

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน เขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS OF ENTREPRENEURS' DECISIONS TO HIRE MIGRANT WORKERS IN THE BANGKOK METROPOLITAN

วชิรวิทย์ ศรีศิริ
คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชานวัตกรรม
จัดการธุรกิจและอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
กรุงเทพมหานคร
*Corresponding author
2465310072@tni.ac.th

รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์
คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชานวัตกรรม
จัดการธุรกิจและอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
กรุงเทพมหานคร
rungarun@tni.ac.th

บทคัดย่อ — การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะของสถานประกอบการ และปัจจัยความต้องการด้านแรงงานต่างด้าว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 270 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ ประเภทกิจการและขนาดกิจการ ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ขณะที่อายุธุรกิจไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ในด้านปัจจัยความต้องการแรงงานต่างด้าว พบว่า ด้านการขาดแคลนแรงงาน ($\beta = 0.312, p < .05$) และด้านค่าจ้างแรงงาน ($\beta = 0.208, p < .05$) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวได้ร้อยละ 25.70 ($R^2 = 0.257$)

คำสำคัญ — การตัดสินใจจ้างแรงงาน, แรงงานต่างด้าว, การขาดแคลนแรงงาน

ABSTRACT — This research aimed to examine the factors influencing entrepreneurs' decisions to hire migrant workers in the Bangkok Metropolitan, focusing on a comparative analysis of establishment characteristics and labor demand determinants. Quantitative research design was employed. Data was collected through questionnaires administered to 270 entrepreneurs employing migrant workers in Bangkok. Descriptive statistics, analysis of variance, and multiple regression analysis were used for data analysis.

The results revealed that establishment characteristics, particularly business type and establishment size, significantly influenced entrepreneurs' decisions to hire migrant workers (p

$< .05$), whereas business age had no significant effect. Regarding labor demand determinants, labor shortages ($\beta = 0.312, p < .05$) and wage costs ($\beta = 0.208, p < .05$) were found to significantly affect hiring decisions. The regression model explained 25.70% of the variance in entrepreneurs' decisions to hire migrant workers ($R^2 = 0.257$).

Keywords — Hiring decisions, Migrant workers, Labor shortages.

1. บทนำ

แรงงานต่างด้าว หรือแรงงานข้ามชาติ ถือเป็นหนึ่งในฟันเฟืองสำคัญที่ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจไทยอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยเฉพาะในสาขาที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น หรือเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เช่น งานที่ต้องใช้แรงกายมาก งานที่มีความเสี่ยง หรือมีความสกปรก ตลอดจนงานในธุรกิจขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านแรงงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวกลายเป็นกลุ่มแรงงานหลักในภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ก่อสร้าง ค้าขาย ภาคบริการ และอุตสาหกรรมพื้นฐาน โดยแรงงานส่วนใหญ่เดินทางมาจากประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่ม CLMV (กัมพูชา, ลาว, เมียนมา และเวียดนาม) ซึ่งมักอยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือ

กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงที่สุดและเป็นจุดหมายหลักของแรงงานที่เข้ามาเพื่อสร้างรายได้ โดยข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2568 พบว่ามีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือในพื้นที่กรุงเทพฯ ถึง 784,180 คน เมื่อพิจารณาแนวโน้มในช่วงปี พ.ศ. 2564–2568 จำนวนแรงงานต่างด้าวในกรุงเทพฯ เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 28.10 ซึ่งเป็นอัตราการเติบโตที่สูงกว่าจังหวัดอื่นที่มีแรงงานหนาแน่นอย่างสมุทรสาครรองลงมาเป็นลำดับที่สองอย่างเห็นได้ชัด

จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นความสำคัญของการบริหารแรงงานต่างด้าว หากการจัดการไม่มีประสิทธิภาพอาจก่อให้เกิดผลกระทบและ

ความเสี่ยงในหลายมิติ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เช่น การเพิ่มขึ้นของแรงงานผิดกฎหมาย หรือการขาดแคลนแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการตลาด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเติบโตของเศรษฐกิจโดยรวม ทำให้ผู้ประกอบการเผชิญต้นทุนที่สูงขึ้นและลดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่าการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย ทั้งลักษณะของสถานประกอบการ การลดต้นทุนการผลิต การขาดแคลนแรงงานไทยซึ่งสะท้อนข้อจำกัดและแรงกดดันของระบบเศรษฐกิจ และปัจจัยเชิงคุณลักษณะของแรงงาน เช่น พฤติกรรมและลักษณะการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว ซึ่งมักถูกใช้อธิบายในเชิงปฏิบัติของผู้ประกอบการ งานวิจัยนี้จึงเลือกบูรณาการตัวแปรจากมิติดังกล่าวเข้าสู่กรอบแนวคิด เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดเชิงทฤษฎีเข้ากับตัวแปรในโมเดล และเพื่อทดสอบว่าปัจจัยเชิงคุณลักษณะของแรงงานยังมีบทบาทต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการหรือไม่ เมื่อพิจารณาภายใต้บริบทเศรษฐกิจเมืองอย่างกรุงเทพมหานคร แม้จะมีงานวิจัยศึกษาเรื่องนี้ในหลายพื้นที่ แต่การศึกษาที่เจาะจงในพื้นที่กรุงเทพมหานครยังมีอยู่อย่างจำกัด และส่วนใหญ่มักศึกษาแยกเป็นรายด้าน ทำให้ยังขาดแบบจำลองเชิงบูรณาการที่อธิบายโครงสร้างการตัดสินใจของผู้ประกอบการในกรุงเทพฯ

งานวิจัยนี้จึงมีได้มีเป้าหมายเพียงเพื่อยืนยันผลการศึกษาที่ปรากฏอยู่แล้วในวรรณกรรม เช่น บทบาทของค่าจ้างแรงงานหรือการขาดแคลนแรงงานในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว หากแต่มุ่งขยายความเข้าใจเชิงโครงสร้างของกระบวนการตัดสินใจของผู้ประกอบการภายใต้บริบทเศรษฐกิจเมืองอย่างกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความแตกต่างจากพื้นที่อื่นทั้งในด้านความหลากหลายของประเภทกิจการ ความเข้มข้นในการใช้แรงงาน และลักษณะการแข่งขันทางธุรกิจ งานวิจัยนี้นำเสนอการบูรณาการระหว่างลักษณะของสถานประกอบการและปัจจัยความต้องการแรงงานเข้าสู่กรอบการวิเคราะห์ เพื่ออธิบายกลไกการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตเมืองขนาดใหญ่ ได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น อันช่วยเติมเต็มช่องว่างของงานศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมักพิจารณาปัจจัยดังกล่าวแยกออกจากกัน และทำให้เห็นบทบาทของปัจจัยเชิงโครงสร้างในตลาดแรงงานกรุงเทพมหานครได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานเอกชนในการกำหนดแนวทางบริหารจัดการแรงงานให้เหมาะสม

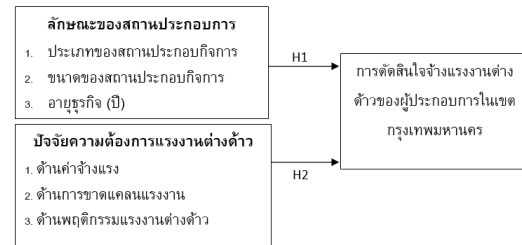
II. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อเปรียบเทียบสถานประกอบการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

III. สมมุติฐานของการวิจัย

- 1) ลักษณะของสถานประกอบการที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

IV. กรอบแนวคิดงานวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

V. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

V.I การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในกรุงเทพมหานคร จำนวน 633 แห่งที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว (สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2569) อย่างไรก็ตามในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อจำกัดในการเข้าถึงรายชื่อสถานประกอบการทั้งหมดอย่างครบถ้วน งานวิจัยนี้จึงใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ Non-probability Sampling โดยเฉพาะการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จากผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวและสามารถเข้าถึงได้ในช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงแนวคิดการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ซึ่งคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 ราย และได้สำรองเพิ่มอีก 10% เพื่อรองรับปัญหาการไม่ตอบแบบสอบถามหรือการตอบไม่สมบูรณ์ จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 270 ราย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยอมรับประเด็นดังกล่าวเป็นข้อจำกัดของงานวิจัยในด้านการเป็นตัวแทนของประชากร

V.II การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 ลักษณะของสถานประกอบการ เป็นแบบสอบถามเรื่องข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1.1 ประเภทของสถานประกอบการ 1.2 ขนาดของสถานประกอบการ 1.3 อายุธุรกิจ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความต้องการแรงงานต่างด้าว ได้แก่ 2.1 ด้านค่าจ้างแรงงาน 2.2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน 2.3 ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว เป็นชุดคำถามที่นำมาวัด Likert's Scale มาปรับใช้โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ได้แก่ 3.1 ด้านการเมือง 3.2 ด้านเศรษฐกิจ 3.3 ด้านสังคม 3.4 ด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว เป็นชุดคำถามที่นำมาวัด Likert's Scale มาปรับใช้โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 4

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครเป็นชุดคำถามที่นำมาวัด Likert's Scale มาปรับใช้ โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ หมายความว่า 5 = เห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึง 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิจัยครั้งนี้มีพัฒนาเครื่องมือตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการยืนยันเชิงแนวคิดมาก่อนแล้ว (Theory-driven variables) เช่น ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน พฤติกรรมแรงงานต่างด้าว และปัจจัยสภาพแวดล้อม (การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และกฎหมาย) ผู้วิจัยจึงใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha) แทนการตรวจสอบด้วย KMO และ Bartlett's Test ซึ่งเหมาะสมกับงานวิจัยเชิงอธิบายความสัมพันธ์ (Explanatory Research) ที่มุ่งทดสอบสมมติฐานมากกว่าการสร้างมาตรวัดใหม่ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) มีรายละเอียดดังนี้ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและด้านการบริหารธุรกิจ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา จากนั้นได้นำผลการประเมินมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence (IOC)) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ((Turner & Carlson, 2003) ดังนี้ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำไปใช้ได้ ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะทำการปรับปรุงหรือแก้ไขข้อคำถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล ผลการประเมิน พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 0.97 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีการวัดความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม (Internal Consistency) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Nunnally & Bernstein, 1994) มีดังนี้ ค่า Cronbach's Alpha ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ค่า Cronbach's Alpha ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ถือว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี ผลการทดสอบ พบว่า แบบสอบถามมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.80 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับดี สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้

V.III การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ได้แก่ 1) การแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกับสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในกรุงเทพมหานคร 2) แจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ด้วย google form และ QR Code โดยแจกแบบสอบถาม 1

ฉบับ ต่อ 1 ผู้ประกอบการ และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง 19 มกราคม พ.ศ. 2569 ถึง 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 สัปดาห์ จนครบจำนวน 270 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องอย่างครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

V.IV สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

VI. ผลการวิจัย

VI.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย ประเภทของสถานประกอบการ ขนาดสถานประกอบการ (จำนวนลูกจ้างรวม) อายุธุรกิจ (ปี) จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างอยู่ในปัจจุบันสัญชาติแรงงานต่างด้าว ใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน สามารถสรุปแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดในด้าน ประเภทของสถานประกอบการ เป็นสถานประกอบการ ด้านอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 31.12 รองลงมาด้านบริการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30.01 ด้านเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.63 ด้านสินค้าอุตสาหกรรม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 ด้านเทคโนโลยี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 และด้านทรัพยากร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.23 ในส่วน ขนาดสถานประกอบการ (จำนวนลูกจ้างรวม) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด สถานประกอบการขนาดเล็ก ลูกจ้างตั้งแต่ 1-30 คน จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาสถานประกอบการขนาดกลาง ลูกจ้างตั้งแต่ 31-100 คน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ ลูกจ้างตั้งแต่ 101 คนขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ตาม ในส่วน อายุธุรกิจ (ปี) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุธุรกิจ >10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 รองมา 3-5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10

VI.II ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยความต้องการแรงงานต่างด้าวโดยปัจจัยความต้องการแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยความต้องการแรงงานต่างด้าว	$\bar{X}$	SD.	การแปลผล
ด้านค่าจ้างแรง	3.18	1.19	ปานกลาง
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	4.03	0.97	มาก
ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว	4.37	0.92	มากที่สุด
รวม	3.86	0.81	มาก

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยความต้องการแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ด้านค่าจ้างแรง ด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว จากตารางที่ 1 พบว่าระดับปัจจัยความ

ต้องการแรงงานต่างด้าว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.86$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาข้อมูลระดับปัจจัยความต้องการแรงงานต่างด้าว เป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 คือด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.37$, S.D. = 0.92) ลำดับที่ 2 คือด้านการขาดแคลนแรงงาน อยู่ในระดับมากมี ($\bar{x}=4.03$, S.D. = 0.97) และลำดับที่ 3 ด้านค่าจ้างแรง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.81$, S.D. = 1.19) และในส่วนของ ระดับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าระดับเกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.38$, S.D. = 1.08)

VI.III ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ

ประเภทของสถานประกอบการ กิจการ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ด้านเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	53	3.35	0.90	4.834*	0.000
ด้านสินค้าอุตสาหกรรม	24	2.83	1.47		
ด้านอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	84	3.79	1.02		
ด้านทรัพยากร	6	2.75	0.61		
ด้านบริการ	81	3.29	1.00		
ด้านเทคโนโลยี	22	3.05	1.17		
รวม	270	3.38	1.08		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1: ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวจำแนกตามประเภทสถานประกอบการ โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.834$, $p < .05$) แสดงว่าประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการแตกต่างกัน ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานที่ 1 ในส่วนของประเภทกิจการ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
สถานประกอบการขนาดเล็ก ลูกจ้างตั้งแต่ 1-30 คน	163	3.27	1.03	7.073*	0.001
สถานประกอบการขนาดกลาง ลูกจ้างตั้งแต่ 31-100 คน	74	3.77	0.87		
สถานประกอบการขนาดใหญ่ ลูกจ้างตั้งแต่ 101 คนขึ้นไป	33	3.08	1.49		
รวม	270	3.38	1.08		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับ

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดสถานประกอบการแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบขั้นตอน

(Multiple Linear Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p- value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.798	0.293		2.729*	0.007
ด้านค่าจ้างแรง	0.189	0.052	0.208	3.664*	0.000
ด้านการขาด แคลนแรงงาน	0.350	0.082	0.312	4.294*	0.000
ด้านพฤติกรรม แรงงานต่างด้าว	0.132	0.087	0.111	1.510	0.132
R = 0.507, R Square = 0.257, Adjuster R Square = 0.249 Std. Error of the Estimate = 0.93928, Durbin-Watson = 1.880, F =30.705, Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2: จากตารางที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว ได้แก่ ลักษณะของสถานประกอบการ และปัจจัยด้านความต้องการแรงงานกับตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ เพื่อพิจารณาว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยความต้องการด้านแรงงานต่างด้าว ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความต้องการด้านแรงงานต่างด้ามี่ 2 ด้าน ได้แก่ด้านค่าจ้างแรง (Bata 0.208) และด้านการขาดแคลนแรงงาน (Bata 0.312) ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แต่ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าวไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y=0.798 + 0.189 (\text{ด้านค่าจ้างแรง}) +0.350 (\text{ด้านการขาดแคลน}) (1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z= 0.208 (\text{ด้านค่าจ้างแรง}) +0.312 (\text{ด้านการขาดแคลนแรงงาน}) (2)$$

จากสมการข้างต้น จะเห็นได้ว่าด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือด้านการขาดแคลนแรงงาน เท่ากับ 0.350 หน่วย เมื่อปัจจัยความต้องการด้านแรงงานต่างด้าว ด้านการขาดแคลนแรงงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลทำให้การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.350 และด้านค่าจ้างแรง 0.189 หน่วย เมื่อปัจจัยความต้องการด้านแรงงานต่างด้าว ด้านค่าจ้าง

แรง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.189

VII. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่าง
ด้าวของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปและ
อภิปรายผลตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยลักษณะของสถานประกอบการ พบว่า ประเภทของสถาน
ประกอบการและขนาดของสถานประกอบการแตกต่างกัน ส่งผลต่อการ
ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่อายุธุรกิจ
ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจ สะท้อนให้เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าว
ขึ้นอยู่กับลักษณะเชิงโครงสร้างของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและความ
เข้มข้นในการใช้แรงงาน ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยด้าน
เศรษฐศาสตร์แรงงานและการย้ายถิ่นที่ชี้ว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวมี
ความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมทางเศรษฐกิจและระดับความเข้มข้น
ในการใช้แรงงานมากกว่าปัจจัยด้านอายุหรือประสบการณ์ขององค์กร
(Borjas, 2017; Piore, 1979) โดยเฉพาะสำหรับกิจการภาคก่อสร้าง
ภาคบริการ และภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น มีแนวโน้มพึ่งพา
แรงงานต่างด้าวสูง เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยมทำงานที่มีลักษณะ
หนัก เสี่ยง หรือมีสภาพการจ้างงานไม่มั่นคง (International Labour
Organization (ILO), 2015) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า
สถานประกอบการในภาคอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง รวมถึงภาค
บริการ เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงที่สุด นอกจากนี้
การที่สถานประกอบการขนาดกลางมีระดับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่าง
ด้าวสูงกว่าสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สะท้อนถึงจุด
กึ่งกลางระหว่าง ข้อจำกัดด้านต้นทุน และ ความจำเป็นในการรักษา
ความต่อเนื่องของการผลิต กล่าวอีกนัยหนึ่ง สถานประกอบการขนาด
กลางต้องเผชิญแรงกดดันทั้งจากต้นทุนการดำเนินงานและความจำเป็น
ในการรักษากำลังการผลิตในระดับต่อเนื่อง จึงมีแนวโน้มเลือกใช้
แรงงานต่างด้าวเป็นกลไกในการลดความเสี่ยงด้านแรงงานมากกว่า
สถานประกอบการขนาดเล็กที่มีความยืดหยุ่นสูง และสถาน
ประกอบการขนาดใหญ่ที่มีระบบบริหารแรงงานภายในรองรับได้ดีกว่า
ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายของเศรษฐศาสตร์แรงงานที่มองว่า
ผู้ประกอบการจะเลือกแรงงานที่ลดความไม่แน่นอนในการดำเนินธุรกิจ
มากที่สุด ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรเชษฐ์ บุญชม
และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ (2563) พบว่า ลักษณะของสถาน
ประกอบการ เช่น รูปแบบการดำเนินธุรกิจ ระบบการจ่ายค่าจ้าง และ
จำนวนแรงงานทั้งหมด ส่งผลให้การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงถึงสถานประกอบการที่มีโครงสร้าง
การใช้แรงงานเข้มข้นมีแนวโน้มพึ่งพาแรงงานต่างด้าวมากกว่า สำหรับ
ด้านอายุธุรกิจที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจ กล่าวคือ ไม่ว่าสถาน
ประกอบการจะดำเนินธุรกิจมาเป็นเวลานานหรือใหม่เพียงใด หาก
ลักษณะงานมีความเข้มข้นในการใช้แรงงาน หรือประสบปัญหาการขาด
แคลนแรงงานไทย สถานประกอบการย่อมมีแนวโน้มตัดสินใจจ้าง
แรงงานต่างด้าวในระดับใกล้เคียงกัน สะท้อนให้เห็นว่าอายุธุรกิจมิใช่
ปัจจัยกำหนดรูปแบบการใช้แรงงาน หากแต่การจ้างแรงงานต่างด้าวได้
กลายเป็นกลไกปกติในการรักษาความต่อเนื่องของการผลิตและการ

ดำเนินงานของสถานประกอบการในพื้นที่ศึกษา อย่างไรก็ตาม
ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากงานของ พรพนา ตีรึกษา (2562) ซึ่งพบว่า
อายุของผู้ประกอบการและระยะเวลาการดำเนินธุรกิจมีผลต่อการ
ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากบริบท
พื้นที่ศึกษา เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่เศรษฐกิจเมืองที่มีการ
จ้างแรงงานต่างด้าวกลายเป็นแนวปฏิบัติปกติของตลาดแรