงานเกษตร บริการตามร้านอาหาร ช่างฝีมือหัตถกรรม เป็นต้น แรงงานพม่าดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในด้านปัญหาการแย่งอาชีพคนไทย ปัญหาสังคม ปัญหาการควบคุมดูแลผู้หลบหนีเข้าเมือง และความสัมพันธ์กับรัฐบาลพม่า

รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ และนิพนธ์ พัวพงศกร(2537) ได้พิจารณาถึงระดับแนวโน้มนโยบายการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผลจากการศึกษาพบว่า มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในลักษณะที่มีได้เป็นไปโดยเสรี ทุกประเทศต่างดำเนินนโยบายในแนวทางที่คล้ายคลึงกันกล่าวคือ ไม่ขัดขวางการเดินทางออกนอกประเทศแต่ขัดขวางการย้ายถิ่นเข้าประเทศ ประเทศที่มีแรงงานเหลือเฟือหรือมีปัญหาการว่างงานทั้งโดยเปิดเผยและแอบแฝง มักจะมีนโยบายส่งเสริมให้แรงงานย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกประเทศ ส่วนประเทศที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะมี

นโยบายดึงดูดแรงงานจากต่างประเทศแต่มีได้ปล่อยให้แรงงานย้ายถิ่นเข้าโดยเสรี หากแต่มีการจำกัดจำนวน และจำกัดประเภทแรงงานที่ต้องการ

ธนาคารกสิกรไทย บมจ. (สิงหาคม 2538) ได้วิเคราะห์เรื่อง "การนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ" ในวารสารสรุปข่าวธุรกิจไว้ว่า ผลจากการส่งแรงงานออกไปทำงานยังต่างประเทศของไทยทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งปัญหานี้มีผลกระทบต่อ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต เพราะหน่วยงานภาคเอกชนและการผลิต ภาคอุตสาหกรรมต้องแข่งขันกับต่างประเทศเพื่อผลิตสินค้า รวมทั้งการขายบริการสำหรับธุรกิจ การเงินและธนาคารพาณิชย์ ซึ่งการขาดแคลนแรงงานบางสาขาได้รับการแก้ไขจากรัฐบาล โดยการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศมาทำงานในตำแหน่งผู้บริหารและการจัดการ วิศวกร ผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะด้านและช่างเทคนิค ส่วนแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ลึกลอบเข้าเมืองโดยผิด กฎหมาย จากประเทศ พม่า บังกลาเทศ ปากีสถาน อินเดีย เนปาล ศรีลังกา และจีน นอกจากนี้ยัง เสนอให้รัฐบาลดำเนินการกับแรงงานพม่า 5 ประการ คือ 1) ตรวจสอบการเข้าเมืองบริเวณ ชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างเคร่งครัด 2) เปิดโอกาสให้มีการเข้าเมืองได้อย่างเป็น ทางการ โดยจะต้องมีมาตรการควบคุมการเข้ามาทำงาน และการกลับออกไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีบุตรของบุคคลต่างด้าวในประเทศไทย 3) จัดระบบแรงงานจากต่างประเทศให้มีระดับ ต่าง ๆ ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือและแรงงานมีฝีมือ เพื่อสะดวกในการเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรม 4) เปิดโอกาสให้แรงงานที่มีฝีมือแต่ค่าแรงถูกเข้ามาทำงานมากขึ้น 5) มาตรการทางด้านความ มั่นคงควรเป็นมาตรการรองเนื่องจากการคุกคามจากลัทธิการเมืองได้ลดลงแล้ว ในประเด็นนี้ ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า แม้ว่าความขัดแย้งทางด้านลัทธิการเมืองลดลงไปเพราะพม่าเข้ามาเป็น สมาชิกอาเซียนแต่ไทยกับพม่าไม่ได้ขัดแย้งกันเพียงเรื่องลัทธิทางการเมือง แต่ยังมีปัญหาพรมแดน และปัญหาชนกลุ่มน้อย ซึ่งปัญหาได้ยืดเยื้อมานานแล้ว

ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ และยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2539) กล่าวถึงการจัดการแรงงาน อพยพต่างชาติในระยะยาว โดยได้เสนอแนวความคิดในการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการจ้าง แรงงานต่างชาติว่า ในระยะยาวการจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาเสริมในสาขาที่ขาดแคลนเป็น การเพิ่มทรัพยากรแรงงานให้กับกระบวนการผลิตของประเทศ และเป็น การเพิ่มมูลค่าให้กับ เศรษฐกิจโดยส่วนรวม โดยกระบวนการที่นำแรงงานต่างชาติเข้ามานั้นจำเป็นต้องจ่ายค่า ธรรมเนียมต่าง ๆ ให้กับประเทศ ทำให้มีรายได้เข้าประเทศซึ่งสามารถนำรายได้ส่วนนี้มาใช้ในการ ฝึกฝีมือแรงงานให้กับแรงงานไทย รายได้อีกส่วนหนึ่งก็สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริม มาตรการกวดขันไม่ให้มีการจ้างแรงงานเถื่อนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังสามารถช่วย

บรรเทาปัญหาการขาดแคลนงบประมาณด้านสังคมและสาธารณสุข ที่ต้องให้การรักษาแก่แรงงานต่างชาติดังกล่าว

กฤษ สุทธธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์(2540) ได้ศึกษาถึงผลสืบเนื่อง และผลกระทบของการเข้ามาของแรงงานต่างชาติดังกล่าว ในงานวิจัยเรื่องกระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่าการที่รัฐบาลผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างชาตินั้นแรงงานไทยส่วนใหญ่เห็นว่าผลดีจะตกแก่ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง เพราะนายจ้างจะสามารถนำแรงงานต่างชาตินามาชดเชยแรงงานที่ขาดแคลนทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไป ต้นทุนแรงงานไม่สูงซึ่งนายจ้างสามารถแข่งขันกับต่างชาติได้ และเป็นการช่วยเหลือแรงงานพม่าซึ่งยากจน แต่มีข้อเสียคือ แรงงานต่างชาติที่เข้ามานั้นจะมาแย่งแรงงานคนไทยทำให้แรงงานไทยถูกกดค่าจ้าง และก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต การลักขโมย รวมทั้งนำโรคติดต่อ เช่น โรคมาลาเรีย โรคเท้าช้าง มาสู่คนไทย โดยเฉพาะผู้ที่อยู่อาศัยตามแนวชายแดน อย่างไรก็ตามมากกว่า 2 ใน 5 ของประชาชนไทยไม่เห็นด้วยกับการห้ามแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานโดยเด็ดขาด ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าแรงงานไทยขาดแคลนและแรงงานต่างชาติหาง่าย ด้านความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนเห็นด้วยในเรื่องการขาดแคลนแรงงานบางสาขา โดยเฉพาะงานบางประเภทที่เป็นงานสกปรก อันตราย งานที่หนัก เหนื่อย ต้องตากแดดตากลม ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่ยอมทำ เรื่องนี้ตรงกับความคิดเห็นของแรงงานไทยด้วย สำหรับการแก้ปัญหาแม้ว่าจะมีความร่วมมือกันกับภาครัฐในการจัดวันนัดพบแรงงาน หรือการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภูมิภาคอื่นส่วนใหญ่จะได้แรงงานประเภทกึ่งฝีมือมากกว่าแรงงานระดับล่าง ประกอบกับที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายอนุญาตให้บางจังหวัดได้รับการผ่อนผันในการจ้างแรงงานต่างชาติได้ ตามมติคณะรัฐมนตรีในปี 2539 ดังนั้นภาคเอกชนจึงมีทางเลือกมากขึ้น โดยการหันมาใช้แรงงานต่างชาตินอกจากจะทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไป ยังเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ราคาถูก ขยัน อดทน และไม่กลับบ้านบ่อยเหมือนแรงงานไทย ไม่มีข้อต่อรงมาก แม้ว่าจะมีปัญหาด้านการสื่อสารบ้าง แต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหามากนัก

สำหรับผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างนั้น ทางด้านเศรษฐกิจเกิดผลกระทบต่อการปรับตัวของโครงสร้างค่าจ้าง ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ผลกระทบทางวัฒนธรรม และผลกระทบทางด้านสาธารณสุข

ดารณี สันต์ธรบ(2539) กล่าวในรายงานพิเศษ เรื่องสรุปสัมมนาแรงงานต่างชาตินในประเทศไทย ใครได้..ใครเสีย ว่าสถานการณ์ในประเทศจากเหตุต่าง ๆ ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหลั่งไหลเข้ามามากมาย อาทิเช่นอัตราการผลิตของประชากรที่ลดลง ทำให้กำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาด

แรงงานลดลง ผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจในแง่เศรษฐกิจศาสตร์ คือเรื่องอุปสงค์และอุปทาน เมื่อเศรษฐกิจขยายตัวและต้องการแรงงานมากขึ้น แต่กำลังในประเทศไม่สามารถตอบสนองได้ทัน นอกจากนั้นยังมีการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะประเทศในเอเชีย ตะวันออก เช่น ฮองกง สิงคโปร์ ไต้หวัน ที่มีความต้องการแรงงานไทยเป็นจำนวนมาก ทั้งแรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือ จึงทำให้เกิดผลกระทบต่ออัตราการขาดแคลนแรงงานไทยบางสาขา ด้านการเคลื่อนย้ายของแรงงานภายในประเทศก็เช่นเดียวกัน มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรมาสู่ภาคอุตสาหกรรมซึ่งให้อัตราค่าจ้างที่สูงกว่า ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ

ผลดี

- สามารถดึงดูดนักลงทุนต่างชาติเข้ามายังประเทศไทยมีการนำเงินตราต่างประเทศจากแรงงานข้ามชาติ ทำให้เศรษฐกิจขยายตัวมากขึ้น
- เป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ และเพิ่มกำลังแรงงานของไทยบางส่วน
- ช่วยให้มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานไทย
- ช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านการศึกษา เพิ่มมาตรฐาน และขยายการศึกษาในประเทศรวมทั้งแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างชาวไทยและชาวต่างประเทศ
- เป็นโอกาสที่จะสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาในประเทศ เพื่อช่วยในการทำงาน

ผลเสีย

- ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ถ้ามีจำนวนมาก อาจเข้ามาแย่งแรงงานไทย
- ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม การยอมรับแรงงานต่างชาติ หมายถึงชนบทรรมนิยมประเพณี ศาสนาที่จะหลังไหลเข้ามา ตลอดจนเผชิญกับปัญหาสังคม เช่น ปัญหาโสเภณี ยาเสพติด และอาชญากรรม เป็นต้น
- ผลกระทบด้านการเมืองและความมั่นคง โดยเฉพาะการเข้ามาของแรงงานโดยผิดกฎหมายอาจมีวัตถุประสงค์แอบแฝง เช่น เข้ามาจารกรรม หรือก่ออาชญากรรมข้ามชาติ และอาจเข้ามาทำลายความมั่นคงของชาติ

- ผลกระทบด้านชีวิตความเป็นอยู่ และสุขภาพอนามัยของประชาชน การหลั่งไหลของแรงงานต่างชาติ ทำให้รัฐบาลต้องเสียงบประมาณเพิ่ม ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างปัจจัยพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณสุข
- ผลกระทบด้านแรงงาน เช่น ปัญหาของโครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ที่ดุลย์อำนาจการต่อรองจะลดน้อยลงไป เพราะนายจ้างอาจหันมาจ้าง แรงงานต่างชาติ ซึ่งเป็นแรงงานที่หาง่าย ราคาถูก

สรุปผลการศึกษา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าการใช้แรงงานต่างด้าวยังคงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือสถานประกอบการ ซึ่งสาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย ได้แก่ อัตราค่าจ้างแรงงานและพฤติกรรมของแรงงาน แรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ในส่วนของแรงงานต่างด้าวมีผลดีคือ ลดการขาดแคลนแรงงานไทย ค่าจ้างแรงงานถูก ตัวแรงงานมีความขยัน อดทน แต่ผลเสียที่เกิดขึ้นก็มีมาก ได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและความมั่นคง ด้านสุขภาพอนามัย สาธารณสุข และด้านแรงงาน

แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังคงกล่าวถึงความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ได้กล่าวโจมตีแรงงานไทย หรือกล่าวสนับสนุนให้มีการอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวในทุกประเภทกิจการแต่ควรอนุญาตในอาชีพที่มีการขาดแคลนจริง ซึ่งควรทำการศึกษาภาวะการขาดแคลนนั่นอย่างแท้จริงด้วย

แนวความคิดรวบยอด
(Conceptual Framework)

จากการศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นสาเหตุ หรือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว และนำไปเป็นแนวทางในการวิจัย โดยสามารถนำมาสร้างกรอบแนวความคิดรวบยอดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 6 กรอบแนวความคิดรวบยอด

บทที่ 3
วิธีการวิจัย
(RESEARCH METHODOLOGY)

การศึกษา เรื่อง ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ซึ่งกำหนดแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย
(Locale of the Study)

สถานที่ดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ สถานประกอบการ กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งสามารถจำแนกสถานประกอบการได้ 2 ประเภทตามลักษณะผลิตภัณฑ์ คือประเภทผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และประเภทผลิตเสื้อถักทอไหมพรม โดยสถานที่ตั้งของสถานประกอบการตั้งอยู่ในจังหวัดตาก ส่วนใหญ่กระจายตามตำบลต่าง ๆ ของอำเภอแม่สอด คือ ตำบลแม่กุ ตำบลแม่สอด ตำบลแม่ท่าสายลวด ตำบลแม่กาษา ตำบลแม่ตาบ ตำบลแม่ปะ และตำบลพระธาตุผาแดง

ประชากร
(Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการของสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ซึ่งจำแนกตามลักษณะผลิตภัณฑ์ ได้ 2 ประเภท คือ การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และการผลิตเสื้อถักทอไหมพรม จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการได้ 2 ขนาด คือ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวนโรงงานทั้งหมด 48 โรงงาน (อุตสาหกรรมจังหวัดตาก, 2542) โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เหตุที่ต้องรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก ไม่เหมาะสมในการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งนำชัย ทนุผล (2540:71) ระบุไว้ว่า ถ้างานวิจัยใดที่อยู่ในวิสัยที่จะศึกษาข้อมูลได้ทุกหน่วย ควรจะศึกษาประชากรทั้งหมด เพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และไม่จำเป็นจะต้องใช้สถิติมาประมาณ หรือทดสอบสมมติฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Instrument of the Study)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อสอบถามผู้ประกอบการหรือผู้ได้รับอำนาจของแต่ละสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ลักษณะแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ในลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละสถานประกอบการ โดยสร้างคำถามแบบปลายเปิด ลักษณะแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวโดยจำแนกสาเหตุด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร โดยสร้างคำถามแบบปลายเปิด ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) หรือเรียกว่า มาตราวัดเจตคติแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของ ผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 โดยสร้างคำถามแบบปลายเปิด ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) หรือเรียกว่า มาตราวัดเจตคติแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales)

มีข้อความแสดงระดับความสำคัญ และคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2539:99)

ระดับคะแนน	ความหมายระดับคะแนน
5	มากที่สุด หรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	มาก หรือเห็นด้วย
3	ปานกลาง หรือไม่แน่ใจ
2	น้อย หรือไม่เห็นด้วย
1	น้อยที่สุด หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการ กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากในการเตรียมการและการวางแผนการดำเนินงานขององค์กรต่อไป อย่างไร คำถามแบบปลายเปิด

ลักษณะการสัมภาษณ์

เป็นการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก โดยใช้คำถามจากแบบสอบถาม เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล และความเชื่อถือได้ของงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

(Data Collection)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในนามบัณฑิตวิทยาลัยถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อุตสาหกรรมจังหวัดตาก สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก และหอการค้าจังหวัดตาก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประสานกับผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก ในการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์

2. ขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานอื่น หรือบุคคลผู้สามารถประสานกับผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องทุกตำบล และญาติพี่น้อง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยวิธีการ

3.1 ขอพบผู้ประกอบการของสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพื่อทำแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ แปลผล และเขียนรายงานผลการวิจัย

4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ โดยการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสารต่าง ๆ ทั้งจากหน่วยงานของภาครัฐ และภาคเอกชน รวมถึงสื่ออื่น ๆ อันได้แก่ การอภิปรายทางโทรทัศน์ หนังสือ วารสาร และการสัมภาษณ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อติดตามสถานการณ์ ตลอดจนศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปประกอบการศึกษาภาคสนามต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์และแปลงผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคม (SPSS/PC 9.0 for windows) (Statistical Package for the Social Sciences) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากทำการวิเคราะห์และแปลงผลข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จากสาเหตุด้านปัจจัยภายใน และด้านปัจจัยภายนอกองค์กร ทำการวิเคราะห์ และแปลงผลข้อมูล โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับระดับการพิจารณาความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ใช้วิธีการคำนวณค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score: WMS) ตามแบบของน้ำชัย ทนุผล(2540) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

$$WMS = \frac{5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5}{TNR}$$

- โดยที่
- WMS = น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว
 - f_1 = จำนวนความถี่ที่ระบุว่ามีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวมากที่สุด
 - f_2 = จำนวนความถี่ที่ระบุว่ามีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวมมาก
 - f_3 = จำนวนความถี่ที่ระบุว่ามีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวมกลาง
 - f_4 = จำนวนความถี่ที่ระบุว่ามีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวมน้อย
 - f_5 = จำนวนความถี่ที่ระบุว่ามีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวมน้อยที่สุด
 - TNR = จำนวนตัวอย่าง หรือจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ช่วงคะแนนค่าคะแนนเฉลี่ยไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
4.21 - 5.00	ระดับความจำเป็นมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับความจำเป็นมาก
2.61 - 3.40	ระดับความจำเป็นปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความจำเป็นน้อย
1.00 - 1.80	ระดับความจำเป็นน้อยที่สุด

ประกอบกับการสัมภาษณ์เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ทำการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบกับระดับการพิจารณาผลกระทบ ใช้วิธีการคำนวณค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean score: WMS) ตามแบบของนำชัย ทนุผล(2540) ซึ่งมีรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น โดยมีการกำหนดเกณฑ์ช่วงคะแนนค่าคะแนนเฉลี่ยไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
4.21 - 5.00	ส่งผลกระทบในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ส่งผลกระทบในระดับมาก
2.61 - 3.40	ส่งผลกระทบในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ส่งผลกระทบในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ส่งผลกระทบในระดับน้อยที่สุด

ประกอบกับการสัมภาษณ์เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

4. ข้อมูลเกี่ยวกับการเสนอแนวทาง และข้อคิดเห็นของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอในการเตรียมการหรือการวางแผนดำเนินงานต่อไป โดยการวิเคราะห์แปลผล ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย (Research Duration)

การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการศึกษาวิจัย เป็นระยะเวลา 20 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2542 สิ้นสุดในเดือนมีนาคม 2544

บทที่ 4
ผลการวิจัย และวิจารณ์
(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุด้านปัจจัยภายนอก และภายในองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก และเพื่อศึกษาถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสถานประกอบการของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ตลอดจนข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ในการเตรียมการและการวางแผนการดำเนินงานต่อไป โดยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ด้วยการใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน 48 ชุด

ข้อมูลที่ได้ นำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Program for Social Science, SPSS/PC⁺ 9.0 for windows) เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ และใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับระดับการพิจารณาความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว และระดับการพิจารณาผลกระทบ โดยใช้วิธีการคำนวณค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย ส่วนการนำเสนอผลการวิจัย เป็นข้อมูลประกอบการบรรยายเชิงพรรณนา โดยนำเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก
- ตอนที่ 2 สาเหตุด้านปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก
- ตอนที่ 3 ผลกระทบต่อสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542
- ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ในการเตรียมการและการวางแผนการดำเนินงานของกิจการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามประเภทของการผลิตสินค้าสำเร็จรูป

(n = 48)		
ประเภทของการผลิตสินค้าสำเร็จรูป	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ประกอบการผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป	28	58.33
ผู้ประกอบการผู้ผลิตเสื้อกั๊ก ทอไหมพรม	20	41.67
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 1 ผลจากการวิจัยพบว่า ในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำนวน 48 โรงงาน ซึ่งแบ่งเป็นประเภทผู้ประกอบการผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 28 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และประเภทผู้ประกอบการผู้ผลิตเสื้อกั๊ก ทอไหมพรม จำนวน 20 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละสถานประกอบการ

(n = 48)		
ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	28	58.33
เจ้าของ	15	31.25
หัวหน้าหน่วยงาน	5	10.42
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 2 ผลจากการวิจัยพบว่า ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการของสถานประกอบการ จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมา อยู่ในตำแหน่งเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.25 และอยู่ใน ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานของสถานประกอบการ จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.42

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตาม ระดับของอำนาจในการตัดสินใจคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการ

(n = 48)

ระดับของอำนาจในการตัดสินใจคัดเลือกพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับของอำนาจมาก	36	75.00
ระดับของอำนาจปานกลาง	11	22.92
ระดับของอำนาจน้อย	1	2.08
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 3 ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับของอำนาจในการตัดสินใจคัดเลือก พนักงานระดับปฏิบัติการของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอำนาจในการตัดสินใจมาก จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมามีอำนาจในการตัดสินใจปานกลาง จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.92 และมีอำนาจในการตัดสินใจน้อย จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.08

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตาม
ลักษณะรูปแบบของกิจการ

(n = 48)

ลักษณะรูปแบบของกิจการ	จำนวน	ร้อยละ
กิจการสาขาย่อยแยกจากบริษัทแม่	24	50.00
กิจการรับเหมาช่วง	14	29.17
กิจการไม่มีสาขาย่อย	10	20.83
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 4 ผลจากการวิจัยพบว่า ลักษณะรูปแบบของสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ส่วนใหญ่เป็นกิจการสาขาย่อยซึ่งแยกจากบริษัทแม่ จำนวน 24 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่บริษัทแม่หรือสำนักงานใหญ่ ได้แก่กรุงเทพฯ รongลงมา เป็นกิจการรับเหมาช่วง จำนวน 14 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 29.17 ส่วนใหญ่รับเหมาช่วงจากกิจการภายในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก และเป็นกิจการไม่มีสาขาย่อย จำนวน 10 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 20.83

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์

(n = 48)

การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	จำนวน	ร้อยละ
ภายนอกประเทศ	25	52.09
ทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศ	22	45.83
ภายในประเทศ	1	2.08
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 5 ผลจากการวิจัยพบว่า การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ส่วนใหญ่จัดจำหน่ายภายนอกประเทศ จำนวน 25 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 52.09 รองลงมาจัดจำหน่ายทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศ จำนวน 22 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 45.83 และจัดจำหน่ายภายในประเทศ จำนวน 1 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 2.08

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตาม
ขนาดของกิจการ

(n = 45)

ขนาดของกิจการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ล้านบาท (ขนาดเล็ก)	28	62.22
ตั้งแต่ 20 – 200 ล้านบาท (ขนาดกลาง)	17	37.78
ตั้งแต่ 201 ล้านบาท ขึ้นไป (ขนาดใหญ่)	0	0.00
รวม	45	100.00

หมายเหตุ: ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ราย

จากตารางที่ 6 ผลจากการวิจัยพบว่า ขนาดของกิจการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามจำนวนเงินลงทุน ส่วนใหญ่กิจการมีจำนวนเงินลงทุนต่ำกว่า 20 ล้านบาท จัดเป็นโรงงานขนาดเล็ก จำนวน 28 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมาเป็นกิจการที่มีจำนวนเงินลงทุนตั้งแต่ 20 – 200 ล้านบาท จัดเป็นโรงงานขนาดกลาง จำนวน 17 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 37.78 และไม่มีกิจการใดที่มีจำนวนเงินลงทุนสูงกว่า 201 ล้านบาท ซึ่งจัดเป็นโรงงานขนาดใหญ่

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตาม
ลักษณะของการจ้างแรงงานต่างด้าว

(n = 45)

ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานชั่วคราว	24	53.33
ทั้งพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ	11	24.45
พนักงานประจำ	10	22.22
รวม	45	100.00

หมายเหตุ: ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ราย

จากตารางที่ 7 ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ส่วนใหญ่ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นประเภทพนักงานชั่วคราว ซึ่งมีลักษณะการทำงานเป็นครั้งคราวหรือเป็นไปตามฤดูกาล จำนวน 24 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมา มีลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งประเภทพนักงานชั่วคราว และพนักงานประจำ จำนวน 11 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 24.45 และมีลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นประเภทพนักงานประจำ คือลักษณะของการทำงานเป็นประจำ จำนวน 10 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 22.22

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตาม ลักษณะของค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

(n = 45)

ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
แบบเหมาจ่าย	13	28.90
แบบรายวัน	6	13.33
แบบเหมาจ่าย และรายวัน	6	13.33
แบบชิ้นงาน	5	11.11
แบบรายเดือน	4	8.90
แบบรายวัน และรายเดือน	3	6.67
แบบเหมาจ่าย และชิ้นงาน	2	4.44
แบบชิ้นงาน และรายวัน	2	4.44
แบบเหมาจ่าย รายวัน และรายเดือน	2	4.44
แบบเหมาจ่าย ชิ้นงาน และรายวัน	1	2.22
แบบชิ้นงาน รายวัน และรายเดือน	1	2.22
รวม	45	100.00

หมายเหตุ: ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ราย

จากตารางที่ 8 ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นแบบเหมาจ่าย จำนวน 13 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 28.90 เหตุผลการจ่ายแบบเหมาจ่ายเพราะเป็นการบังคับว่าต้องผลิตทั้งหมดตามกำหนดจึงจะได้รับค่าจ้าง เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น เช่นการเปลี่ยนงานทันที ความต้องการกลับบ้าน หรือการถูกจับกุม รองลงมาเป็นการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน และแบบเหมาจ่ายกับแบบรายวันเท่ากัน จำนวน 6 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และเป็นการจ่ายค่าจ้างแบบชิ้นงาน จำนวน 5 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตาม
จำนวนแรงงานต่างด้าว

(n = 44)

จำนวนแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 50 คน	5	11.36
ตั้งแต่ 50 – 200 คน	26	59.09
ตั้งแต่ 201 – 500 คน	10	22.73
ตั้งแต่ 501 – 1,000 คน	2	4.55
ตั้งแต่ 1,001 คน	1	2.27
รวม	44	100.00

หมายเหตุ: ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ราย

จากตารางที่ 9 ผลจากการวิจัยพบว่า สถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 50 – 200 คน จำนวน 26 โรงงาน คิดเป็น ร้อยละ 59.09 รองลงมาได้แก่สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานตั้งแต่ 201 – 500 คน จำนวน 10 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานต่ำกว่า 50 คน จำนวน 5 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 11.36

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนก
ตามลักษณะของการจ้างแรงงานไทย

(n = 48)

ลักษณะการจ้างแรงงานไทย	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำ	27	56.25
ทั้งพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ	18	37.50
พนักงานชั่วคราว	3	6.25
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 10 ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ส่วนใหญ่ลักษณะการจ้างแรงงานไทยเป็นประเภทพนักงานประจำ โดยมีลักษณะการทำงานเป็นประจำ จำนวน 27 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมามีลักษณะการจ้างแรงงานไทยทั้งประเภทพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ จำนวน 18 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และมีลักษณะการจ้างแรงงานไทยเป็นประเภทพนักงานชั่วคราว ซึ่งมีลักษณะการทำงานเป็นครั้งคราวหรือเป็นไปตามฤดูกาล จำนวน 3 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 6.25

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนก
ตามลักษณะของค่าจ้างแรงงานไทย

(n = 48)

ลักษณะการจ้างแรงงานไทย	จำนวน	ร้อยละ
แบบรายวัน	21	43.75
แบบรายเดือน	13	27.09
แบบรายวันและรายเดือน	10	20.83
แบบชิ้นงานและรายเดือน	2	4.17
แบบชิ้นงาน	1	2.08
แบบเหมาจ่ายและรายเดือน	1	2.08
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 11 ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากมีลักษณะการจ่ายค่าจ้างแรงงานไทย ส่วนใหญ่เป็นแบบรายวัน จำนวน 21 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 43.75 เหตุผลการจ่ายแบบรายวันเพราะลักษณะการทำงานธุรการ หรือหัวหน้า ต้องทำประจำ รองลงมาเป็นการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน จำนวน 13 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 27.09 และเป็นกรจ่ายแบบรายวัน และแบบรายเดือน จำนวน 10 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 20.83

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนก
ตามจำนวนแรงงานไทย

(n = 48)

จำนวนแรงงานไทย	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 คน	15	31.25
ตั้งแต่ 10 - 50 คน	20	41.67
ตั้งแต่ 51 - 100 คน	8	16.66
ตั้งแต่ 101 - 150 คน	3	6.25
ตั้งแต่ 151 คน	2	4.17
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 12 ผลจากการวิจัยพบว่า สถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานไทยตั้งแต่ 10 - 50 คน จำนวน 20 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาได้แก่สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานไทยปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 คน จำนวน 15 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานไทยปฏิบัติงานตั้งแต่ 51 - 100 คน จำนวน 8 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 16.66

ตอนที่ 2 สาเหตุด้านปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณาระดับของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ดังนี้

4.21 - 5.00	หมายความว่า	ระดับความจำเป็นมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายความว่า	ระดับความจำเป็นมาก
2.61 - 3.40	หมายความว่า	ระดับความจำเป็นปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายความว่า	ระดับความจำเป็นน้อย
1.00 - 1.80	หมายความว่า	ระดับความจำเป็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามนโยบายและการวางแผนของกิจการ

ปัจจัยภายในด้านนโยบายและการวางแผนของกิจการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความจำเป็น
นโยบายให้ความสำคัญต่อแรงงานต่างด้าว	3.40	1.27	ปานกลาง
นโยบายการลงทุนการผลิต	3.33	1.53	ปานกลาง
การวางแผนอนาคตต่อแรงงานต่างด้าว	3.08	1.20	ปานกลาง
นโยบายการลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน	2.98	1.34	ปานกลาง
การวางแผนการจ้างกิจการรับเหมาช่วง	2.75	1.06	ปานกลาง
การวางแผนการลดแรงงาน	2.67	.86	ปานกลาง
นโยบายให้ความสำคัญต่อแรงงานไทย	2.54	1.01	น้อย
นโยบายการลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ	2.23	.93	น้อย
การวางแผนอนาคตต่อแรงงานไทย	2.04	.94	น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.78	.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามนโยบายและการวางแผนของกิจการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.78 แสดงว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากมีความคิดเห็นต่อหัวข้อดังกล่าว จัดเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับปานกลาง โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อนโยบายการจ้างแรงงานของกิจการที่ให้ความสำคัญต่อแรงงานต่างด้าว เนื่องจากความต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.23 จัดเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับน้อย ส่วนเหตุผลเพราะความต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน หรือด้านต้นทุนการผลิตของกิจการนั้นมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.98 และ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อเรื่องทั้งสอง จัดเป็นเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับปานกลาง

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ กล่าวถึงเรื่องสวัสดิการว่ากิจการมิได้เอาเปรียบแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการรักษาพยาบาล แรงงานจะได้รับการเข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาลภายในห้องที่ และผู้ประกอบการบางส่วนยังให้ความสำคัญต่อการกีฬาด้วย เมื่อเสร็จจากการทำงานแรงงานจะมาเล่นกีฬา เช่นเตะกร้อ ส่วนเรื่องค่าจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวไม่ได้แตกต่างจากการจ่ายของแรงงานไทย แม้ว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวจะน้อยกว่า แต่แรงงานต่างด้าวได้รับการบริการด้านอาหารและที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟ และค่าทำงานล่วงเวลา

ในส่วนของนโยบายการจ้างแรงงานในปัจจุบัน ทั้งแรงงานต่างด้าว และแรงงานไทย ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.40 จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับปานกลาง ส่วนการจ้างแรงงานไทยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.54 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับน้อย

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ กล่าวว่า จากเดิมที่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ และด้วยคุณสมบัติของตัวแรงงานเอง แรงงานเหล่านี้จึงมีความสำคัญต่อการผลิต ซึ่งในส่วนของแรงงานไทยที่เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ แต่ปัญหาคือความพร้อมของตัวแรงงานและจำนวนที่ไม่เพียงพอ ถ้าแรงงานไทยพร้อมจะปฏิบัติงานก็ไม่มี ความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว

ด้านนโยบายการจ้างแรงงานของกิจการในอนาคต ผลจากการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในอนาคต มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.08 โดยจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับปานกลาง ในส่วนของความต้องการจ้างแรงงานไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.04 เมื่อจัดเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวจะอยู่ในระดับน้อย

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันนี้ยังมีความต้องการอยู่ แต่ถ้ามีกฎหมายออกมาอย่างชัดเจน และแรงงานไทยที่ประสงค์จะปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอ ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าและเสริมว่าเหตุการณ์การผลักดันแรงงานต่างด้าวฯ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อกิจการมาก โดยเฉพาะในส่วนของ การส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า ซึ่งกิจการไม่สามารถส่งมอบได้ทันตามกำหนด ทำให้สูญเสียค่าขาดขายความล่าช้าให้กับลูกค้าเป็นจำนวนมาก แท้จริงแล้วไม่ต้องการทำอะไรที่ผิดกฎหมาย แต่ถ้าไม่มีแรงงานก็ไม่สามารถทำการผลิตได้

ด้านการวางแผนเรื่องการลดแรงงานและการจ้างกิจการรับเหมาช่วง ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่อเรื่องทั้งสองเป็น 2.67 และ 2.75 ตามลำดับ และเมื่อจัดเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งสองเรื่องจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มีความต้องการลดแรงงาน และบางส่วนต้องการคงที่ไว้ เพราะแม้ว่าเหตุการณ์เรื่องแรงงานต่างด้าวจะไม่ชัดเจน แต่แรงงานเป็นสิ่งสำคัญและต้องทำการผลิตต่อไป ส่วนกิจการที่ไม่ใช้แรงงานต่างด้าวมีความเห็นว่าไม่ต้องการลดแรงงาน และต้องการแรงงานไทยมาก ซึ่งกิจการก็ประสบปัญหาเรื่องจำนวนแรงงานไทยที่ไม่เพียงพอเช่นกัน ส่วนเรื่องการจ้างกิจการรับเหมาช่วงนั้น ผู้ประกอบการส่วนใหญ่รวมทั้งกิจการที่ไม่ใช้แรงงานต่างด้าว ให้ความคิดเห็นว่ายังไม่แน่ใจและอยู่ในช่วงการพิจารณา เพราะเป็นการลำบากในการควบคุมคุณภาพหรือมาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่ลูกค้าหรือบริษัทแม่จะจัดเจ้าหน้าที่ตรวจสอบมาทำการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ ทำให้ยังจำเป็นต้องใช้แรงงานของตนอยู่

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามการเปลี่ยนแปลงของกิจการ

ปัจจัยภายในด้านการเปลี่ยนแปลงของกิจการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความจำเป็น
การเพิ่มเครื่องจักรของกิจการ	3.42	1.82	มาก
การวางแผนขยายขนาดของกิจการ	3.15	.90	ปานกลาง
การเข้า-ออกงานของแรงงานต่างด้าว	2.94	1.49	ปานกลาง
การวางแผนลดขนาดของกิจการ	2.44	.65	น้อย
การนำเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต	1.60	1.20	น้อยที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.71	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามการเปลี่ยนแปลงของกิจการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.71 แสดงว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากมีความคิดเห็นต่อหัวข้อดังกล่าว และจัดเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการวางแผนเพิ่มเครื่องจักรของกิจการ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.42 จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มเครื่องจักร ซึ่งการเพิ่มเครื่องจักรจำเป็นต้องใช้แรงงานเพิ่มขึ้นด้วย เพราะเครื่องจักรที่ใช้อยู่เป็นเครื่องจักรที่ต้องใช้แรงงานคนเป็นผู้กระทำ การใช้เครื่องจักรประเภทนี้ในอุตสาหกรรมเพราะต้องการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ที่ต้องการความประณีต สวยงาม และความละเอียดของชิ้นงาน แม้ว่าจะมีผู้ประกอบการบางส่วนให้ความเห็นว่าไม่ต้องการเพิ่มเครื่องจักร เพราะ

ขณะนี้ยังมีเครื่องจักรว่างอยู่ แต่ก็ให้ความเห็นเรื่องเครื่องจักรที่ใช้ว่าจำเป็นต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงาน

ส่วนเรื่องการวางแผนนำเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตของกิจการ ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการไม่เห็นด้วยกับเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 1.60 จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับน้อยที่สุด

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ แต่เป็นเพียงการพิจารณาเท่านั้นเพราะจำเป็นต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก ส่วนการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ภายในกิจการ อาจจะทำให้ความต้องการแรงงานต่างด้าวลดลง เพราะจะใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ควบคุมการทำงาน หรือจำเป็นต้องใช้แรงงานไทยที่มีทักษะความรู้เป็นผู้ควบคุม

เรื่องการวางแผนขยายขนาดของกิจการ ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีความเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.15 โดยจัดเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ที่ระดับปานกลาง ส่วนเรื่องการวางแผนลดขนาดของกิจการนั้น มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.44 จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับน้อย

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการวางแผนเรื่องการขยายขนาด ซึ่งการขยายขนาดกิจการนั้นสิ่งจำเป็นก็คือเรื่องแรงงาน ส่วนการวางแผนเรื่องการลดขนาดของกิจการนั้น ผู้ประกอบการเห็นด้วยว่าจะเป็นเรื่องที่ไม่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว

และเรื่องอัตราการเข้า-ออกงานของแรงงานต่างด้าว ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 2.94 จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับปานกลาง

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วย โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวลาไม่บ่อยครั้งเมื่อเทียบกับแรงงานไทย และจะทำงานให้กับกิจการจนพ้นจากช่วงฤดูกาลการสั่งซื้อ ด้านผู้ประกอบการที่ไม่เห็นด้วยและอยู่ในสัดส่วนที่ไม่ห่างจากกลุ่มผู้ที่เห็นด้วย ให้เหตุผลว่าถ้าแรงงานทราบว่าโรงงานอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า เขาจะเปลี่ยนไปโรงงานนั้นทันที หรือถ้าต้องการกลับบ้าน เขาจะกลับทันทีเช่นกัน

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็น ในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะ เครื่องจักร และกระบวนการผลิตของกิจการ

ปัจจัยภายในด้านลักษณะเครื่องจักรและ กระบวนการผลิตของกิจการ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน	ระดับความ จำเป็น
จากกระบวนการผลิตจำเป็นต้องใช้การปฏิบัติงาน โดยแรงงานมาก	4.35	.56	มากที่สุด
ก่อให้เกิดความเมื่อยล้ามาก	4.29	.46	มากที่สุด
จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะมาก	3.90	.86	มาก
จากกระบวนการผลิตไม่สามารถใช้เครื่องจักร ทดแทนแรงงานได้	3.44	1.15	มาก
แรงงานต่างด้าวมมีปัญหาเรื่องมาตรฐานของฝีมือ	3.10	1.15	ปานกลาง
แรงงานต่างด้าวมมีปัญหาในการสั่งการและควบคุม	2.90	1.30	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.66	.50	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกตาม ลักษณะเครื่องจักร และกระบวนการผลิตของกิจการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.66 แสดงว่า ผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากมีความคิดเห็นต่อหัวข้อดังกล่าว จัดอยู่ในเกณฑ์ ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับมาก โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อกระบวนการผลิตของกิจการ ว่า จำเป็นต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงานมาก คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 4.35 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับมากที่สุด และจากกระบวนการผลิตของกิจการ ไม่สามารถใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงานได้นั้น ผู้ประกอบการมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าว คิดเป็น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.44 และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มีความเห็น่า สืบเนื่องจากเหตุผลที่กล่าวถึงคำสั่งซื้อของลูกค้า ทำให้กิจการมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็น ผู้กระทำในระบบการผลิตชิ้นงาน ส่วนที่กระทำด้วยแรงงานคนคิดเป็นสัดส่วนที่มากกว่าส่วนที่ กระทำด้วยเครื่องจักร การนำเครื่องจักรมาทดแทนแรงงานสามารถทำได้เพียงบางส่วน จะทำทั้ง ชิ้นงานไม่ได้ ดังนั้นแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก

จากลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิตของกิจการ ก่อให้เกิดความเมื่อยล้าใน การปฏิบัติงานมาก และยิ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะความชำนาญมากด้วย ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความเห็นต่อเรื่องทั้งสอง คิดค่าคะแนนเฉลี่ย 4.29 และ 3.90 ซึ่งทั้งสองเรื่อง จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับมากที่สุด และมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อ เรื่องนี้ว่าถ้าได้รับแรงงานที่มีทักษะความชำนาญ กับเครื่องจักรที่ใช้ หรือพื้นฐานของความรู้เรื่องผ้า กิจการจะได้รับประโยชน์มาก แต่ถ้าแรงงานไม่มีทักษะ กิจการจะฝึกสอนก่อนปฏิบัติ ซึ่งในส่วนของ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานการใช้เครื่องจักรประเภทนี้บ้าง ส่วนเรื่องเครื่องจักร หรือ กระบวนการผลิตทำให้เกิดความเมื่อยล้า นั้นเห็นด้วยมากที่สุด โดยให้เหตุผลว่าเนื่องจากลูกค้า ต้องการความประณีต และความละเอียดของฝีมือ ดังนั้นเครื่องจักรที่ใช้จะเป็นเครื่องจักรที่จำเป็น ต้องใช้แรงงานเป็นผู้กระทำ ซึ่งต้องอาศัยความอดทนในการโยก และการยืนเป็นระยะเวลานาน

จากลักษณะเครื่องจักร และกระบวนการผลิตของกิจการ แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิด ปัญหาในเรื่องมาตรฐานของฝีมือ หรือก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการสั่งการและการควบคุม นั้น ผลจาก การวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความเห็นต่อเรื่องทั้งสอง คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.10 และ 2.90 ตามลำดับ จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับปานกลาง

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นต่อ แรงงานต่างด้าวกับปัญหามาตรฐานของฝีมือว่า อาจจะมีปัญหาอยู่บ้าง ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนจะมี เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคอยตรวจดูชิ้นงานเป็นช่วง ๆ ส่วนปัญหาการสั่งการและการควบคุม นั้น เรื่องนี้ ไม่ได้เป็นปัญหามากนัก แรงงานต่างด้าวพอจะมีพื้นฐานบ้าง ประกอบกับหัวหน้างานแม้ว่าจะเป็น คนไทยแต่ส่วนใหญ่พูดภาษาของแรงงานต่างด้าวได้ หรือบางกิจการหัวหน้างานจะเป็นคนต่างด้าว ที่พูดและฟังภาษาไทยได้

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก จำแนกด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความจำเป็น
อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทย มีผลต่อต้นทุนการจ้างแรงงาน	4.19	.94	มาก
นโยบายส่งเสริมการส่งออกของรัฐ ส่งผล ให้ต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น	4.13	.79	มาก
อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทยมี แนวโน้มสูงตลอด	3.98	1.02	มาก
การขยายตัวของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ส่งผล ให้กิจการได้รับการผลิตเพิ่ม	3.85	1.18	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	4.04	.81	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านเศรษฐกิจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 4.04 แสดงว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก มีความคิดเห็นต่อหัวข้อดังกล่าว โดยจัดเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมาก โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่ออัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทยที่มีแนวโน้มสูงขึ้นตลอด และอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทยนั้น ส่งผลต่อต้นทุนการจ้างแรงงานของกิจการ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.98 และ 4.19 ซึ่งเรื่องทั้งสองจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว และให้เหตุผลว่าการขึ้นค่าจ้างแรงงาน บางครั้งไม่สัมพันธ์กับรายรับที่กิจการได้รับ ส่วนเรื่องอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทย ส่งผลต่อต้นทุนของกิจการนั้น ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ถ้าแรงงานไทยซึ่งเป็นแรงงานที่มีคุณภาพปฏิบัติงานอย่างจริงจัง การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นตานั้นไม่ใช่เรื่องใหญ่ แต่เรื่องนี้อาจจะมีผลกระทบต่อกิจการบ้าง ในกรณีที่ได้รับแรงงานที่ไม่มีประสพการณ์เลย ช่วงแรก ๆ ถือเป็นต้นทุนของกิจการ

ในส่วนของการขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้กิจการได้รับการผลิตเพิ่ม ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการฯ มีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.85 จัดเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกับเรื่องดังกล่าวว่า ขณะนี้ยอดการสั่งซื้อของลูกค้ามีเพิ่มขึ้น บางกิจการก็รับคำสั่งซื้อได้ทั้งหมด บางกิจการรับได้เพียงเติมกำลังการผลิตของเครื่องจักร เพราะเกรงว่าจะส่งมอบไม่ทันตามกำหนด หากมีแรงงาน ความสามารถในการตอบรับคำสั่งซื้อย่อมมีความเป็นไปได้สูง

และในส่วนของนโยบายส่งเสริมการส่งออกของรัฐบาล ส่งผลให้นายจ้างต้องการแรงงานเพิ่มนั้น ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 4.13 จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยและให้ความเห็นว่า ไม่ว่าจะทำการผลิตเพื่อจัดจำหน่ายภายในประเทศหรือต่างประเทศ ย่อมต้องการแรงงานในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านกฎหมาย

ปัจจัยภายนอกด้านกฎหมาย	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความจำเป็น
มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542			
ไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง	4.19	.98	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	4.19	.98	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านกฎหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 4.19 แสดงว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากมีความคิดเห็นต่อหัวข้อดังกล่าว และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับมาก โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการประกาศใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ว่ายังไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.19 ซึ่ง จัดเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ารัฐบาลควรพิจารณาในแต่ละพื้นที่ เพราะแต่ละพื้นที่มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ควรแยกพื้นที่เพื่อทำการศึกษา และออกมาตรการให้สอดคล้องกับแต่ละสภาพการณ์นั้น

ตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านสภาพ - ภูมิประเทศ

ปัจจัยภายนอกด้านสภาพภูมิประเทศ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความจำเป็น
สถานประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดน เป็นเหตุให้ มีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานในกิจการ เลือกตั้งสถานประกอบการที่อำเภอแม่สอด เพราะต้องการแรงงานต่างด้าว	4.23	.83	มากที่สุด
	3.75	1.38	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.99	1.00	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านสภาพภูมิประเทศ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.99 แสดงว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากมีความคิดเห็นต่อหัวข้อดังกล่าว และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับมาก โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความเห็นว่าเนื่องจากเดิมสถานประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดน ด้วยจำนวนและคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวเป็นเหตุให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 4.23 จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับมากที่สุด

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ติดชายแดน การห้ามให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย เป็นเรื่องยาก เพราะทางเข้าออกระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่ามีหลายช่องทาง เป็นเหตุให้แรงงานอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมากผู้ประกอบการส่วนใหญ่จึงใช้แรงงานดังกล่าวในการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างก็ทราบว่าการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องผิดกฎหมาย แต่ต้องการแรงงานเพื่อปฏิบัติงาน

ผู้ประกอบการบางส่วนให้ความเห็นว่า จากการที่ถูกล่าวถึงการใช้แรงงานต่างด้าวว่าเป็นเพราะ ต้นทุนของแรงงานถูก และยอมรับว่าเป็นเหตุผลหนึ่งซึ่งอยู่ในระดับรองเพราะมันจะส่งผลให้ต้นทุน การผลิตลดลง และสู้ตลาดโลกได้

ส่วนสาเหตุที่ผู้ประกอบการ เลือกตั้งสถานประกอบการที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.75 และ จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ในระดับมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการเลือกตั้งสถานประกอบการที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตากนั้น สืบเนื่องจากรัฐบาลในยุคก่อน ต้องการกระจายรายได้สู่ชนบท ขณะนั้นผู้ประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ บ้างอยู่จังหวัด เชียงใหม่ ต่างเกิดปัญหาแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ ประกอบกับการผลักดันดังกล่าว จึงมาที่อำเภอแม่สอด เหตุผลเพราะต้องการแรงงานในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 19 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านการเมือง

ปัจจัยภายนอกด้านการเมือง	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความจำเป็น
การปิดพรมแดน ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	3.75	1.45	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.75	1.45	มาก

จากตารางที่ 19 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านการเมือง มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.75 แสดงว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากมีความคิดเห็นต่อหัวข้อดังกล่าว และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับมาก โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการปิดพรมแดน ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.75 จัดตามเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปิดพรมแดนเป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก แต่มีผู้ประกอบการบางส่วนให้ความเห็นว่า การปิดพรมแดนไม่ส่งผลกระทบต่ออย่างไร เพราะไม่ว่าจะปิด หรือไม่ปิดพรมแดน แรงงานต่างด้าวยังคงลักลอบเข้ามาได้ และสามารถหลบซ่อนอยู่ในพื้นที่ได้

ตารางที่ 20 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านแรงงาน

ปัจจัยภายนอกด้านแรงงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความจำเป็น
แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทยในจังหวัดตากได้	4.38	.68	มากที่สุด
แรงงานไทยที่มีทักษะ มีจำนวนไม่เพียงพอ (ก่อนมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542)	4.31	.47	มากที่สุด
ทักษะความชำนาญหรือฝีมือของแรงงานต่างด้าวด้อยกว่าแรงงานไทย	2.75	1.28	ปานกลาง
คุณภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยดีกว่าแรงงานต่างด้าว	2.48	1.31	น้อย
การเรียนรู้งานของแรงงานต่างด้าวด้อยกว่าแรงงานไทย	2.42	1.20	น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.27	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านแรงงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.27 แสดงว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากมีความคิดเห็นต่อหัวข้อดังกล่าว และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับปานกลาง โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าแรงงานไทยที่มีทักษะ ความชำนาญ ตรงกับความต้องการของกิจการในช่วงก่อนการประกาศใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 มีจำนวนไม่เพียงพอ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 4.31 และจัดอยู่ในเกณฑ์ ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับมากที่สุด

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า แรงงานไทยมีจำนวนไม่เพียงพอความต้องการ ในส่วนของกิจการที่รับเฉพาะแรงงานไทย ให้ความเห็นว่าได้เริ่มรับแรงงานไทยก่อนการประกาศใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 เพราะ ต้องการเข้าสู่ระบบมาตรฐานคุณภาพ แต่แรงงานไทยที่ได้รับก็มีจำนวนไม่เพียงพอต่อ ความต้องการ ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงมีความสำคัญต่อการผลิต

ในส่วนของ การเปรียบเทียบด้านการรับรู้ หรือการเรียนรู้งานในการปฏิบัติงานระดับ เดียวกัน ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการต่างเห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวจะดีกว่าแรงงาน ไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.42 และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับน้อย

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หากแรงงานไทยปฏิบัติงานอย่างจริงจัง แรงงานไทยจะมีการรับรู้และเรียนรู้งานเร็วกว่าแรงงาน ต่างด้าว ประกอบกับภาษาที่ใช้ก็เป็นภาษาเดียวกันทำให้สื่อสารกันได้ง่าย เรื่องนี้จะทำให้ไม่เกิด ความจำเป็นที่จะใช้แรงงานต่างด้าว

ในส่วนของ การเปรียบเทียบด้านทักษะความชำนาญ หรือฝีมือในการปฏิบัติงาน ระดับเดียวกัน ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการต่างเห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวดีกว่า แรงงานไทย คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 2.75 จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับปานกลาง

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ถ้าแรงงานไทยพร้อมที่จะทำงาน แรงงานไทยจะทำงานได้ดีกว่า แต่ผู้ประกอบการบางส่วนให้ ความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวทำได้ดีกว่า เพราะแรงงานมีความชำนาญมากกว่า การกำหนดว่าใคร ทำได้ดีกว่ากัน ไม่ได้อยู่ที่ประเทศแต่ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลมากกว่าว่ามีความตั้งใจมากน้อยเพียงไร

ส่วนการเปรียบเทียบด้านคุณภาพในการปฏิบัติงานระดับเดียวกัน ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความเห็นแรงงานไทยมีคุณภาพดีกว่าแรงงานต่างด้าว มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.48 และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับน้อย

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ถ้าแรงงานไทยปฏิบัติงานอย่างจริงจัง คุณภาพของแรงงานไทยจะดีกว่าแรงงานต่างด้าวทุกด้าน

และแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนการขาดแคลนของแรงงานไทยในจังหวัดตาก
ได้นั้น ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 4.38
จัดอยู่ในระดับความจำเป็นมากที่สุด

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า หาก
แรงงานไทยมีจำนวนไม่เพียงพอ แรงงานต่างด้าวสามารถช่วยได้เป็นอย่างมาก

ตารางที่ 21 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นใน
การใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนกด้านสังคม
และวัฒนธรรม

ปัจจัยภายนอกด้านสังคมและ วัฒนธรรม	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ จำเป็น
แรงงานไทยเลือกงานมากกว่า	4.27	1.23	มากที่สุด
แรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูงกว่า	4.10	1.21	มาก
แรงงานต่างด้าวมีความขยันกว่า	3.96	1.27	มาก
สังคมที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้เกิดปัญหา	3.63	1.16	มาก
วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้เกิดปัญหา	3.63	1.16	มาก
การหยุดงานในเทศกาลต่าง ๆ ของแรงงาน- ไทย ทำให้กิจการไม่เลือกจ้าง	3.25	1.67	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.81	1.10	มาก

จากตารางที่ 21 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสาเหตุด้านปัจจัยภายนอกองค์กร
ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จำแนก
ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.81 แสดงว่าผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่ง
ทอ จังหวัดตากมีความคิดเห็นต่อหัวข้อดังกล่าว และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงาน
ต่างด้าว ที่ระดับมาก โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อเรื่องสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวว่า ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน หรือการอยู่ร่วมกันภายในกิจการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับคือ 3.63 และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า แม้ว่าสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานทั้งสองจะต่างกัน แต่ไม่เคยมีปัญหาในการอยู่ร่วมกันภายในกิจการเลย

ในส่วนของแรงงานต่างด้าวจะมีความอดทนและความขยันมากกว่าแรงงานไทย ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อทั้งสองเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 4.10 และ 3.96 ตามลำดับ และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีความเป็นอยู่ที่ยากจนกว่าแรงงานไทยมากและต้องการเงิน ฉะนั้นแรงงานต่างด้าวจึงมีความอดทนและความขยันสูง การสรุปว่าแรงงานต่างด้าวมีความอดทนและขยันมากกว่าแรงงานไทยทุกคนนั้นไม่ถูกต้อง เพราะแรงงานไทยในแต่ละภาคก็มีพฤติกรรมที่ต่างกัน เช่นแรงงานไทยในแถบอีสาน ส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่ที่ลำบากและแรงงานดังกล่าวจะมีความอดทน และความขยันสูงเช่นกัน

ส่วนเรื่องการหยุดงานในเทศกาลต่าง ๆ ของแรงงานไทยเป็นสาเหตุให้ไม่เลือกจ้างแรงงานไทยนั้น ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.25 จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับปานกลาง ส่วนแรงงานไทยเลือกงานมากกว่าแรงงานต่างด้าวนั้น ผู้ประกอบการเห็นด้วย คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 4.27 และจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ที่ระดับมากที่สุด

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นต่อการหยุดงานของแรงงานไทยว่าเป็นปัญหาเช่นกัน เพราะวันหยุดนักขัตฤกษ์มีจำนวนมากอยู่แล้ว แต่ด้วยวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของไทย มีเทศกาลมากมาย และคนไทยก็มีนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้าช่วงนั้นเป็นช่วงการเร่งการผลิตเรื่องนี้จะปัญหา มาก ส่วนแรงงานไทยเลือกงานมากกว่าแรงงานต่างด้าวนั้น อาจเป็นเพราะค่านิยม หรือการศึกษาที่สูงเป็นปัจจัยร่วม

**ตอนที่ 3 ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก
 ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะ
 รัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542**

ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้น ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าว
 ออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
 ค่าคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณาระดับของผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว
 ดังนี้

4.21 - 5.00	หมายความว่า	ระดับผลกระทบมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายความว่า	ระดับผลกระทบมาก
2.61 - 3.40	หมายความว่า	ระดับผลกระทบปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายความว่า	ระดับผลกระทบน้อย
1.00 - 1.80	หมายความว่า	ระดับผลกระทบน้อยที่สุด

ตารางที่ 22 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสถานประกอบการ กลุ่มอุตสาหกรรม –
กรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอก
ประเทศไทย ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542

ผลกระทบภายหลังจากมาตรการผลักดัน แรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับของ ผลกระทบ
ผลกระทบต่อปริมาณแรงงานไทยที่มาทดแทน ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ	4.29	.62	มากที่สุด
ผลกระทบต่อต้นทุนด้านการผลิตของกิจการ เพิ่มขึ้น	3.83	1.14	มาก
ผลกระทบต่อต้นทุนด้านการจ้างแรงงานของ กิจการเพิ่มขึ้น	3.67	1.29	มาก
ผลกระทบต่อความเสี่ยงของแรงงานไทยที่มา - ทดแทนเมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยว	3.35	1.79	ปานกลาง
ผลกระทบต่ออันก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันของแรงงานทั้งสอง (แรงงานต่างด้าวที่ยังคงค้างอยู่)	1.69	.72	น้อย

จากตารางที่ 22 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของผลกระทบต่อสถานประกอบการกลุ่ม
อุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตาม
มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นในด้าน
ปริมาณแรงงานไทยที่มาทดแทนแรงงานต่างด้าวนั้น ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของกิจการ มี
ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.29 ซึ่งส่งผลกระทบมากที่สุด

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่แจ้งความต้องการแรงงาน
กับสำนักงานจัดหางานจังหวัด และพยายามหาแรงงานโดยการเปิดรับสมัคร หรือแจ้งจังหวัดอื่น ๆ
ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดเชียงราย และภาค

อีสาน ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี เป็นต้น นอกจากนี้ยังทำการเปิดรับสมัครที่โรงงานตลอดเวลา แต่จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของกิจการ และแรงงานที่ได้รับก็มีปัญหา บ้างลาออกเพราะต้องการกลับบ้าน สถานประกอบการไกล หรือถ้าเป็นคนในท้องถิ่นส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว ดังนั้นจึงไม่ต้องการทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นปัญหาต่อการผลิตตามฤดูกาลที่จำเป็นต้องเร่งการผลิต เมื่อมองสภาพทั่วไปของแรงงานท้องถิ่นของอำเภอแม่สอดส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่ดี เยาวชนส่วนใหญ่มีการศึกษา ต่างมีความต้องการทำงานในเมืองใหญ่ แต่ไม่ใช่ว่าแรงงานที่มาทดแทนจะลาออกทั้งหมด บางส่วนก็ยังปฏิบัติงาน

ในส่วนของผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อต้นทุนด้านการผลิตของกิจการที่เพิ่มขึ้น ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.83 ซึ่งส่งผลกระทบมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เกิดผลกระทบ เนื่องจากความพยายามเร่งการผลิตให้ทันการส่งมอบต่อลูกค้า ในช่วงวิกฤตจำเป็นต้องกระจายให้กลุ่มแม่บ้านหรือกิจการรับเหมาช่วง ซึ่งจากการตรวจสอบผลิตภัณฑ์พบว่ามิของเสียเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องผลิตใหม่ทดแทนทำให้ต้นทุนเพิ่ม ผู้ประกอบการบางส่วนให้ความเห็นว่าเป็นเพราะยอดขายลดลงทำให้เหมือนต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้น หรือเพราะแรงงานที่เข้ามาใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที หรือตามความต้องการ ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่ม

ในส่วนของผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อต้นทุนด้านการจ้างแรงงานของกิจการที่เพิ่มขึ้น ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.67 และส่งผลกระทบมาก

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าต้นทุนด้านการจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการจ้างแรงงานไทยเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวที่เคยจ้างงาน แท้จริงแล้วต้นทุนด้านการจ้างแรงงานไม่ได้เพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากปริมาณการผลิตของแรงงานไทยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวแล้วไม่ได้ปริมาณตามต้องการ จึงเสมือนว่าต้นทุนด้านการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น เช่นกัน

ในส่วนของผลกระทบที่เกิดขึ้น ด้านความขัดแย้งในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันของแรงงานทั้งสอง ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 1.69 ส่งผลกระทบอยู่ในระดับน้อย

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าทั้งก่อนเหตุการณ์ หรือหลังการประกาศใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ก็ไม่มีเหตุการณ์ทะเลาะวิวาท หรือสร้างความขัดแย้งกันภายในโรงงาน

ในส่วนของผลกระทบที่เกิดขึ้น ด้านความเสี่ยงของแรงงานไทยที่มาทดแทนแรงงานต่างด้าว เมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยวพืชไร่ของแรงงานไทย ผลจากการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการมีความเห็นคิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย 3.35 ส่งผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง

ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยที่มาทดแทนแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาหางานพิเศษในช่วงพักไร่นา เมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยว หรือช่วงสงกรานต์ ต่างก็ลา และบางส่วนไม่กลับมาทำงาน การพยายามลดปัญหานี้ โดยการให้แรงงานที่มาสมัครทำงาน มีผู้รับรองเช่นผู้ใหญ่บ้าน มารับรอง ทำสัญญา หรือให้คำมั่นสัญญาในเรื่องการทำงาน รายละเอียด หรือเงื่อนไขต่าง ๆ เช่นระยะเวลาปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการบางส่วนให้ความเห็นว่าเรื่องนี้ไม่น่าจะเกิดผลกระทบ เพราะแรงงานทดแทนส่วนใหญ่เป็นแรงงานคืนถิ่นหรือย้ายโรงงาน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือแรงงานส่วนใหญ่เป็นแม่บ้าน และไม่ต้องการทำงานล่วงเวลา เรื่องนี้เป็นอุปสรรคต่อลักษณะของการทำงานทอผ้า เพราะเป็นการผลิตตามช่วงฤดูกาล เมื่อถึงเวลาเร่งการผลิตจำเป็นต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้ทันการส่งมอบ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัด ตาก ในการเตรียมการและการวางแผนการดำเนินงานของกิจการ

คำถามข้อที่ 1. ถ้ารัฐบาลยังคงใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ท่านจะเตรียมการ - หรือวางแผนการดำเนินงานต่อไป อย่างไร

ผลจากการสัมภาษณ์จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม พบว่ากลุ่มของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ที่ให้ความเห็นว่าได้พยายามหาแรงงานไทย มาทดแทนให้ได้จำนวนมากที่สุด ทั้งโดยการแจ้งความต้องการกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด ประกาศรับสมัครทั้งภายในอำเภอและจังหวัดอื่น ๆ และเปิดรับสมัครที่โรงงาน ผลที่เกิดขึ้นคือ โรงงานบางส่วนไม่ได้รับแรงงานเลย และบางส่วนได้รับแรงงานมาบ้างจากการส่งตัวของสำนักงาน จัดหางานแต่ก็ได้รับจำนวนน้อย ในส่วนที่ไปรับสมัครจากจังหวัดแถบอีสานนั้น ได้รับแรงงานมา บ้างแต่บางส่วนก็ลาออกเพราะสถานประกอบการไกล ต้องการกลับบ้าน ผู้ประกอบการบางส่วน มีความคิดเห็นว่าเป็นช่วงที่พยายามหาแรงงานไทยนี้ยังคงใช้แรงงานต่างด้าวต่อไป จนกว่าจะครบ เวลาตามที่รัฐบาลผ่อนผันให้สามารถใช้ได้ โดยหวังว่ารัฐบาลจะมีมาตรการต่าง ๆ ออกมาช่วยเหลือ และหวังว่ารัฐบาลจะหาแรงงานไทยมาทดแทนแรงงานต่างด้าวให้กับกิจการได้ เพราะถ้าไม่มี แรงงานมาปฏิบัติงานอาจถึงขั้นต้องปิดกิจการ คำกล่าวที่ว่าแรงงานไทยว่างงานเป็นจำนวนมาก นั้นเป็นความจริง แต่แรงงานที่ว่างนั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษา และมีค่านิยมของตน ที่ไม่ต้องการปฏิบัติงานระดับล่าง ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะของงานทอผ้าที่ต้องใช้แรงงานในการ ปฏิบัติงานที่ใช้ความอดทนสูง ในส่วนของยอดการสั่งซื้อก็มีตลาดจดจำเป็นต้องทำการผลิต สิ่งที่ทำ ได้ดีที่สุดในขณะนี้คือพยายามหาแรงงานไทยให้ได้มากที่สุด และเตรียมการฝึกทักษะการทำงานของ แรงงานไทยเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวที่จะไม่ให้ปฏิบัติงานในอนาคต

ด้านกลุ่มผู้ประกอบการที่มีลักษณะเป็นบริษัทในเครือ มีความคิดเห็นว่าอาจจะย้าย กลับบริษัทแม่ และรอการตัดสินใจของบริษัทแม่ว่าจะปฏิบัติ หรือดำเนินการต่อไป อย่างไร

และด้านกลุ่มผู้ประกอบการที่รับเฉพาะแรงงานไทยให้ความเห็นว่า กิจการรับ แรงงานไทยเข้าปฏิบัติงานและนำแรงงานต่างด้าวออก เพราะต้องการเข้าสู่ระบบมาตรฐาน คุณภาพ ส่วนผู้ประกอบการอีกโรงมีลักษณะเป็นกิจการรับเหมาช่วง โดยใช้กลุ่มแม่บ้านภายใน ท้องถิ่น แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นยังเป็นเรื่องของจำนวนที่ไม่เพียงพอเช่นกัน ซึ่งต่างก็พยายามทุกทางที่ จะได้แรงงานมาปฏิบัติงาน

คำถามข้อที่ 2. ท่านมีความคิดเห็นต่อการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตไปยังสถานที่อื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด

ผลจากการสัมภาษณ์จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ที่มีความเห็นต่อการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตไปสถานที่อื่นว่ามีความเป็นไปได้สูง โดยให้เหตุผลว่าหากยังมีปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าว และไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทดแทนได้ เพราะกิจการประเภทนี้ต้องการแรงงานในการปฏิบัติดำเนินงานเป็นจำนวนมาก กลุ่มผู้ประกอบการที่ต้องการย้ายฐานการผลิตแบ่งออกเป็นผู้ที่พิจารณาเฉพาะภายในประเทศไทย และผู้ที่พิจารณาทั้งภายในและภายนอกประเทศไทย ดังนี้

สำหรับผู้ประกอบการที่พิจารณาภายในประเทศ ให้ความคิดเห็นว่าได้มีการศึกษาหาข้อมูลเพื่อพิจารณาการย้ายฐานการผลิต ซึ่งบางส่วนได้ย้ายฐานไปแล้ว โดยไปที่จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดในแถบอีสานซึ่งทางแถบอีสานเองก็มีโรงงานเป็นจำนวนมากแล้ว แต่ก็ต้องการย้ายฐานการผลิตภายในประเทศเท่านั้น จากการกล่าวถึงแรงงานไทยที่ว่างงานเป็นจำนวนมากทั่วประเทศและยังเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยให้ยุติธรรมสำหรับผู้ประกอบการบ้าง ซึ่งเรื่องนี้ถ้าทำได้และตัวแรงงานไทยเองมีความประสงค์ที่จะทำงาน ไม่เพียงลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานแต่โอกาสการขยายขนาดกิจการก็มีความเป็นไปได้สูงเช่นกัน ส่วนการย้ายฐานการผลิตไปภายนอกประเทศไทยนั้น ผู้ประกอบการไม่เห็นด้วยและให้เหตุผลว่าไม่เชื่อมั่นด้านการปกครองประเทศของรัฐบาลพม่า การย้ายฐานการผลิตเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาและเงินลงทุนเป็นจำนวนมาก นับว่าเป็นเรื่องใหญ่ หากยังมีปัญหาเรื่องการเปิดปิดพรมแดน ความเสี่ยงต่อการถูกยึด หรือปัญหาอื่น ๆ จำเป็นต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบ

ส่วนผู้ประกอบการที่พิจารณาทั้งภายในและภายนอกประเทศให้ความคิดเห็นว่า กำลังพิจารณารัฐเมียวดีในประเทศพม่า โดยให้เหตุผลว่าน่าจะได้รับจำนวนแรงงานที่เพียงพอ ซึ่งในส่วนของโรงงานนำร่องก็มีบ้าง ส่วนใหญ่เป็นโรงงานผลิตเสื้อแจ็คเก็ตปัจจุบันอยู่ในย่างกุ้ง แต่ก็มีปัญหาเกิดขึ้น คือการผลิตสินค้าสำเร็จรูปที่เมียวดี ไม่สามารถที่ระบุ Made in Thailand ได้นอกจากปัญหานี้ยังมีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของสถานประกอบการ เพราะไม่เชื่อมั่นในเรื่องการเมืองการปกครองของประเทศพม่า ซึ่งผู้ประกอบการที่ต้องการย้ายฐานเหล่านี้ต้องการขอความช่วยเหลือจากทางรัฐบาลไทยช่วยส่งเสริม สนับสนุนและลดปัญหา Country of origin (Country of origin หมายถึง ประเทศที่ถือเป็นแหล่งกำเนิดสินค้า หรือต้นกำเนิดสินค้าประเภทนั้น ๆ แม้ว่าประเทศนั้นจะนำวัตถุดิบมาจากประเทศอื่น ๆ ก็ตาม แต่ได้มีการนำวัตถุดิบนั้นมาแปรรูปเป็นสินค้าชนิดนั้น ๆ แล้ว (เอกสารมหาวิทยาลัยรามคำแหง GM306 :15))

โดยจะมีความเป็นไปได้หรือไม่ ที่จะทำการผลิตชิ้นส่วนโดยใช้แรงงานพม่าในประเทศพม่า แล้วนำมาประกอบโดยแรงงานไทยในประเทศไทย

ด้านกลุ่มผู้ประกอบการบางส่วนที่ไม่มีความคิดเห็นต่อการย้ายฐานการผลิต เพราะเป็นคนท้องถิ่น ยังทำการผลิตไปเรื่อย ๆ และรอการพิจารณาจากรัฐบาล ซึ่งหากไม่มีแรงงานอาจจะต้องปิดกิจการ

และด้านกลุ่มผู้ประกอบการที่มีลักษณะเป็นบริษัทในเครือให้ความเห็นว่า การย้ายฐานการผลิตขึ้นอยู่กับความตัดสินใจและนโยบายของบริษัทแม่

คำถามข้อที่ 3. ท่านต้องการขอความช่วยเหลือจากทางรัฐบาลอย่างไร

ผลจากการสัมภาษณ์จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นแรกผู้ประกอบการ ต้องการให้รัฐบาลผ่อนผันแรงงานต่างด้าวสักระยะ ซึ่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าวทางกิจการจะได้หาแรงงานไทยมาทดแทน และขอความช่วยเหลือจากทางรัฐบาลจัดหาแรงงานไทยด้วย โดยคุณสมบัติของแรงงานไทยควรเป็นแรงงานที่มีทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายในโรงงาน สำหรับการวางแผนแรงงานไทยในอนาคต ขอให้รัฐบาลจัดหน่วยงานฝึกอบรมด้านพื้นฐานการตัดเย็บเสื้อผ้า และการใช้เครื่องจักรอุตสาหกรรม เพื่อให้แรงงานไทยเกิดความชำนาญงานเพื่อรองรับการผลิต และการขยายการผลิตต่อไปในอนาคต

ประเด็นที่สองผู้ประกอบการ ต้องการให้รัฐบาลกำหนดนโยบายการอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวให้ชัดเจน และปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้ประกอบการ โดยในการกำหนดนโยบายเรื่องแรงงานต่างด้าวนี้ ควรศึกษาข้อมูลอันเป็นข้อเท็จจริงของแต่ละพื้นที่ เพราะแม้ว่าพื้นที่ที่ใช้แรงงานต่างด้าวเหมือนกัน อาจมีปัจจัยอื่นเป็นเงื่อนไขหรือข้อจำกัดที่ต่างกัน มีวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน ไม่ควรสรุปเพียงข้อมูลจากแหล่งวิจารณ์ หรือกลุ่มการสำรวจบางกลุ่มที่ไม่ได้เจาะลึกรายละเอียดมากพอ และควรมีการทำประชาพิจารณ์ การระดมความคิด หรือการจัดสัมมนา แล้วนำเอาปัญหาที่แท้จริงนั้นมาพิจารณา เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ในส่วนของผู้ประกอบการต่างเข้าใจ ในมุมมองของรัฐบาลที่ต้องมองกว้างถึงผลเสียที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าว แต่การออกมาตรการต่าง ๆ ของรัฐ ก็อาจจำกัดพื้นที่ กฎระเบียบ มีการควบคุมเฉพาะเขตนั้น ๆ ให้ชัดเจน และมีหน่วยงานเข้ามาควบคุมแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ นอกจากนี้

ผู้ประกอบการยังให้ความเห็นต่อมาตรการเดิมว่า ถ้ายังไม่มีความเหมาะสมเรื่องการออกบัตรค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่สูง หรือการประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ก็ควรแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสม ส่วนเรื่องข้อมูลหรือประวัติของแรงงานต่างด้าว ระหว่างหน่วยงานของรัฐและทางกิจการต้องตรงกัน เมื่อเกิดเหตุการณ์อะไรสามารถตรวจสอบได้ เช่น การตรวจสอบประวัติลายนิ้วมือ เป็นต้น มีการป้องกันไม่ให้เกิดการไหลเวียนของแรงงาน ส่วนเรื่องเชื้อโรคอันเป็นพาหนะนั้น ผู้ประกอบการต้องการให้ทางรัฐบาลจัดเจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นที่สามผู้ประกอบการ ต้องการให้รัฐบาลปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย ขอให้มีความยุติธรรมกับผู้ประกอบการบ้าง โดยต้องการให้ภาครัฐเข้ามาแก้ปัญหาของการจ้างแรงงานไทย อย่ามองผู้ประกอบการในแง่ลบ หรือมองเพียงด้านเดียว

และประเด็นสุดท้ายผู้ประกอบการ ต้องการให้รัฐบาลผลักดันการจัดตั้งโครงการเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนโดยเร็ว เพื่อนำรายได้มาสู่ท้องถิ่นและประเทศชาติ และคาดหวังว่ารัฐจะพิจารณาเรื่องการอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว

คำถามข้อที่ 4. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อย่างไร

ผลจากการสัมภาษณ์จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อเรื่องการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนว่า ต้องการให้โครงการนี้จัดตั้งอย่างจริงจังและประกาศใช้โดยเร็วที่สุด เพราะจะทำให้เกิดผลดีต่อธุรกิจบริการและธุรกิจอุตสาหกรรมโดยตรง และทำให้เกิดความคล่องตัวในการค้าขายระหว่างประเทศ การหมุนเวียนสินค้าและเงินตราภายในประเทศและต่างประเทศจะคล่องตัวขึ้น นอกจากนี้พื้นที่ที่อยู่ในเขตเศรษฐกิจจะพัฒนาอย่างรวดเร็ว ภาคอุตสาหกรรมจะดำเนินไปได้ อย่างไม่มีการชะงัก รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ที่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษนั้นจะเป็นอย่างไร ควรศึกษาและพิจารณาเพื่อการตั้งวัตถุประสงค์ที่ครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งจะได้กำหนดนโยบายและแผนงานเพื่อปฏิบัติเป็นรูปธรรมต่อไป เช่น การอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวเพียงบางส่วน ซึ่งแรงงานไทยเองก็สามารถปฏิบัติงานได้ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการควบคุม และป้องกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวเข้าไปในส่วนกลาง นำแรงงานต่างด้าวส่วนกลางและปริมาณพลออกมา ให้รวมกันเป็นเขตเป็นกลุ่มแล้วจัดให้เป็นระบบระเบียบ หรือการยกเว้นภาษีบางประเภท เป็นต้น ซึ่งถ้าทำได้จะเป็นการขยายหรืออาจ

เป็นการเพิ่มนักธุรกิจเดิมและนักธุรกิจใหม่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ ควรจะจัดทำเป็นระบบไม่ให้มีช่องว่างที่จะทำให้เกิดผลประโยชน์กับบางกลุ่ม

และผู้ประกอบการบางส่วนมีความเห็นต่อเรื่องนี้ว่ามีความเป็นไปได้ยาก เพราะรัฐบาลแต่ละชุดมีการวางแผน และกำหนดนโยบายของตน

คำถามข้อที่ 5. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างไร

ผลจากการสัมภาษณ์จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเรื่องการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานว่า ศูนย์พัฒนาฝีมือฯ เป็นเรื่องที่ดี และสามารถช่วยกิจการได้มาก เพราะแรงงานไทยที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือจากศูนย์พัฒนาฝีมือฯ จะมีพื้นฐานเรื่องการตัดเย็บเสื้อผ้า ซึ่งจะทำให้ไม่เสียเวลากับการเริ่มสอนงาน การปฏิบัติงานทำได้รวดเร็วขึ้น แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายของศูนย์พัฒนาฝีมือฯ และอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาฝีมือฯ ที่ต้องการให้แรงงานเสริมรายได้ และสนับสนุนให้ทำงานภายในครัวเรือน แต่อุตสาหกรรมต้องการผู้ปฏิบัติงานภายในโรงงาน ส่วนเรื่องกลุ่มเป้าหมาย ทางศูนย์พัฒนาฝีมือฯ มีกลุ่มเป้าหมายคือแม่บ้าน หรือผู้ที่ประสงค์จะออกไปประกอบอาชีพของตน แต่อุตสาหกรรมคือผู้ที่ประสงค์จะทำงานภายในโรงงาน หรือลักษณะของเครื่องจักรและอุปกรณ์ ซึ่งไม่ใช่เครื่องจักรที่อุตสาหกรรมใช้ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ทำให้ไม่มีแรงงานไทยเข้าทำงานภายในโรงงาน หรือเข้าไปทำงานแต่จะมีเงื่อนไข เช่น แม่บ้านไม่ต้องการทำงานล่วงเวลา หรือเลือกทำงานกับโรงงานขนาดใหญ่

การได้รับแรงงานที่มีทักษะและมีคุณภาพเป็นสิ่งที่ดี เมื่อได้แรงงานมีพื้นฐานที่ดี ผลสืบเนื่องสู่ผลิตภัณฑ์ที่ดีและเกิดความเชื่อมั่นจากลูกค้า ซึ่งทางศูนย์พัฒนาฝีมือฯ ควรปฏิบัติกรอย่างจริงจัง และดูแลแรงงานอย่างใกล้ชิด ไม่เพียงรับรองการผ่านงานเพียงอย่างเดียว แต่ควรติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานที่ออกไปปฏิบัติงานด้วย เพื่อจะได้นำมาปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ ทำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้แรงงานที่ประสงค์จะปฏิบัติงานภายในโรงงาน ควรให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณในการปฏิบัติในโรงงาน อุตสาหกรรมด้วย และสุดท้ายทางศูนย์พัฒนาฝีมือฯ ควรศึกษาหรือทราบความต้องการของอุตสาหกรรม เพื่อจะได้ปฏิบัติการสนองความต้องการซึ่งจะทำให้การปฏิบัตินั้นได้รับประสิทธิภาพสูงสุด

คำถามข้อที่ 6. ท่านมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับใด เพราะสาเหตุใด

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีความจำเป็นต่อการใช้แรงงานต่างด้าวมก เนื่องจากในปัจจุบันทางกิจการไม่มีแรงงานไทยเข้ามาทำงาน จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่โรงงาน หากแรงงานไทยทำงานในโรงงานตามที่รัฐบาลแนะนำแล้ว แรงงานต่างด้าวก็น่าจะไม่จำเป็นสำหรับกิจการ

แรงงานไทยมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย เพราะแรงงานไทยมีการศึกษา ค่านิยมไม่ต้องการทำงานที่ลำบาก ในส่วนของการทำงานของแรงงานไทยที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ทำงานได้ไม่นานก็ลาออก ทำให้ต้องรับแรงงานใหม่ ฝึกฝีมือใหม่ ซึ่งมูลค่าการฝึกของแรงงานที่ลาออกไป และเวลาที่สูญเสียไป และต้องฝึกแรงงานใหม่ คิดเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก หากแรงงานไทยมีความตั้งใจที่จะทำงานแล้วเขาสามารถทำงานได้ดีกว่า ประณีตกว่าแรงงานต่างด้าว อีกทั้งการสื่อสารเป็นภาษาเดียวกันยังไม่เกิดอุปสรรคในการรับข้อมูล คำสั่งหรือการสั่งสอน จึงสามารถรับได้อย่างเต็มที่

อุตสาหกรรมสิ่งทอต้องการมากสุดคือแรงงานเพื่อการปฏิบัติงาน ไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าเป็นแรงงานใด จะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าวกก็ได้ แรงงานทุกประเทศมีความสำคัญต่อโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น เพราะต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงานถึง 70% ของชิ้นงาน สภาพการณ์ของอุตสาหกรรมสิ่งทอต้องแข่งขันกับต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าของประเทศอื่นอยู่แล้ว ดังนั้นผู้ประกอบการอาจถูกมองว่าเห็นแก่ตัว กับการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวที่มองว่าราคาถูก แต่ถ้าวางได้แรงงานไทยที่มีคุณภาพ ค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นไม่ใช่ปัญหาเลยเมื่อเทียบกับผลงานที่จะได้รับ ดังนั้นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ควรมองในภาพรวมและพิจารณาผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นทั้งหมด ซึ่งการมองผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับประเทศเป็นเรื่องที่ดี แต่ถ้าไม่สามารถอุดรูรั่ว หรือช่องว่างต่าง ๆ ของปัญหาได้ การแก้ปัญหาควรให้เกิดการสูญเสียที่น้อยสุด โดยประเทศได้รับผลประโยชน์สูงสุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ (SUMMARY , IMPLICATIONS AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผลการวิจัย (Summary)

การวิจัยเรื่อง ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทผู้ประกอบการผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป
2. ประเภทผู้ประกอบการผู้ผลิตเสื้อถักทอไหมพรม

วัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุด้านปัจจัยภายนอก และภายในองค์กร ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542
3. เพื่อทราบข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ในการเตรียมการและการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 48 ชุด ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Program for Social Science, SPSS/PC⁺ 9.0 for windows) เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ และใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับระดับการพิจารณาความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว และระดับการพิจารณาผลกระทบ โดยใช้วิธีการคำนวณค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย ส่วนการนำเสนอผลการวิจัย เป็นข้อมูล

ประกอบคำบรรยายเชิงพรรณนา โดยนำเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

ตอนที่ 2 สาเหตุด้านปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็น

ในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

ตอนที่ 3 ผลกระทบต่อสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก ภายหลังจาก

มาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติ คณะรัฐมนตรี 3

สิงหาคม 2542

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ

จังหวัดตาก

ผลจากการวิจัยในแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

ผลจากการวิจัย พบว่าจากจำนวนแบบสอบถามจำนวน 48 ชุด แบ่งเป็นผู้ประกอบการผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 28 โรงงาน (คิดเป็นร้อยละ 58.33) และผู้ประกอบการผู้ผลิตเสื้อถัก ทอไหมพรม จำนวน 20 โรงงาน (คิดเป็นร้อยละ 41.67) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการของสถานประกอบการ และมีอำนาจในการตัดสินใจคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการ

ด้านลักษณะรูปแบบของสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกิจการสาขาย่อยซึ่งแยกจากบริษัทแม่ และการผลิตผลิตภัณฑ์ โดยมากมีการจัดจำหน่ายภายนอกประเทศ ขนาดของกิจการเมื่อจำแนกตามจำนวนเงินลงทุน ส่วนใหญ่เป็นกิจการที่มีจำนวนเงินลงทุนต่ำกว่า 20 ล้านบาท ซึ่งจัดเป็นโรงงานขนาดเล็ก

ส่วนด้านการจ้างแรงงานของสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก พบว่ามีกิจการที่รับเฉพาะแรงงานไทยจำนวน 3 กิจการ โดยสองกิจการซึ่งมีเจ้าของรายเดียวกัน ต้องการเข้าสู่ระบบมาตรฐานคุณภาพ และอีกกิจการเป็นกิจการรับเหมาช่วง ซึ่งจะส่งงานให้กับกลุ่มแม่บ้าน ส่วนกิจการที่เหลือมีการจ้างทั้งแรงงานต่างด้าว และแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการจ้างแรงงานทั้งสอง(จากตารางที่ 10 และตารางที่ 13) พบว่ามีการจ้างแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่มากกว่าการจ้างแรงงานไทย ส่วนใหญ่จ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ในช่วงตั้งแต่ 50-200 คน และจ้างแรงงานไทยอยู่ในช่วงตั้งแต่ 10 - 50 คน จำนวนแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยที่แตกต่างกันมาก เพราะแรงงานต่างด้าวทำงานระดับล่าง แต่แรงงานไทยทำงานธุรการ งานบัญชี หัวหน้างาน ซึ่งจะใช้จำนวนคนนี้น้อยกว่ากัน

ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นพนักงานชั่วคราว เพราะมีลักษณะการทำงานเป็นครั้งคราวหรือเป็นไปตามฤดูกาล ในขณะที่แรงงานไทยจะเป็นพนักงานประจำเพราะมีการทำงานเป็นประจำโดยตลอด ส่วนใหญ่เป็นงานธุรการ งานบัญชี ซึ่งต้องทำตลอดเป็นประจำ และการทำงานลักษณะนี้แรงงานไม่เข้าออกบ่อยเหมือนงานระดับปฏิบัติการ ด้านการจ่ายค่าจ้างแรงงานมีหลายวิธี ในส่วนของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแบบเหมาจ่าย เหตุผลการจ่ายแบบเหมาจ่าย เพราะเป็นการบังคับว่าต้องผลิตทั้งหมดตามกำหนดจึงจะได้รับค่าจ้าง เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น เช่นการเปลี่ยนงานทันที ความต้องการกลับบ้าน หรือการถูกจับกุม ส่วนแรงงานไทยส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างเป็นแบบรายวัน รองลงมาเป็นแบบรายเดือน เพราะลักษณะของงาน แตกต่างจากแรงงานต่างด้าว และไม่ได้เป็นการทำงานกับตัวผลิตภัณฑ์ ลักษณะการทำงานธุรการ หรือหัวหน้า เป็นการทำงานเป็นประจำอยู่แล้ว

ตอนที่ 2 สรุปสาเหตุด้านปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

สาเหตุด้านปัจจัยภายในองค์กร จำแนกออกเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. ด้านนโยบาย และการวางแผนของกิจการ

ผลจากการวิจัยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จากสาเหตุปัจจัยภายในด้านนโยบาย และการวางแผนของกิจการ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมพบว่าอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับปานกลาง แสดงว่านโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการ เพราะต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้างแรงงานหรือความต้องการลดต้นทุนการผลิตนั้น ผู้ประกอบการเห็นด้วยและจัดความจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนโยบายการจ้างแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับแรงงานไทย จัดอยู่ในความจำเป็นระดับน้อย แสดงว่าผู้ประกอบการต่างต้องการแรงงานไทย จึงเกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวเพียงระดับน้อย ส่วนการวางแผนการลดแรงงานหรือจ้างกิจการรับเหมาช่วงนั้น ผู้ประกอบการยังไม่ให้ความสนใจ จึงแสดงให้เห็นว่ายังคงเกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวแต่อยู่เพียงระดับปานกลาง

2. ด้านการเปลี่ยนแปลงของกิจการ

ผลจากการวิจัยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก จากสาเหตุปัจจัยภายในด้านการเปลี่ยนแปลงของกิจการ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมพบว่าอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับปานกลาง ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้วิจัยพบว่า การเพิ่มเครื่องจักรยังจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลัก ตรงกันข้ามกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้จะทำให้การใช้แรงงานลดลง เพราะจะใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นตัวควบคุมการทำงาน หรืออาจมีการจ้างแรงงานไทยที่มีทักษะและความรู้เป็นผู้ควบคุม ซึ่งเรื่องนี้จะส่งผลให้ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนเรื่องการวางแผนจะขยาย หรือลดขนาดของกิจการนั้น ผู้ประกอบการยังมีความต้องการขยายขนาด ซึ่งเรื่องนี้จะทำให้เกิดความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่ม และเรื่องอัตราการเข้า-ออกงานของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการเห็นด้วยว่ามีความถี่น้อยกว่าแรงงานไทย แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวยังมีความจำเป็น จัดอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านลักษณะเครื่องจักร และกระบวนการผลิตของกิจการ

ผลจากการวิจัยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก จากสาเหตุปัจจัยภายในด้านลักษณะเครื่องจักร และกระบวนการผลิตของกิจการ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมพบว่าอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับมาก ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้วิจัยพบว่าจากลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิต จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นผู้กระทำ ต้องเป็นแรงงานที่มีทักษะ และไม่สามารถใช้เครื่องจักรผลิตได้ทั้งผลิตภัณฑ์ จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงาน และจากลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิต ทำให้เกิดความเมื่อยล้ามากเป็นเหตุผลที่แรงงานไทยไม่นิยมทำงานลักษณะนี้ นอกจากนี้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้วยลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิต ไม่ได้เป็นปัญหาต่อการสั่งการ การควบคุม หรือมาตรฐานของฝีมือของแรงงานต่างด้าว เพราะส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์การตัดเย็บมาบ้างแล้ว และแต่ละโรงงานจะคัดเลือกหัวหน้างานที่เป็นคนไทยที่สามารถพูดและสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้ หรือเป็นคนต่างด้าวที่พูดและฟังภาษาไทยได้

สาเหตุด้านปัจจัยภายนอก จำแนกออกเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ

ผลจากการวิจัยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จากสาเหตุปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมพบว่าอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับมาก ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้วิจัยพบว่า ผู้ประกอบการเห็นด้วยกับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทยว่ามีแนวโน้มสูงขึ้น โดยตลอด ซึ่งส่งผลต่อต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานของกิจการ นอกจากนี้ในส่วนของ การขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น มีผลให้กิจการได้รับคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้น หรือนโยบายการส่งเสริมการส่งออกของรัฐบาล ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ทำให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว

2. ด้านกฎหมาย

ผลจากการวิจัยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จากสาเหตุปัจจัยภายนอกด้านกฎหมาย โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมพบว่าอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับมาก ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้วิจัยพบว่า ผู้ประกอบการเห็นด้วยว่าการประกาศใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 นั้น ยังไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ทำให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว

3. ด้านสภาพภูมิประเทศ

ผลจากการวิจัยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จากสาเหตุปัจจัยภายนอกด้านสภาพภูมิประเทศ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมพบว่าอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับมาก ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้วิจัยพบว่า การเลือกตั้งสถานประกอบการที่อำเภอแม่สอดนั้น เพราะต้องการใช้แรงงานต่างด้าวทราบว่ามีแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่รู้จักอำเภอแม่สอดเพราะสืบเนื่องมาจากรัฐบาลในยุคก่อน ๆ ที่มีการผลักดันให้เกิดการกระจายรายได้สู่ชนบท ส่วนผู้ประกอบการที่อยู่ในพื้นที่อยู่แล้ว ซึ่งภายในพื้นที่อำเภอแม่สอด เป็นพื้นที่ชายแดน และมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากซึ่งต่างก็นิยมจ้างแรงงานเหล่านี้กันอยู่แล้ว

4. ด้านการเมือง

ผลจากการวิจัยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จากสาเหตุปัจจัยภายนอกด้านการเมือง โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมพบว่าอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับมาก ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้วิจัยพบว่า การปิดพรมแดน ส่งผลกระทบต่อการใช้งานต่างด้าวมาก

5. ด้านแรงงาน

ผลจากการวิจัยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จากสาเหตุปัจจัยภายนอกด้านแรงงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมพบว่าอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับปานกลาง ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้วิจัยพบว่า ก่อนการประกาศใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 จำนวนแรงงานไทยที่มีทักษะความชำนาญตรงตามความต้องการของกิจการ ก็มีจำนวนไม่เพียงพออยู่แล้ว และแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนภายในจังหวัดตากได้ แต่ถ้าจะเปรียบเทียบกันระหว่างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวในด้านทักษะความชำนาญของฝีมือ ด้านการรับรู้หรือการเรียนรู้ งาน และด้านคุณภาพของชิ้นงานแล้ว แรงงานไทยทำได้ดีกว่า แต่ในเงื่อนไขว่าถ้าแรงงานไทยพร้อมที่จะทำงาน

6. ด้านสังคม และวัฒนธรรม

ผลจากการวิจัยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก จากสาเหตุปัจจัยภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมพบว่าอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ระดับมาก ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้วิจัยพบว่า แม้สังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แต่ก็ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งหรืออยู่ร่วมกันไม่ได้ ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่มีความขยัน และอดทน ประกอบกับพฤติกรรมของแรงงานไทยที่เลือกรับและช่วยเหลือกัน ทำให้แรงงานหยุดงานในวันเทศกาลต่าง ๆ บ่อย และแรงงานไทยส่วนใหญ่เลือกงานมาก จึงทำให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับมาก

**ตอนที่ 3 สรุปผลกระทบต่อสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก
ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ
ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542**

ผลจากการวิจัย ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมพบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นในระดับมากที่สุด คือเรื่องแรงงานไทยที่มาทดแทนแรงงานต่างด้าว มีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของกิจการ ส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้นในระดับมาก คือต้นทุนด้านการผลิตและการจ้างแรงงานของกิจการที่เพิ่มขึ้น เพราะเมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงานไทยกับปริมาณงานที่ผลิตแล้ว ไม่สัมพันธ์กันจึงทำให้เหมือนต้นทุนเพิ่ม นอกจากนี้ยังมีผลกระทบที่เกิดขึ้นจัดอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความเสี่ยงของแรงงานไทยที่มาทดแทนแรงงานต่างด้าวเมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยว ดังนั้นจึงต้องมีการป้องกันผลกระทบนี้ คือกำหนดให้แรงงานต้องมีผู้รับรองการทำงาน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน การทำสัญญา หรือให้ค้ำประกันสัญญา และผลกระทบเรื่องความขัดแย้ง หรือการอยู่ร่วมกันของแรงงานทั้งสองนั้นไม่มี จึงจัดเป็นผลกระทบที่ระดับน้อย

**ตอนที่ 4 สรุปผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ
จังหวัดตาก ในการเตรียมการและการวางแผนการดำเนินงานของกิจการ**

**คำถามข้อที่ 1. ถ้าภาครัฐยังคงใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ท่านจะเตรียมการ
ต่อไป อย่างไร**

ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะพยายามหาแรงงานไทยมาทดแทนแรงงานต่างด้าวให้ได้มากที่สุด แต่ก็ประสบปัญหาเรื่องจำนวนแรงงานที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการ และในส่วนของแรงงานไทยที่ได้รับก็มีปัญหา เช่น ค่านิยม การศึกษา สถานประกอบการห่างไกลแหล่งชุมชน วัฒนธรรมท้องถิ่นแตกต่างกัน แรงงานไม่ได้เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้ประกอบการบางส่วนยังคงใช้แรงงานต่างด้าวต่อไป จนกว่าจะครบเวลาตามที่รัฐบาลผ่อนผัน

ในส่วนที่เป็นบริษัทในเครือ อาจย้ายกลับบริษัทแม่ และบางส่วนอาจจะปิดกิจการเนื่องจากไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทดแทนแรงงานต่างด้าวได้ และกิจการที่ใช้เฉพาะแรงงานไทย เพราะกิจการต้องการเข้าสู่ระบบมาตรฐานคุณภาพ ส่วนอีกกิจการที่ใช้กลุ่มแม่บ้าน ต่างก็ประสบปัญหาเรื่องแรงงานไม่เพียงพอเช่นกัน

คำถามข้อที่ 2. ท่านมีความคิดเห็นต่อการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตไปยังสถานที่อื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด

ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่ามีความเป็นไปได้อย่างมาก หากยังมีปัญหาเรื่องการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวและไม่สามารถแก้ไขโดยหาแรงงานไทยมาทดแทนได้ ซึ่งบางส่วนได้ย้ายฐานการผลิตโดยไปที่จังหวัดพิษณุโลก ชัยภูมิ และแถบอีสาน และอาจไปเมียวดีในประเทศพม่า แต่ติดปัญหาเรื่องการติดป้ายฉลากที่ไม่สามารถระบุ Made in Thailand ได้ แต่ผู้ประกอบการบางส่วนที่เห็นด้วยกับการย้ายฐานแต่พิจารณาเฉพาะภายในประเทศไทย ให้ความเห็นว่าแรงงานไทยที่ว่างงานทั่วประเทศยังมีเป็นจำนวนมากและมีคุณภาพ ถ้าแรงงานเหล่านั้นประสงค์จะทำงานลักษณะนี้ ประกอบกับหากมีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยให้ยุติธรรมสำหรับนายจ้างบ้าง เรื่องนี้จะทำให้ลดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทยได้ ซึ่งในช่วงนี้รอการตัดสินใจของรัฐบาลว่าจะปฏิบัติอย่างไร ส่วนเมียวดีในประเทศพม่าคงไม่คิดย้ายฐานการผลิตไป เพราะไม่มั่นใจเรื่องการเมืองการปกครอง และส่วนที่เป็นลักษณะบริษัทสาขาย่อย ให้ความเห็นว่าขึ้นกับการตัดสินใจหรือนโยบายของบริษัทแม่

คำถามข้อที่ 3. ท่านต้องการขอความช่วยเหลือจากทางรัฐบาลอย่างไร

ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการขอความช่วยเหลือจากรัฐบาล สรุปได้ดังนี้

1. ต้องการให้รัฐช่วยหาแรงงานไทยมาเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานไทยควรมีทักษะและประสบการณ์ภายในการปฏิบัติงานในโรงงาน
2. ต้องการให้รัฐบาลปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาของรายละเอียดของมาตรการหรือนโยบายเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยรัฐบาลควรศึกษาข้อมูลแต่ละพื้นที่อย่างเจาะลึกเพื่อทราบถึงความจำเป็นหรือเหตุผลต่าง ๆ ของแต่ละพื้นที่ที่มีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน
3. ต้องการให้รัฐบาลปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย ขอให้มีความยุติธรรมกับผู้ประกอบการ โดยมองปัญหาของแรงงานไทยด้วย
4. ต้องการให้รัฐจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน โดยประเด็นหลักเน้นเรื่องการจ้างงาน

คำถามข้อที่ 4. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อย่างไร

ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการให้ผลกักกัน และปฏิบัติการโดยเร็ว และคาดหวังว่าวัตถุประสงค์ และการวางแผนนโยบายต่าง ๆ ของการจัดตั้งโครงการดังกล่าวจะช่วยผู้ประกอบการ โดยการอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวเฉพาะเขตเศรษฐกิจพิเศษฯ หรือลดภาษีบางส่วน เป็นต้น ซึ่งการจัดตั้งโครงการนี้จะก่อให้เกิดผลดีต่อหลายฝ่าย อาจเป็นการเพิ่มหรือขยายการลงทุนของนักธุรกิจเดิมและนักธุรกิจใหม่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังเพิ่มและพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ท้องถิ่นด้วย รวมไปถึงเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

คำถามข้อที่ 5. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างไร

ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานว่าเป็นเรื่องดีและมีประโยชน์มาก แต่ปัญหาเกิดขึ้น เช่นปัญหาเรื่อง วัตถุประสงค์ไม่ตรงกัน คือวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาฝีมือฯ ต้องการเสริมอาชีพเพื่อให้แรงงานที่มาฝึกนั้นเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวโดยทำเป็นอาชีพเสริม หรือปัญหาเรื่องเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ฝึกไม่ตรงกับเครื่องจักรที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม หรือกลุ่มเป้าหมายของศูนย์พัฒนาฝีมือฯ มุ่งไปที่กลุ่มแม่บ้าน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายของอุตสาหกรรม เนื่องจากบางครั้งจำเป็นต้องเร่งการผลิต แรงงานดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือแรงงานยังไม่มีความพร้อมต่อสภาพการปฏิบัติงานภายในโรงงานอุตสาหกรรมได้ หรือแม้ว่าแรงงานที่มาจากศูนย์พัฒนาฝีมือฯ จะเต็มใจมาปฏิบัติงานกับโรงงานอุตสาหกรรม แต่ก็ยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของกิจการ เนื่องจากส่วนใหญ่แรงงานเมื่อฝึกแล้วนิยมไปทำงานในเมืองใหญ่ หรือเข้าปฏิบัติงานในกิจการขนาดใหญ่

คำถามข้อที่ 6. ท่านมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับใด เพราะสาเหตุใด

ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีมีความจำเป็นมาก เนื่องจากในปัจจุบันทางกิจการไม่มีแรงงานไทยเข้ามาทำงาน จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน หากแรงงานไทยทำงานในโรงงานตามที่รัฐแนะนำแล้ว แรงงานต่างด้าวก็ไม่จำเป็นสำหรับกิจการ กล่าวถึงตัวแรงงานไทยหากมีความตั้งใจที่จะทำงานแล้ว สามารถทำงานได้ดีกว่า ประณีตกว่าแรงงานต่างด้าว อีกทั้งการสื่อสารเป็นภาษาเดียวกันยังไม่เกิดอุปสรรคในการรับข้อมูล

และผู้ประกอบการกล่าวว่าแรงงานไทยมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย เพราะแรงงานไทยมีการศึกษา ค่านิยม ไม่ต้องการทำงานที่ลำบาก หากแรงงานไทยมีความตั้งใจที่จะทำงานแล้ว จะสามารถทำงานได้ดีกว่า ประณีตกว่าแรงงานต่างด้าว อีกทั้งการสื่อสารเป็นภาษาเดียวกัน

ยังไม่เกิดอุปสรรคในการรับข้อมูล แต่ลักษณะของงานประเภทนี้แรงงานจำเป็นต้องมีความอดทน เพราะการผลิตจะอาศัยเครื่องจักรเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะต้องการความละเอียด และประณีตของชิ้นงาน จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นผู้กระทำ

อภิปรายผลการวิจัย

(Implications)

การวิจัยเรื่องความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ซึ่งแบ่งออกเป็นผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และผู้ผลิตเสื้อถักทอใหม่พรม จากผลการศึกษาที่ได้สรุปไว้แล้วข้างต้น พบว่าสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวต่อสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เนื่องจากประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยเพื่อการปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามทฤษฎี และแนวความคิดด้านเศรษฐศาสตร์ คือ อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศของไทยเกิดขึ้นเพราะแรงงานไทยมีการพัฒนาไปในระดับสูงค่อนข้างมาก เช่นแรงงานได้รับการศึกษา มีค่านิยมของตน อาจเลือกทำงานที่มีค่าจ้างสูงและไม่ชอบทำงานหนัก สกปรก ทำให้อุปทานแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศลดลง ไม่มีแรงงานภายในประเทศสนองต่ออุปสงค์ได้ ในส่วนของอุปทานแรงงานระหว่างประเทศ ถ้าประเทศมีสิ่งจูงใจที่ดีและไม่มีการกีดขวางในการเคลื่อนย้ายแล้ว แรงงานเหล่านี้จะอพยพเข้ามาแต่จำนวนจะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงภายในประเทศ ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศ ต้นทุนและระยะเวลาในการฝึกฝนอบรมแรงงานสาขาที่ต้องการ และปัจจัยทางสังคม และการเมืองที่เอื้ออำนวย (สุณี ฉัตราคม(2530:14 -19))

ในส่วนของแนวความคิด สาเหตุและความจำเป็นในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กล่าวถึงมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด และในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร ในส่วนของปัจจัยภายในองค์กร สามารถจำแนกได้ 3 หัวข้อย่อย คือนโยบายและการวางแผนของกิจการ ซึ่งพบว่านโยบายในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ อันเนื่องมาจากความต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ หรือลดต้นทุนการผลิต และนโยบายการจ้างแรงงานให้ความสำคัญต่อแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าแรงงานไทย และการไม่เห็นด้วยกับการจ้างกิจการรับเหมาช่วง หรือการลดจำนวนแรงงาน เรื่องทั้งหมดในหัวข้อนี้มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับ

ปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับไตรรัตน์ โภคพลากรณ์และคณะ (2535:193-196) ที่กล่าวว่า ปัจจัยนี้จะเป็นตัวกำหนดความต้องการกำลังคนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และพยายามที่จะเปลี่ยนเป้าหมายขององค์กรออกมาในรูปกำลังคนที่จำเป็นในการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับอำนาจ แสงสว่าง(2540:33) และธงชัย สันติวงษ์(2536:73) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว จะเป็นสิ่งที่กำหนดจำนวน ประเภท ของพนักงานที่ต้องการจ้างงาน

สาเหตุย่อยที่สองคือการเปลี่ยนแปลงของกิจการ ให้นิวข้อนี้พบว่าการวางแผนเรื่องการขยายหรือลดขนาดของกิจการ การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต การเพิ่มเครื่องจักร อัตราการเข้าออกงานของแรงงาน ทั้งหมดนี้มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับปานกลาง และนิวข้อนี้สอดคล้องกับไตรรัตน์ โภคพลากรณ์และคณะ(2535:193-196) เชาวน์ โรจนแสงและคณะ (2537:165-167) อำนาจ แสงสว่าง(2540:34) ธงชัย สันติวงษ์ (2539:81-82) และสมคิด บางโม(2542:45) ที่กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและการบริหารองค์กร คล้ายกันว่าองค์กรต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อันได้แก่ การเปลี่ยนแปลงขนาดขององค์กร การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ภายในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคน

สาเหตุย่อยที่สาม จากลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิตของกิจการ ในนิวข้อนี้พบว่ามีสาเหตุด้านลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิตของกิจการ ก่อให้เกิดความจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะความชำนาญมาก ก่อให้เกิดความเมื่อยล้ามาก จำเป็นต้องใช้การปฏิบัติงานจากแรงงานมาก และไม่สามารถใช้เครื่องจักรทดแทนการปฏิบัติงานได้ และแม้ว่าลักษณะเครื่องจักรและกระบวนการผลิตจะยุ่งยาก แต่ตัวแรงงานต่างด้าวก็ไม่ก่อปัญหาเรื่องรับคำสั่ง การควบคุมและมาตรฐานของฝีมือ เรื่องทั้งหมดนี้มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวระดับมาก และนิวข้อนี้สอดคล้องกับสุวัจชัย สมไพบูลย์(2539:183)กล่าวถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานว่าขึ้นอยู่กับลักษณะอุตสาหกรรมและการประกอบอาชีพของบุคคลด้วย ประกอบกับผลงานวิจัยของกุศล สุนทรธาดาและอุมาภรณ์ ภัทราวณิชย์(2540) ซึ่งพบว่านายจ้างมีความเห็นว่าแม้จะมีปัญหาด้านการสื่อสารบ้าง แต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหามากนัก

ในส่วนของปัจจัยภายนอกองค์กร สามารถจำแนกได้ 6 หัวข้อย่อย ได้แก่ สาเหตุย่อยแรก ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งในนิวข้อนี้พบมาจากอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทยที่มีแนวโน้มสูงขึ้นโดยตลอด และยังส่งผลให้ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานสูงขึ้น การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการต่างต้องการแรงงานเพิ่ม เรื่องทั้งหมดนี้มีผลต่อ

ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวมาก หัวข้อนี้สอดคล้องกับไตรรัตน์ โภคพลภรณ์และคณะ (2535:194-195) เซาท์ โจรจนแสงและคณะ (2537:165) และวรพิทย์ มีมาก(2529:24-34) กล่าวว่าองค์กรจำต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายทางด้านกำลังคนโดยมีการวางแผนให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจที่ผันแปร และจากสาเหตุด้านเศรษฐกิจนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปฤษฐรุทธิจ บจก.(2532) ซึ่งพบว่าปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมผ้าฝ้าย ด้านแรงงานคือ เกิดการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ ซึ่งไม่สัมพันธ์กับการขยายตัวของอุตสาหกรรม และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดารณี สันต์ดรบ(2539) ที่พบว่าผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหลังเข้ามามากมาย และในเรื่องของอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเมื่อเศรษฐกิจขยายตัวก็ต้องการแรงงานมากขึ้น แต่กำลังในประเทศไม่สามารถตอบสนองได้ จะเห็นว่าความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจนับเป็นส่วนหนึ่งในสาเหตุของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว

สาเหตุที่สองด้านกฎหมาย ซึ่งในหัวข้อนี้พบว่าการประกาศใช้มาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเพื่อการปฏิบัติ แต่จำนวนแรงงานไทยมีไม่เพียงพอเรื่องนี้ทำให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวมาก หัวข้อนี้สอดคล้องกับอำนาจ แสงสว่าง (2540:32) ที่กล่าวไว้ว่า การออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบธุรกิจ และการประกอบอาชีพของประชาชน นับเป็นส่วนหนึ่งที่จะมีผลต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ด้านวรพิทย์ มีมาก(2529:24-34) และสมคิด บางโม(2542:44) ที่กล่าวไว้คล้ายกันว่า องค์กรจำเป็นต้องศึกษาและคำนึงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ด้านกำลังคนนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ(2539:193) ที่กล่าวว่าการห้ามใช้แรงงานภายนอก ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานบางสายอาชีพและสาเหตุด้านกฎหมาย ทางด้านผลงานวิจัย หัวข้อนี้สอดคล้องกับผลงานของกุศล สุนทรธาดา และอุมภกรณ์ ภัทรวาณิชย์ (2540) ซึ่งพบว่ามากกว่า 2 ใน 5 ของประชาชนไทย ไม่เห็นด้วยกับการห้ามแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานโดยเด็ดขาด โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าแรงงานไทยขาดแคลนและแรงงานต่างชาติหาง่าย

สาเหตุที่สามด้านสภาพภูมิประเทศ ซึ่งในหัวข้อนี้พบว่า การเลือกตั้งสถานประกอบการที่อำเภอแม่สอด เพราะต้องการแรงงานต่างด้าว โดยสืบเนื่องจากสถานการณ์ในรัฐบาลยุคหนึ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้กระจายความเจริญสู่ชนบท ส่งเสริมนักลงทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศ อีกทั้งอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวได้ เหตุผลต่าง ๆ เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต่างเข้ามา

ลงทุนในพื้นที่นี้ และเนื่องจากสถานการณ์ประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดน จึงเป็นเหตุให้จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว เรื่องทั้งสองทำให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับมาก ซึ่งหัวข้อนี้สอดคล้องกับสุวัจชัย สมไพบุลย์(2539:183) ที่กล่าวถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้างซึ่งจะเปลี่ยนไปตามพื้นที่ทางภูมิประเทศ และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทธิรัตน์ ชุ่มวิเศษ(2540) ที่พบว่าปัจจัยดึงดูดให้คนพม่าลักลอบเข้ามาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากปัญหาความยากจนประกอบกับความไม่จริงจังต่อการสกัดกั้นจากฝ่ายไทย ความต้องการหางานทำของแรงงานพม่า ส่วนใหญ่ต้องการมาทำงานที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉลองขวัญ อุดทะยอต(2542) ที่พบว่า นโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานเถื่อนได้ และยังเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้เกิดการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมากยิ่งขึ้น

สาเหตุที่สี่ด้านการเมือง ซึ่งในหัวข้อนี้พบว่าการปิดพรมแดน เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานซึ่งมีผลให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวมาก หัวข้อนี้สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539:193) ที่กล่าวถึงปัจจัยทางสถานการณ์ที่มีผลต่อการจัดหาบุคลากรว่า ในด้านสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัญหาจากการเมือง ได้แก่ การห้ามใช้แรงงานภายนอก ด้านสมคิด บางโม (2542:44) กล่าวในหัวข้อนี้ว่าการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ๆ หรือเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองประเทศ ย่อมมีอิทธิพลทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งภาระหน้าที่ขององค์การ และบุคคลในองค์การ และด้านสุณี ฉัตราคม (2530:18-19) กล่าวในหัวข้อปัจจัยทางการเมืองว่า ถ้ารัฐบาลของประเทศใดมีนโยบายไม่กีดกันการอพยพเข้าและไม่กีดกันชาวต่างชาติในการเข้าทำงาน อาจมีแนวโน้มเกิดอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศได้มากกว่าประเทศที่มีนโยบายจำกัดแรงงานต่างประเทศ นอกจากนี้หัวข้อนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยธนากรกสิกรไทย บมจ. (2538) โดยผู้วิจัยแสดงความคิดเห็นว่า แม้ว่าความขัดแย้งทางด้านลัทธิการเมืองลดลง แต่ไทยกับพม่ายังมีปัญหาเรื่องพรมแดนและปัญหาชนกลุ่มน้อย ด้านรังสรรค์ ณะพรพันธุ์ และนิพนธ์ พัวพงศกร (2537) ได้พิจารณาถึงระดับแนวโน้มนโยบายการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผลจากการศึกษาพบว่ามีแนวโน้มที่จะเป็นไปในลักษณะที่มีได้เป็นไปโดยเสรี ทุกประเทศต่างดำเนินนโยบายในแนวทางที่คล้ายคลึงกันกล่าวคือไม่ขัดขวางการเดินทางออกนอกประเทศแต่ขัดขวางการย้ายถิ่นเข้าประเทศ ประเทศที่มีแรงงานเหลือเฟือหรือมีปัญหาการว่างงานทั้งโดยเปิดเผยหรือแอบแฝง มักจะมีนโยบายส่งเสริมให้แรงงานย้ายถิ่นออกไปทำงานต่างประเทศ ประเทศที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานจึงมักจะมีนโยบาย

การดึงดูดแรงงานจากต่างประเทศแต่มีได้ปล่อยให้แรงงานย้ายถิ่นเข้าโดยเสรี หากแต่มีการจำกัดจำนวนและจำกัดประเภทแรงงานที่ต้องการ

สาเหตุที่ห้าด้านแรงงาน ซึ่งในหัวข้อนี้พบว่าแรงงานไทยที่มีทักษะความชำนาญตรงกับความต้องการของกิจการมีจำนวนไม่เพียงพอและเมื่อเปรียบเทียบในเรื่องการรับรู้ การเรียนรู้ งาน ทักษะฝีมือในการปฏิบัติงาน หรือคุณภาพของชิ้นงาน แรงงานไทยสามารถทำได้ดีกว่า ซึ่งเรื่องนี้ทำให้เห็นว่าแรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ แต่แรงงานไทยนิยมไม่ทำด้วยเหตุผลต่าง ๆ จึงทำให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว แต่ด้วยคุณสมบัติที่ไม่สมบูรณ์เท่าแรงงานไทยของแรงงานต่างด้าวจึงมีระดับความจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องนี้สอดคล้องกับ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์และคณะ (2535:193-196) ที่กล่าวถึงความจำเป็นในการวิเคราะห์ตลาดแรงงานเพราะเกี่ยวข้องกับอุปทานกำลังคน ดังนั้นองค์การควรมีการวิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้หรือไม่ ด้านวรพิทย์ มีมาก(2529:24-34) กล่าวถึงเรื่องโครงสร้างประชากรว่าเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคน เช่นเรื่องการเคลื่อนย้ายของกำลังแรงงานหรือแนวโน้มการเข้าสู่แรงงานของประชากรที่มีการศึกษา หัวข้อเรื่องแรงงานยังมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม(2535) กล่าวถึงการขาดแคลนแรงงานไทยในพื้นที่ว่า เนื่องจากแรงงานไทยเห็นว่าค่าจ้างแรงงานในพื้นที่ราคาถูกจึงหางานในต่างจังหวัดหรือต่างประเทศส่งผลให้แรงงานมีจำนวนน้อย เสกสิทธิ คุณศรี (2539) กล่าวว่าผลจากการศึกษาจากกลุ่มนายจ้างส่วนใหญ่พบว่า ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวนั้น สาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่ายอัตราค่าจ้างและความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลงและจากกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้อง มีความเห็นว่าประเทศไทยมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน เพราะแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน อีกทั้งยังมีค่าจ้างต่ำสามารถช่วยลดต้นทุนการผลิตได้ และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว ส่วนผลงานวิจัยของฉลองขวัญ อุดทะยอด(2542) กล่าวถึงผลทางด้านบวกของการอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติว่า ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการได้ เช่นเดียวกับปฤษฎรรกิจ บจก. (2532) ที่อภิปรายผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมผ้าฝ้าย คือเกิดการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญไม่สอดคล้องกับการขยายตัวของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของเฉลิมพร รั้งคะวิภา(2533) และเฉลิมพร รั้งคะวิภากับ สมบัติ สิงฆราช(2534) ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทย ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ด้านศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์

(ช่างในเฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม(2535))พบว่าปัจจัยดึงดูดให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในอำเภอแม่สอดคือความต้องการแรงงานซึ่งส่งผลกระทบต่อในแง่ดี เช่นประเทศที่ขาดแคลนแรงงานจะได้แรงงานต่างชาติที่อพยพเข้ามาชดเชยแรงงานในประเทศ และจากการสัมมนาเรื่องยุทธศาสตร์พัฒนาภาคเหนือสู่ความร่วมมือเศรษฐกิจ 5 เชียง ของกระทรวงมหาดไทย พบว่าโครงสร้างทางสังคมของภาคเหนือเกิดปัญหา เนื่องจากมีการขาดแคลนแรงงานในภาคเหนือประกอบกับเกิดมีเหตุการณ์สู้รบภายในประเทศเพื่อนบ้าน จึงทำให้ประชาชนชาวพม่าหลบหนีเข้ามาทำงานในจังหวัดชายแดนไทยพม่า ด้านธนาคารกสิกรไทย บมจ.(2538) กล่าวว่าผลจากการส่งแรงงานออกไปทำงานต่างประเทศของไทย ได้ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะมีผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต การขาดแคลนแรงงานบางสาขาได้รับการแก้ไขจากรัฐโดยการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ ส่วนแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ด้านกุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์(2540) สรุปผลการวิจัยไว้ว่าการที่รัฐบาลผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างชาตินั้น ภาครัฐ เอกชนและแรงงานไทย ส่วนใหญ่เห็นว่าผลดีจะตกแก่ผู้ประกอบการ เพราะนายจ้างจะสามารถนำแรงงานต่างชาติมาชดเชยแรงงานที่ขาดแคลน ด้านดารณี สันต์ครบ(2539) กล่าวถึงเหตุต่าง ๆ อันส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหลังไหลเข้ามาในประเทศไทยมากมาย เช่น อัตราการเพิ่มของประชากรที่ลดลง ทำให้กำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง นอกจากนั้นยังมีการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแรงงานที่มีฝีมือ หรือกึ่งฝีมือ จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการขาดแคลนแรงงานไทยบางสาขา

สาเหตุย่อยที่หกด้านสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งในหัวข้อนี้พบว่าจากคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวที่มีความอดทน ความขยัน และยังไม่เลือกงาน ประกอบกับการหยุดงานบ่อยของแรงงานไทย รวมทั้งการไม่มีปัญหาด้านสังคมหรือวัฒนธรรมของแรงงานทั้งสอง ต่อการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันนั้น เรื่องดังกล่าวทำให้ไม่เป็นอุปสรรค และเกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับมาก ซึ่งหัวข้อนี้สอดคล้องกับวรพิทย์ มีมาก(2529:24-34) และธงชัย สันติวงศ์(2536:83) ที่กล่าวว่าควรมีการพิจารณาทัศนคติของสังคมที่เปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งจรัญ พรหมอยู่(2526:80-83) ได้ศึกษาลักษณะทั่วไปของสังคมไทย พบว่า สาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ จนกลายเป็นนิสัยของคนส่วนรวมในสังคม เช่น ขาดระเบียบวินัย ชอบสบาย ขาดความอดทน ชอบงานพิธี เป็นต้น ด้านสุณี ฉัตราคม(2530:18-19) กล่าวในหัวข้อปัจจัยทางสังคมว่า ถ้าประเทศไทยไม่มีความขัดแย้งในเรื่องเชื้อชาติ หรือศาสนา อาจมีแนวโน้มเกิดอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศได้มาก ในส่วนของผลงานวิจัย สอดคล้องกับเฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม(2535) ที่กล่าวว่า ในหัวข้อด้าน

คุณภาพแรงงานกะเหรี่ยงฯ ทำงานมีระเบียบวินัย และมีความอดทนมากกว่าแรงงานไทย นอกจากนี้ยังมีความซื่อสัตย์สุจริตด้วย ด้านเสกสิทธิ์ คุณศรี(2539) กล่าวถึงพฤติกรรมในการทำงานของแรงงานไทยว่ามักมีการเปลี่ยนงานบ่อย และในส่วนตัวมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากว่าแรงงานพม่ามีความขยัน อดทน ด้านมาลีวรรณ เลาะวิถิ(2541) กล่าวถึงผลจากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยมีอัตราการว่างงานสูง แต่แรงงานไทยปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติในอาชีพดังกล่าว ด้านกุศล สุนทรธาดาและอุมภรณ์ ภัทรวานิชย์(2540) ได้ศึกษาและพบว่า จากความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนเห็นด้วยเรื่องการขาดแคลนแรงงานบางสาขา โดยเฉพาะงานประเภท งานสกปรก อันตราย และงานยากทั้งหลาย ซึ่งเป็นงานที่หนักและเหนื่อย และจากความคิดเห็นของนายจ้างกล่าวถึงแรงงานต่างด้าวว่า เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ราคาถูก ขยัน อดทน และไม่กลับบ้านบ่อยเหมือนแรงงานไทย และไม่มีข้อต่อรงมาก

และจากการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก ภายหลังจากมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 พบว่าเกิดผลกระทบเรื่องปริมาณของแรงงานไทยที่มาทดแทนแรงงานต่างด้าว เรื่องต้นทุนด้านการผลิต และด้านการจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้น และเรื่องความเสี่ยงของแรงงานไทยที่มาทดแทนแรงงานต่างด้าวเมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยว ส่วนเรื่องความขัดแย้ง หรือการอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวส่วนที่ถูกต้องที่ยังปฏิบัติงานอยู่ เรื่องนี้จัดเป็นผลกระทบระดับน้อย ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับสุณี ฉัตราคม(2530:18-19) ที่กล่าวไว้ในปัจจัยกำหนดอุปสงค์ของแรงงานต่างประเทศว่า การที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศจำนวนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงภายในประเทศไม่สัมพันธ์กัน ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศมีน้อย การสูญเสียต้นทุนและเวลาในการฝึกฝนอบรมแรงงานใหม่ และปัจจัยทางสังคมและการเมืองที่เอื้ออำนวยหรือจำกัดมากน้อยเพียงไร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย (Recommendations)

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสาเหตุด้านปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก และผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติ คณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่อไป จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. รัฐบาล หรือหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรทำการศึกษาเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าวจากข้อมูลในอดีตและควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งการหาข้อมูลจำเป็นต้องเจาะลึก เข้าใจเงื่อนไขและข้อจำกัดของสถานการณ์ สภาพแวดล้อม หรือพื้นที่นั้น ๆ และข้อมูลที่ได้รับนั้น ต้องเป็นข้อมูลที่มีข้อเท็จจริงมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้กับมาตรการเก่า อาจทำการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่นการผ่อนผันให้ใช้แรงงานตามความเหมาะสม มีการจดทะเบียนอย่างถูกต้องเพื่อให้รัฐควบคุมได้ และมีการเก็บค่าธรรมเนียมอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อรัฐบาลจะได้นำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการแก้ปัญหาต่างๆ เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม เป็นต้น หากผลของการใช้แรงงานต่างด้าวส่งผลเสียมากกว่าผลดี ควรผลักดันแรงงานออก พร้อมกับนี้ทางรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องวางแผนเรื่องกำลังคน เพื่อสนองต่อการทดแทนแรงงานต่างด้าว ข้อมูลจากการวิจัย มิได้บ่งบอกหรือระบุว่าต้องการเพียงแรงงานต่างด้าวเท่านั้น แรงงานไทยก็ถือเป็นแรงงานที่มีความสำคัญเช่นกัน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้น อันเกิดจากตัวแรงงานไทยก็มีบ้าง ซึ่งรัฐบาลและหน่วยงานของภาครัฐควรมีการวางแผน เพื่อกำหนดนโยบาย เพื่อดำเนินการจัดการแก้ไข โดยการโน้มน้าวหรือจูงใจให้แรงงานไทยให้ปรับเปลี่ยนค่านิยมและพัฒนาฝีมือแรงงานไทย แล้วนำแรงงานเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมเพื่อลดภาวะการขาดแคลน ซึ่งจะสามารถสนองความต้องการของรัฐ ที่ต้องการลดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทยได้ ไม่เพียงการโน้มน้าวที่ตัวแรงงานไทย รัฐบาลควรโน้มน้าว ส่งเสริม กดดัน หรือ มีนโยบายต่างๆ ให้ธุรกิจภายในประเทศพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้ประกอบการไม่มุ่งเพียงการใช้แรงงานที่ถูกเพื่อลดต้นทุน แต่มุ่งที่การได้รับแรงงานที่มีคุณภาพและสามารถแข่งขันกับตลาดในระดับที่สูงขึ้นได้ด้วย

2. สำนักงานจัดหาร่างงาน ควรทำการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และประสานกันในหน่วยงานดังกล่าว ทุกสาขาในประเทศ การประชาสัมพันธ์ควรเลือกใช้สื่อต่าง ๆ ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ และกลุ่มเป้าหมายนั้น

3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ควรวางแผนกลยุทธ์ในการสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อป้อนแรงงานที่ฝึกหัดนั้น ๆ ให้ตรงจุด ซึ่งจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อต้นทุน และเวลาในการฝึกหัด

4. หน่วยงานของภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ควรเสาะหาข้อมูล ปัญหาต่าง ๆ และเสนอให้ภาครัฐ ซึ่งแม้ว่าหน่วยงานดังกล่าวจำเป็นต้องรักษาผลประโยชน์ของเหล่าสมาชิกทั้งหลาย แต่หน่วยงานก็ควรมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานของตน เพื่อความอยู่ร่วมกันโดยสงบสุข

5. องค์กร หรือสถาบันที่ทำหน้าที่เสนอข้อมูล ควรทำงานอย่างสุดความสามารถ และเสาะแสวงหากลวิธีในการได้มาซึ่งข้อมูลที่เจาะลึก เป็นข้อมูลตรงตามจุดมุ่งหมาย และต้องเป็นข้อมูลที่มีมูลความจริง เพื่อการแก้ปัญหาจะได้กระทำได้อย่างถูกต้อง

6. แรงงานไทยที่ประสงค์จะปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว ควรมีจรรยาบรรณที่ดีในการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานโรงงานใหม่ มีความอดทนและเต็มใจที่จะทำงาน ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน ถ้าได้รับความไม่ยุติธรรมควรแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

7. ผู้ประกอบการไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและควรปฏิบัติให้ถูกต้อง แจ้งปัญหาที่แท้จริง และยอมรับต่อการอยู่ร่วมกันของคนส่วนรวมทั้งประเทศ หากผลเสียที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวและร้ายแรงมาก เช่น เรื่องโรคภัย สภาพสังคมความเป็นอยู่ของประชาชนไทยในพื้นที่นั้น การมีบุตรของแรงงานดังกล่าว เป็นต้น ผู้ประกอบการควรไตร่ตรองและลดความต้องการของตน เมื่อรัฐต้องการให้รับแรงงานไทยก็ควรรับโดยเต็มใจ มิใช่กีดกันหรือกีดกันแก่งแย่งแรงงานไทย แต่ถ้าปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากตัวแรงงานไทยควรแจ้งปัญหาที่แท้จริงนั้นให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านผู้ประกอบการที่รับเฉพาะแรงงานไทย ควรผลักดันเรื่องการพัฒนาฝีมือให้แรงงานไทยของตนให้มากขึ้น เพื่อสินค้าของตนจะได้ขึ้นสู่อีกตลาดหนึ่งได้

และด้านกิจการที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการควรปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง ไม่ลักลอบหรือหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อรัฐจะได้นำรายได้นั้นไปเป็นค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวนั้นต่อไป

การศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบาย หรือมาตรการใด ๆ นั้นเป็นเรื่องสำคัญ และจะส่งผลต่อบุคคลหลายฝ่าย ดังนั้นจึงควรศึกษาข้อมูลอย่างรอบคอบและเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายใด ๆ อย่างเหมาะสม และต้องไม่เกิดช่องว่างหรือผลประโยชน์ต่อกลุ่มใด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

(Recommendations for Further Study)

ควรทำการวิจัยให้ครอบคลุมและเป็นภาพรวมมากขึ้น โดยการเพิ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว เช่น

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทย
ระบุเงื่อนไขของแรงงานไทย ต้องเป็นแรงงานที่มีความประสงค์จะปฏิบัติงานภายในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก
2. ประชากรกลุ่มตัวอย่างประชาชนท้องถิ่นชาวไทย
ระบุเงื่อนไข ต้องเป็นประชาชนชาวไทยที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ
3. ประชากรกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ และเอกชน
ระบุเงื่อนไข ต้องเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีข้อมูลในเรื่องดังกล่าว

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยต้องพยายามขอความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความไม่ไว้วางใจและไม่เชื่อมั่นในตัวผู้ทำวิจัยของเหล่าผู้ประกอบการ โดยพยายามเข้าถึงผู้ประกอบการ และสภาพความเป็นจริง

การวิจัยที่ครอบคลุมทุกด้านจะทำให้ผู้วิจัยได้รับเหตุผล และทราบผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง สามารถเปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่ได้รับ ภายใต้ปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับยังเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้โดยตรง หรือนำไปประยุกต์ใช้ได้

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ธันวาคม 2540. การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ.

กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. 2540. บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติ และทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

กุลล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. 2540. กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง และความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์. 2540. "อุตสาหกรรมสิ่งทอกับการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมของประเทศไทย". จุฬาลงกรณ์วารสาร. 9, 35(เมษายน-มิถุนายน 2540): 25-43.

จรัญ พรหมอยู่. 2526. ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ฉลองขวัญ อุดทะยอด. 2542. ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างชาติต่อความมั่นคงแห่งชาติ: กรณีศึกษาแรงงานพม่า. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ และยงยุทธ แฉล้มวงษ์. 2539. การจัดการแรงงานอพยพต่างชาติในระยะยาว. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

เฉลิมพร รั้งคะวิภา. 2533. เส้นทางการลงทุนอุตสาหกรรมเคหะสิ่งทอในภาคเหนือ. ศูนย์เศรษฐกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือ, กองเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, สำนักงานปลัด - กระทรวงอุตสาหกรรม.

เฉลิมพร รั้งคะวิภา และสมบัติ สิงฆราช. 2534. สถานภาพของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าในภาคเหนือ. ศูนย์เศรษฐกิจอุตสาหกรรมภาคเหนือ, สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, กระทรวงอุตสาหกรรม.

เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม. 2535. ปัญหาแรงงานต่างชาติ: ศึกษากรณีกะเหรี่ยงชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าเมืองอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. เชียงใหม่: การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เชาว์ โวจนแสงและคณะ. 2537. เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ด้านบุคลากรจังหวัดตาก. 2538-2539. สถิติการส่งออกผ่านด่านศุลกากร จังหวัดตาก
ระหว่างเดือนตุลาคม 2538 – กันยายน 2539. (อัดสำเนา)
- _____. 2539-2540. สถิติการส่งออกผ่านด่านศุลกากร จังหวัดตาก ระหว่างเดือน
ตุลาคม 2539 – กันยายน 2540. (อัดสำเนา)
- _____. 2540-2541. สถิติการส่งออกผ่านด่านศุลกากร จังหวัดตาก ระหว่างเดือน
ตุลาคม 2540 – กันยายน 2541. (อัดสำเนา)
- _____. 2541-2542. สถิติการส่งออกผ่านด่านศุลกากร จังหวัดตาก ระหว่างเดือน
ตุลาคม 2541 – กันยายน 2542. (อัดสำเนา)
- ดารณี สันต์ครบ. 2539. "รายงานพิเศษ เรื่องสรุปสัมมนาแรงงานต่างชาติในไทย ใครได้..ใคร
เสีย". *แรงงานปริทัศน์*. 5(พฤษภาคม 2539): 15 – 18.
- ไตรรัตน์ โภคพลานนท์และคณะ. 2535. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนา
องค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. 2529. "ความรู้เบื้องต้นในการวางแผนกำลังคน". *วารสารตน*. 1 – 2
(มกราคม – มิถุนายน 2529): 17 – 20.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2536. *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช.
- _____. 2539. *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช.
- ธนาคารกสิกรไทย บมจ. 2538. "การนำเข้าแรงงานต่างชาติ.ถึงเวลาแล้วที่รัฐบาลต้องพิจารณา".
สรุปข่าวธุรกิจ. 25, 16(16-31 สิงหาคม 2537): 25-29.
- นงพงา กอราช. 2535. "อุตสาหกรรมสิ่งทอ". *วารสารเศรษฐกิจ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด*.
(มิถุนายน 2535): 17 – 19.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. 2534. "การวางแผนกำลังคน: แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง".
วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. (มกราคม – มีนาคม 2534): 60 – 61.
- นิรนาม. 2538. "ไทยกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ". *สังคมพัฒนา*. (สิงหาคม
2538): 58 – 63.
- _____. 2542. การกำหนดงานให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้ (ฉบับที่ 4). ประกาศกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม.

- นำชัย ทนุผล. 2540. **วิธีเตรียมโครงการวิจัย**. เชียงใหม่: สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2539. **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีรียาสาส์น.
- ปฤษฎางค์ บจก. 2532. **แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมผ้าฝ้าย**. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการส่งออก, กรมพาณิชย์สัมพันธ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2541. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรเทพ. 2542. **GM 306 การภาษีอากร (ข้อสอบเฉลย)**. ชมรมลูกพ่อขุนประยุทธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาลีวรรณ เลาะวิถิ. 2541. **ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน**. เชียงใหม่: การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แมน สารรัตน์. 2527. **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ และนิพนธ์ พัวพงศกร. 2537. **สู่เส้นทางของเศรษฐกิจไทย: การปรับเปลี่ยนสถานะฐานการผลิตแรงงานราคาถูกในทศวรรษหน้า**. สถาบันการศึกษาความมั่นคงและนานาชาติร่วมกับสถาบันนโยบายการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรพิทย์ มีมาก. 2529. **การวางแผนกำลังคน**. ภาควิชารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ. 2539. "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย". **ข่าวสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ**. 37, 409(กรกฎาคม 2539): 8 – 16.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2539. **องค์การและการจัดการ ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนศึกษา.
- ศูนย์สถิติการพาณิชย์ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. 15 กันยายน 2542. **รายการสินค้าส่งออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทย**.
- สมคิด บางโม. 2542. **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมบัติ จำปาทอง. 2540. "อุตสาหกรรมสิ่งทอโลก และศักยภาพของไทย". **วารสารเศรษฐกิจธนาคารกรุงเทพ จำกัด**. (มกราคม 2540): 12 – 20.

- สุณี ฉัตราคม. 2530. เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สภาอุตสาหกรรม. 2542. รายละเอียดข้อมูลการจัดงานนัดพบแรงงาน โดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก ร่วมกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก.
- _____. 2542. จำนวนแรงงานไทยที่รับเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ณ วันที่ 2 ธันวาคม 2542. (อัคราเนนา)
- สุทธิรัตน์ ชุมวิเศษ. 2540. การลักลอบเข้าสู่ประเทศไทยของคนสัญชาติพม่า: กรณีศึกษาอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก. เชียงใหม่: การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุมาลี ปิตยานนท์. 2535. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัจชัย สมไพบูลย์. 2539. แนวโน้มการจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมนแมนเนจ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. 2542. "ผลการติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทย ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน, 6 พฤษภาคม, 9 มิถุนายน และ 21 กรกฎาคม 2541". รายงานปริทัศน์. (มิถุนายน 2542): 5 – 7.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2542. รายงานผล การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรรอบที่ 1: กุมภาพันธ์ 2542.
- เสกสิทธิ์ คุณศรี. 2539. การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: ศึกษากรณีอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสนาะ ดิยาว์. 2539. การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หอการค้าจังหวัดตาก. 2542. ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 3 สิงหาคม 2542.
- _____. 2542. ผลกระทบจากมาตรการผลักดัน แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าผิดกฎหมาย จากมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ระหว่างวันที่ 7– 21 พฤศจิกายน 2542.

_____. 2542. ผลการจัดเวทีประชาคมแม่สอด ต่อบัญหาแรงงานต่างด้าวในอำเภอ
แม่สอด ระหว่าง วันที่ 7 – 21 พฤศจิกายน 2542.

_____. 2543. บรรยายสรุป กลุ่มผู้ประกอบการ SME. จังหวัดตาก “ผลกระทบของ
SME. จากมติคณะรัฐมนตรี 4 สิงหาคม 2542”.

อุตสาหกรรมจังหวัดตาก. 2542. ข้อมูลโรงงาน 5 อำเภอ ด้านตะวันตกของจังหวัดตาก.
(อัดสำเนา)

อัญชลี ค้อคงคา และจินตนา พรพิไลวรรณ. 2532. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อำนาจ แสงสว่าง. 2540. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อสัมภาษณ์ และ
กรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย

จังหวัดเชียงใหม่ 50290

พฤษภาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือ และประสานกับผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

เรียน อุตสาหกรรมจังหวัดตาก สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก หอการค้าจังหวัดตาก

เนื่องด้วยนางสาวชินเนีย รัติกัทร รหัส 40504904 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ มีความประสงค์จะรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก" โดยใช้แบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความร่วมมือ และการประสานงานกับผู้ประกอบการกลุ่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก เพื่อกรอกแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ทั้งนี้นักศึกษา จะขอรับแบบสอบถาม และเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย
 จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.จิราภรณ์ อุ่นใจ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

เชียงใหม่ โทร.(053)498133



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามประกอบกับการสัมภาษณ์

แบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นสำหรับการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ โดยต้องการศึกษาความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ตลอดจนถึงปัญหา และผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

2.แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

ส่วนที่ 2 สาเหตุด้านปัจจัยภายนอก และภายในองค์กรที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 3 ผลกระทบต่อสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ภายหลังจากการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการ ในการเตรียมการรับมือ และการวางแผนการดำเนินงานของกิจการต่อไป

3.ขอได้โปรดกรุณาให้ข้อมูลที่เป็นจริง และตอบแบบสอบถามด้วยตัวท่านเอง เพราะท่านคือผู้ที่มีความสำคัญมาก อีกทั้งยังมีความรู้ความเข้าใจชัดเจนมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์ในการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ อภิปราย และสรุปผล ซึ่งผู้วิจัยจะถือคำตอบของท่านเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถานประกอบการของท่านแต่ประการใด

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาวชินเนีย รัติกัทร

(ผู้ทำการวิจัย)

แบบสอบถาม
สำหรับ ผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก
เรื่อง ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ
จังหวัดตาก

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในวงเล็บ () ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

1. ประเภทการผลิตสินค้าสำเร็จรูปของกิจการ

- () การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป
- () การถัก ทอ เสื้อไหมพรม

2. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

- () เจ้าของสถานประกอบการ
- () ผู้จัดการ หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งจากสถานประกอบการเทียบเท่าตำแหน่งผู้จัดการ
- () หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งจากสถานประกอบการเทียบเท่าตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

3. อำนาจในการตัดสินใจคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการของท่านอยู่ในระดับใด

- () มาก
- () ปานกลาง
- () น้อย

4. รูปแบบของกิจการจัดอยู่ในประเภทใด

- () กิจการไม่มีสาขาย่อย
- () กิจการสาขาย่อยแยกจากบริษัทแม่
- () กิจการรับเหมาช่วง

5. ผลกระทบของกิจการจัดจำหน่ายที่ใด

- () ภายในประเทศ
- () ต่างประเทศ
- () ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

6. ขนาดของกิจการ (จำแนกตามจำนวนเงินลงทุน)จัดอยู่ในช่วงใด

- () ต่ำกว่า 20 ล้านบาท
- () ตั้งแต่ 20 – 200 ล้านบาท
- () ตั้งแต่ 201 ล้านบาทขึ้นไป

7. การจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ในลักษณะใด

- () พนักงานชั่วคราว
- () พนักงานประจำ
- () ทั้งพนักงานชั่วคราว และพนักงานประจำ

8. กิจการของท่านจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวแบบใด (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () เหมายจ่าย
- () ชั่งงาน
- () รายวัน
- () รายสัปดาห์
- () รายเดือน

9. กิจการของท่านมีจำนวนแรงงานต่างด้าว เท่าใด

- () ต่ำกว่า 50 คน
- () ตั้งแต่ 50 - 200 คน
- () ตั้งแต่ 201 - 500 คน
- () ตั้งแต่ 501 - 1,000 คน
- () ตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป

10. การจ้างแรงงานไทยอยู่ในลักษณะใด

- () พนักงานชั่วคราว
- () พนักงานประจำ
- () ทั้งพนักงานชั่วคราว และพนักงานประจำ

11. กิจการของท่านจ่ายค่าจ้างแรงงานไทยแบบใด (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

-) เหมายจ่าย
-) ชำนาญ
-) รายวัน
-) รายสัปดาห์
-) รายเดือน

12. กิจการของท่านมีจำนวนแรงงานไทย เท่าใด

-) ต่ำกว่า 10 คน
-) ตั้งแต่ 10 – 50 คน
-) ตั้งแต่ 51 – 100 คน
-) ตั้งแต่ 101 – 150 คน
-) ตั้งแต่ 151 คนขึ้นไป



คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 ส่วนที่ 2 สาเหตุด้านปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในกิจการที่มีผลต่อความจำเป็นใน
 การใช้แรงงานต่างด้าว

ข้อ	ปัจจัยภายในด้านนโยบายและ การวางแผนกิจการ	เป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าว				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.	นโยบายการจ้างแรงงานของกิจการให้ความสำคัญต่อแรงงานต่างด้าว เนื่องจากความต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของกิจการ					
2.	นโยบายการจ้างแรงงานของกิจการให้ความสำคัญต่อแรงงานต่างด้าว เนื่องจากความต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานของกิจการ					
3.	นโยบายการจ้างแรงงานของกิจการให้ความสำคัญต่อแรงงานต่างด้าว เนื่องจากความต้องการลดต้นทุนการผลิตของกิจการ					
4.	นโยบายการจ้างแรงงานระดับปฏิบัติการของกิจการให้ความสำคัญต่อแรงงานต่างด้าว					
5.	นโยบายการจ้างแรงงานระดับปฏิบัติการของกิจการให้ความสำคัญต่อแรงงานไทย					
6.	การวางแผนนโยบายการจ้างแรงงาน ระดับปฏิบัติการของกิจการในอนาคตให้ความสำคัญต่อแรงงานต่างด้าว					
7.	การวางแผนนโยบายการจ้างแรงงาน ระดับปฏิบัติการของกิจการในอนาคตให้ความสำคัญต่อแรงงานไทย					
8.	การวางแผนการลดแรงงาน					
9.	การวางแผนการจ้างกิจการรับเหมาช่วง					

ข้อ	ปัจจัยภายในด้านการเปลี่ยนแปลงกิจการ	เป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าว				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	การวางแผนการขยายขนาดของกิจการ					
11.	การวางแผนการลดขนาดของกิจการ					
12.	การวางแผนการนำเทคโนโลยีเข้ามา ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตของกิจการ					
13.	การวางแผนการเพิ่มเครื่องจักรของกิจการ					
14.	อัตราการเข้า-ออกงาน ของแรงงานต่างด้าว					

ข้อ	ปัจจัยภายในด้านลักษณะเครื่องจักร และ กระบวนการผลิตของกิจการ	เป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าว				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15.	จากลักษณะเครื่องจักร และกระบวนการผลิต ของกิจการ ก่อให้เกิดความจำเป็นในการใช้ แรงงานที่มีทักษะความชำนาญมาก					
16.	จากลักษณะเครื่องจักร และกระบวนการผลิต ก่อก่อให้เกิดความเมื่อยล้ามาก					
17.	จากกระบวนการผลิตของกิจการจำเป็นต้องใช้ การปฏิบัติงานจากแรงงานมาก					
18.	จากกระบวนการผลิตของกิจการไม่สามารถใช้ การปฏิบัติงานจากเครื่องจักร ทดแทนการใช้ แรงงานได้					
19.	การใช้แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาในการ สั่งการ และการควบคุม					
20.	การใช้แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาในเรื่อง มาตรฐานของฝีมือ					

ข้อ	ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ	เป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าว				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21.	อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทย มีแนวโน้มสูงขึ้นตลอด					
22.	อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทย ส่งผลต่อต้นทุนการจ้างแรงงานของกิจการ					
23.	การขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นส่งผลให้กิจการต่างได้รับการผลิตเพิ่ม					
24.	นโยบายส่งเสริมการผลิตเพื่อการส่งออกของรัฐบาล ส่งผลให้นายจ้างต่างต้องการแรงงานเพิ่ม					

ข้อ	ปัจจัยภายนอกด้านกฎหมาย	เป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าว				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25.	การประกาศใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 ส.ค. 42 ยังไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง					

ข้อ	ปัจจัยภายนอกด้านสภาพภูมิประเทศ	เป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าว				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26.	สาเหตุที่ผู้ประกอบการเลือกตั้งสถานประกอบการที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เนื่องจากความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว					
27.	เนื่องจากเดิมสถานประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดน เป็นเหตุให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการ					

ข้อ	ปัจจัยภายนอกด้านการเมือง	เป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าว				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28.	การปิดพรมแดน ส่งผลกระทบต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าว					

ข้อ	ปัจจัยภายนอกด้านแรงงาน	เป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าว				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29.	แรงงานไทยที่มีทักษะความชำนาญตรงกับ ความต้องการของกิจการมีไม่เพียงพอ (ก่อน มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 42)					
30.	เมื่อเปรียบเทียบเรื่องการเรียนรู้ หรือการเรียนรู้ งานในการปฏิบัติงานระดับเดียวกัน แรงงาน ต่างด้าวจะดีกว่าแรงงานไทย					
31.	เมื่อเปรียบเทียบเรื่องทักษะความชำนาญ หรือ ฝีมือในการปฏิบัติงานระดับเดียวกัน แรงงาน ต่างด้าวจะดีกว่าแรงงานไทย					
32.	เมื่อเปรียบเทียบเรื่องคุณภาพในการปฏิบัติ งานระดับเดียวกัน แรงงานไทยมีคุณภาพ ดีกว่าแรงงานต่างด้าว					
33.	แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทน การขาด- แคลนแรงงานไทยในจังหวัดตากได้					

ข้อ	ปัจจัยภายนอกด้านสังคม และวัฒนธรรม	เป็นเหตุให้เกิดระดับความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าว				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34.	สังคมที่แตกต่างกันของแรงงานไทย และ แรงงานต่างด้าว ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการ ทำงาน และการอยู่ร่วมกัน					
35.	วัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแรงงานไทย และ แรงงานต่างด้าว ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการ ทำงาน และการอยู่ร่วมกัน					
36.	แรงงานต่างด้าวมีความอดทน สูงกว่า แรงงานไทย					
37.	การหยุดงานในเทศกาลต่าง ๆ ของแรงงาน ไทย เป็นสาเหตุให้กิจการไม่นิยมเลือกจ้าง แรงงานไทย					
38.	แรงงานต่างด้าวมีความขยัน มากกว่า แรงงานไทย					
39.	แรงงานไทยเลือกงาน มากกว่าแรงงาน ต่างด้าว					

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 ส่วนที่ 3 ผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ
 ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542

ข้อ	ผลกระทบภายหลังมาตรการผลักดัน แรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542	ระดับของผลกระทบ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.	ผลกระทบต่อปริมาณแรงงานไทยที่มา ทดแทนแรงงานต่างด้าว ยังไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของกิจการ					
2.	ผลกระทบต่อต้นทุนด้านการผลิต ของ กิจการที่เพิ่มขึ้น					
3.	ผลกระทบต่อต้นทุนด้านการจ้างแรงงาน ของกิจการที่เพิ่มขึ้น					
4.	ผลกระทบอันก่อให้เกิดความขัดแย้ง เรื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันของแรงงาน ทั้งสอง					
5.	ผลกระทบต่อความเสี่ยงของแรงงานไทย ที่มาทดแทนแรงงานต่างด้าว เมื่อถึงฤดู เก็บเกี่ยว					

**ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการในการเตรียมการ และวางแผน
การดำเนินงานของกิจการ**

1. ถ้าภาครัฐยังใช้มติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ท่านจะเตรียมการ หรือวางแผน
การดำเนินงานของกิจการต่อไป อย่างไร

2. ท่านมีความคิดเห็นต่อการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตไปยังสถานที่อื่นหรือไม่เพราะเหตุใด

3. ท่านต้องการขอความช่วยเหลือจากทางรัฐบาลอย่างไร

4. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. ท่านมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับใด เพราะสาเหตุใด

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์



ภาคผนวก ค

ตารางภาคผนวก

ตารางที่ 1 แสดงสินค้าส่งออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทยตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 – 2542 (ม.ค.-มี.ค.)

มูลค่า (หน่วย:ล้านบาท)

รายการ	2538	2539	2540	2541	2542 (ม.ค.-มี.ค.)
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	131,241.9	167,673.9	220,302.7	320,538.3	70,336.9
2. แผงวงจรไฟฟ้า	58,181.8	58,538.6	75,837.7	93,833.3	22,425.1
3. เสื้อผ้าสำเร็จรูป	102,019.3	79,875.4	97,135.9	123,135.5	22,399.0
4. ข้าว	48,626.8	50,734.8	65,093.4	86,806.2	16,751.3
5. ยานพาหนะ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	27,760.6	29,230.9	48,419.6	68,352.6	16,249.1
6. อัญมณี และเครื่องประดับ	52,498.6	54,272.9	55,622.3	57,356.5	12,430.9
7. อาหารทะเลกระป๋อง	33,294.8	34,244.3	49,309.3	67,953.7	11,804.6
8. ยางพารา	61,260.7	63,373.0	57,450.0	55,412.9	10,479.3
9. เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ	20,177.3	24,073.6	27,414.7	32,428.4	9,688.3
10. กุ้งสดแช่เย็น แช่แข็ง	50,302.0	43,404.5	47,183.9	58,343.3	9,555.1
รวมสินค้า 10 รายการ	585,363.8	605,421.9	743,769.5	964,160.8	202,119.5
อื่น ๆ	820,946.4	805,617.5	1,062,915.9	1,284,607.6	279,076.7
มูลค่ารวม	1,406,310.1	1,411,039.3	1,806,685.4	2,248,768.4	481,196.2

หมายเหตุ: ปี 2542 เป็นตัวเลขเบื้องต้น

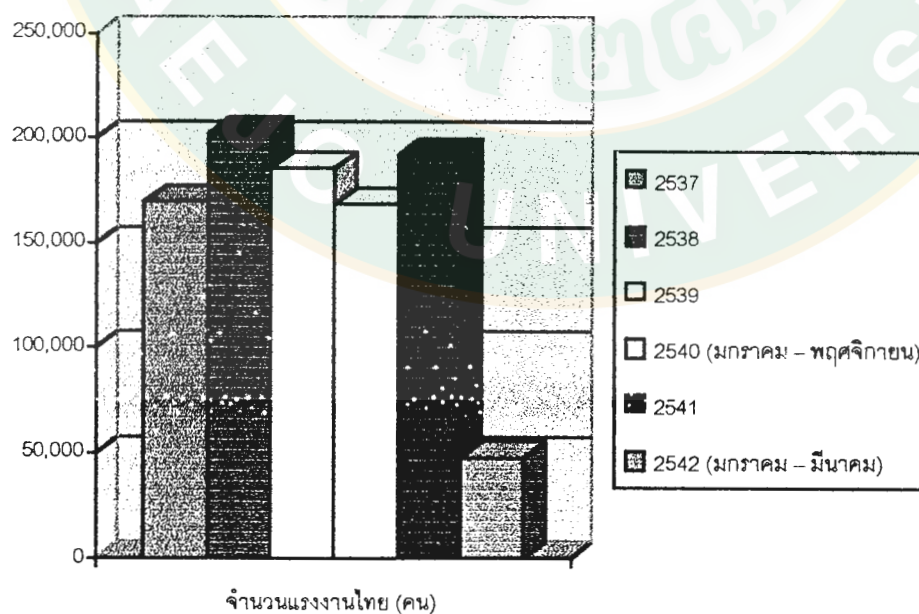
ที่มา: ศูนย์สถิติการพาณิชย์ โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร

ตารางที่ 2 แสดงสถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 – พ.ศ. 2542

ปี พ.ศ.	จำนวนแรงงานไทย (คน)
2537	169,764
2538	202,296
2539	185,436
2540 (มกราคม – พฤศจิกายน)	168,138
2541	191,735
2542 (มกราคม – มีนาคม)	47,716

ที่มา: กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กราฟที่ 2 แสดงสถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 – พ.ศ.2542 (ม.ค.-มี.ค.)



ตารางที่ 3 แสดงสถิติการส่งออกผ่านด่านศุลกากร จังหวัดตาก ช่วงเดือนตุลาคม 2538 – กันยายน 2542 ที่มา: ด่านศุลกากร จังหวัดตาก

สินค้าส่งออก (ตุลาคม 2538 – กันยายน 2539)

สินค้าส่งออก (ตุลาคม 2539 – กันยายน 2540)

ลำดับที่	รายการสินค้า	มูลค่า (บาท)	ลำดับที่	รายการสินค้า	มูลค่า (บาท)
1	ผ้า	157,862,278.89	1	ผ้า	208,459,311.02
2	อวน	39,560,327.15	2	รองเท้า	245,108,917.21
3	ยา	38,931,509.00	3	รถจักรยาน, ส่วนประกอบรถจักรยาน	184,136,447.40
4	ส่วนประกอบรถยนต์	36,974,557.00	4	ผงชูรส	159,480,979.21
5	รองเท้า	32,710,135.00	5	ยางรถบรรทุก	155,491,840.00
6	ผงชูรส	25,809,844.36	6	ส่วนประกอบรถยนต์	126,223,275.23
7	เครื่องใช้ในครัว	24,797,374.91	7	เครื่องใช้ในครัวสแตนเลส	110,841,142.12
8	เสื้อยืด	19,529,541.58	8	เสื้อยืด	107,560,122.47
9	ครีมหามือ	14,754,332.00	9	อวน	101,941,602.81
10	อุปกรณ์เครื่องเสียง	10,756,816.62	10	รองเท้าพลาสติก	96,667,090.22
สินค้าส่งออก (ตุลาคม 2540 – กันยายน 2541)			สินค้าส่งออก (ตุลาคม 2541 – กันยายน 2542)		
ลำดับที่	รายการสินค้า	มูลค่า (บาท)	ลำดับที่	รายการสินค้า	มูลค่า (บาท)
1	ผงชูรส	252,133,882.42	1	น้ำมันพืช	181,795,345.00
2	ผ้า	123,539,273.46	2	รองเท้าแตะพองน้ำ	152,427,092.60
3	ยางรถยนต์ รถจักรยาน รถจักรยานยนต์	82,529,891.00	3	รถจักรยาน	118,440,150.00
4	รองเท้า	74,599,079.20	4	ยางรถบรรทุก	90,105,843.21
5	รถจักรยานและส่วนประกอบ	67,242,887.00	5	ผ้าฝ้ายตัดเสื้อ	69,231,550.00
6	รองเท้าสแตนเลส	61,068,427.02	6	ผงชูรส	68,975,625.00
7	ส่วนประกอบรถยนต์	54,436,897.22	7	เสื้อยืด	67,841,503.00
8	ยาปฏิชีวนะ	54,240,358.28	8	ผ้าโสร่งสตรี	42,344,610.75
9	เสื้อยืด	51,051,205.00	9	ผ้าฝ้ายสี	40,034,210.50
10	ลูกอม ชมเวเฟอร์ ขนมปังกรอบ	49,148,084.29	10	ปูนซีเมนต์	27,092,952.30

ตารางที่ 4 แสดงรายชื่อสถานประกอบการ และจำนวนแรงงานต่างด้าว ของกลุ่ม
อุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนแรงงานต่างด้าว(คน)
1	บริษัทเพิร์สท์ทกรูปีอินเตอร์เนชันเนล จำกัด	130
2	บริษัทดี ดี การ์เมนท์แมสซอด จำกัด	160
3	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี ซี แอนด์ ซี การ์เมนท์ จำกัด	240
4	บริษัทพี เพชร จำกัด	19
5	บริษัทเมเจอร์การ์เมนท์ จำกัด	72
6	บริษัทณัฐกิจการ์เมนท์ จำกัด	22
7	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พี ที การ์เมนท์ จำกัด	68
8	บริษัทคัลเลอร์เบสท์ไดอิ่งแอนด์ฟินิชซิ่ง จำกัด	298
9	บริษัทฟูลี่ไทยการ์เมนท์เท็กซ์ จำกัด	115
10	บริษัท เอ็ม ซี แอพพาเรล จำกัด	240
11	ห้างหุ้นส่วนจำกัด แมสซอด พี เอ	84
12	บริษัทดีว แอนด์ ดีน การ์เมนท์ จำกัด	92
13	บริษัทราฟาเรล จำกัด	107
14	บริษัทเทอร์โบการ์เมนท์ จำกัด	350
15	ห้างหุ้นส่วนจำกัด แมสซอดแพชั่น	42
16	บริษัทแชมเปียนนิตติ้ง แฟคทอรี(ประเทศไทย) จำกัด	2,160
17	บริษัทจิวก็้อตสาหกรรม จำกัด	800
18	บริษัทคอร์ปเวลแมนูแฟคเจอร์	700
19	ห้างหุ้นส่วนจำกัดวีลิ่งนิตติ้ง	140
20	บริษัทไทยริมเมย จำกัด	130
21	บริษัทโรแยลเท็กซ์อินดัสทรีส์ จำกัด	117
22	บริษัทนิวโปรดักส์นิตแวร์ จำกัด	177
23	บริษัทสตาร์นิตติ้ง จำกัด	95
24	บริษัทตันยูเนี่ยนแฟคทอรี จำกัด	350

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนแรงงานต่างด้าว(คน)
25	ห้างหุ้นส่วนจำกัดนันทินตติง	266
26	บริษัทที เคการเมนท์ จำกัด	1,200
27	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ดี เอสการเมนท์ (1993)	515
28	บริษัทแอลฟ้าแอฟพาเวล จำกัด	439
29	บริษัทฟูโปนิตติง1999(ไทยแลนด์)จำกัด(ขนาดกลาง)	745
30	บริษัทยังไทยนิตติง อินดัสเตรียล จำกัด	1,850
31	บริษัทฟูโปนิตติง1999(ไทยแลนด์)จำกัด(ขนาดเล็ก)	-
32	ห้างหุ้นส่วนจำกัดโตลิตัสนิตติง	183
33	ห้างหุ้นส่วนจำกัดประศรี - กิมเตียง (ไทยนิปปอน)	45
34	บริษัทยูนิโอเชียน โคออปเปอเรชั่น จำกัด	300
35	ห้างหุ้นส่วนจำกัดดิลิเวอรี่การ์เมนท์	350
36	ห้างหุ้นส่วนจำกัดมาแรงการ์เมนท์	96
37	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ส. ยิ่งยงการ์เมนท์	53
38	บริษัทไทยตงนิตติง จำกัด	213
39	บริษัทเอส ซี ที การ์เมนท์ จำกัด	303
40	บริษัทคิงบอดีคอนเซ็ปท์ จำกัด	600
41	บริษัทเอเชีย (ประเทศไทย) ผลิตเสื้อ จำกัด	272
42	บริษัทอานันท์นิตติง จำกัด	250
43	บริษัทไทยเซาร์ทแปซิฟิคนิตติง จำกัด	250
44	บริษัทไทยเซาร์ทแปซิฟิก จำกัด	170
45	ห้างหุ้นส่วนจำกัดตากเพ็ง	371
46	บริษัทเค เอ็น บี การทอ จำกัด	200
47	นางจงจิตร ทองทวีศรี	73
48	นายสุชัย ภูวิวัฒนา	645

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนแรงงานต่างด้าว(คน)
49	ห้างหุ้นส่วนจำกัดสุริย์การพิมพ์และปัก	-
50	บริษัทกิจเสรีการทอ จำกัด	-
51	ห้างหุ้นส่วนจำกัดเหรียญทองแอฟพาเรล	-
52	บริษัทไฮแอทนิตแวร์ จำกัด	-
53	บริษัทพี เค อินเตอร์ จำกัด	-
54	บริษัทกึ่งเหลี่ยมไทย จำกัด	-
55	บริษัทเอกเพชร จำกัด	-
56	บริษัทไนต์ ดีไซน์ แอฟพาเรล จำกัด	-
57	บริษัทอิมบอลล์ฟาร์เม้นท์แพคตอรี่	-
58	บริษัทเค เอ็ม แอฟพาเรล จำกัด	-
59	บริษัทคิว พี โปรดักส์ จำกัด	-
60	บริษัทโรแยลนิตติ้ง จำกัด	-

หมายเหตุ: 1. ข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แทนด้วยสัญลักษณ์ (-) หมายถึงไม่มีตัวเลขระบุไว้
 ส่วนข้อมูลจำนวนแรงงานไทยที่ได้กล่าวในบทนำ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ และสังเกต
 2. จำนวนสถานประกอบการขณะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล มีจำนวน 48 โรงงาน

ที่มา: อุตสาหกรรมจังหวัดตาก

ตารางที่ 5 แสดงรายละเอียดข้อมูลการจัดงานนัดพบแรงงาน โดย สภาอุตสาหกรรม
จังหวัดตาก ร่วมกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก

ครั้งที่ 1 วันที่ 13 พฤษภาคม 2540

สถานที่ โรงเรียนสรรพวิทยาคม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

รายการ	จำนวน (คน)
ตำแหน่งงานว่าง	1,897
มีผู้มาร่วมงาน	1,320
สมัครงาน	1,189
เรียกสัมภาษณ์ และมาสัมภาษณ์	472
ไม่มาสัมภาษณ์เข้าทำงานจริง	717
ปฏิเสธที่จะทำงาน	158
ผ่านสัมภาษณ์ และไม่ประสงค์ทำงาน	113
เข้าทำงานจริง	201
คงเหลือ ณ ปัจจุบัน	15

ครั้งที่ 2 วันที่ 6 มีนาคม 2541

สถานที่ โรงแรมเซ็นทรัลแม่สอดฮิลล์ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

รายการ	จำนวน (คน)
ตำแหน่งงานว่าง	1,147
มีผู้มาร่วมงาน	1,025
สมัครงาน	428
เรียกสัมภาษณ์ และมาสัมภาษณ์	206
ไม่มาสัมภาษณ์เข้าทำงานจริง	222
ปฏิเสธที่จะทำงาน	-
ผ่านสัมภาษณ์ และไม่ประสงค์ทำงาน	46
เข้าทำงานจริง	160
คงเหลือ ณ ปัจจุบัน	17

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ครั้งที่ 3 วันที่ 3 สิงหาคม 2542

สถานที่ สำนักงานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดตาก อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

รายการ	จำนวน (คน)
ตำแหน่งงานว่าง	20,000
มีผู้มาร่วมงาน	230
สมัครงาน	133
เรียกสัมภาษณ์ และมาสัมภาษณ์	133
ไม่มาสัมภาษณ์เข้าทำงานจริง	-
ปฏิเสธที่จะทำงาน	-
ผ่านสัมภาษณ์ และไม่ประสงค์ทำงาน	-
เข้าทำงานจริง	87
คงเหลือ ณ ปัจจุบัน	32

ครั้งที่ 4 วันที่ 15 กันยายน 2542

สถานที่ สำนักงานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดตาก อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

รายการ	จำนวน (คน)
ตำแหน่งงานว่าง	11,000
มีผู้มาร่วมงาน	1,700
สมัครงาน	1,437
เรียกสัมภาษณ์	1,437
มาสัมภาษณ์	900
ไม่มาสัมภาษณ์เข้าทำงานจริง	537
เข้าทำงานจริง	470
ผ่านสัมภาษณ์ และไม่ประสงค์ทำงาน	430
คงเหลือ ณ ปัจจุบัน	273

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ครั้งที่ 5 วันที่ 16 – 19 พฤศจิกายน 2542

สถานที่ สำนักงานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดตาก อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

รายการ	จำนวน (คน)
ตำแหน่งงานว่าง	7,425
มีผู้มาร่วมงาน	537
สมัครงาน	415
เรียกสัมภาษณ์	415
มาสัมภาษณ์	415
รับเข้าทำงาน	400
ผ่านสัมภาษณ์ และไม่ประสงค์ทำงาน	15
คงเหลือ ณ ปัจจุบัน	400

ที่มา: สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนแรงงานไทยที่รับเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ กลุ่ม –
อุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก (ณ วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2542)

ชื่อสถานประกอบการ	แรงงาน พม่า	แรงงาน ไทย	รับแรงงาน ไทย (หลังวันที่ 4/8/42)
1.บริษัทเอ็ม.ซี.แอฟฟาเรล จำกัด	67	10	8
2.ห้างหุ้นส่วนจำกัดดี.เอส. การ์เมนท์(1993)	92	89	20
3.บริษัทแอลพีฟา แอฟฟาเรล จำกัด	240	344	50
4.บริษัทจิวที่อุตสาหกรรมการทอ จำกัด	200	50	20
5.บริษัทเทอร์โบการ์เมนท์ จำกัด	30	50	1
6.บริษัทยังไทยนิตติ้ง อินดัสเทรียล จำกัด	250	80	5
7.บริษัทเอเชีย (ประเทศไทย)ผลิตเสื้อ จำกัด	110	115	80
8.บริษัทเมเจอร์การ์เมนท์ จำกัด	11	1	2
9.บริษัทราฟาเอล จำกัด	18	1	1
10.บริษัทดี.ดี.การ์เมนท์ จำกัด	52	15	1
11.ห้างหุ้นส่วนจำกัดไตรต์สนิตติ้ง	6	15	-
12.ห้างหุ้นส่วนจำกัดรีลิ่งนิตติ้ง	10	10	-
13.ห้างหุ้นส่วนจำกัดซี.ซี.แอนด์ ซี. การ์เมนท์ จำกัด	103	2	-
14.บริษัทฟูลิไทยการ์เมนท์เท็กซ์ จำกัด	12	5	14
15.ห้างหุ้นส่วนจำกัดนันทนิตติ้ง	28		12
16.คุณจงจิตร ทองทวีศรี	2	-	หยุดกิจการ ชั่วคราว
17.บริษัทที.เค.การ์เมนท์ จำกัด	475	302	187
18.บริษัทคิงบอดี คอนเซ็ปท์ จำกัด	-	60	20
19.บริษัทเอส.ซี.ที.การ์เมนท์ จำกัด	50	25	4

ที่มา: สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน เพศและเขตการปกครอง รอบที่ 1 (กุมภาพันธ์) 2542

เขตการปกครอง	ยอดรวม	ประชากรอายุ 13 ปี	กำลังแรงงานรวม					ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน				ประชากรอายุต่ำกว่า 13 ปี
			กำลังแรงงานปัจจุบัน		หรือฤดูกาล	รวม	ทำงานบ้าน	เรียนหนังสือ	อื่น ๆ			
			รวม	ผู้มีงานทำ						ผู้ไม่มีงานทำ		
			รวม	ผู้มีงานทำ	ผู้ไม่มีงานทำ							
ตาก	350,490	265,591	187,537	179,099	170,568	8,531	8,438	78,054	25,193	28,819	24,042	84,898
ชาย	178,695	136,096	111,448	107,858	104,260	3,596	2,592	25,648	586	15,377	9,685	42,599
หญิง	171,794	129,495	77,089	71,243	66,308	4,935	5,846	52,406	24,607	13,442	14,357	42,299
ในเขตเทศบาล	36,597	27,798	17,959	17,959	17,490	469	0	9,839	2,551	4,462	2,826	8,799
ชาย	18,599	14,199	10,200	10,200	9,833	367	0	3,999	79	2,492	1,428	4,400
หญิง	17,998	13,599	7,760	7,760	7,657	103	0	5,839	2,472	1,970	1,397	4,400
นอกเขตเทศบาล	313,893	237,794	169,577	161,139	153,078	8,061	8,438	68,217	22,643	24,357	21,217	76,098
ชาย	160,097	121,897	100,248	97,656	94,427	3,229	2,592	21,649	507	12,885	8,257	38,199
หญิง	153,796	115,897	69,329	63,483	58,651	4,832	5,846	46,568	22,136	11,472	12,960	37,899

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ



ภาคผนวก ง

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย
(Biographical Sketch)

ชื่อ - สกุล	นางสาวชินเนีย รัตภักดิ์
วัน - เดือน - ปีเกิด	27 มีนาคม 2515
สถานที่เกิด	แคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา
ประวัติการศึกษา	-ปีการศึกษา 2530 จบการศึกษาระดับมัธยมต้น จากโรงเรียน ปานะพันธุ์วิทยาในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดกรุงเทพฯ -ปีการศึกษา 2533 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก -ปีการศึกษา 2535 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก จังหวัด ตาก -ปีการศึกษา 2537 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การจัดการ) จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการทำงาน	-ปี พ.ศ.2537 - ปัจจุบัน รับราชการตำแหน่งอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก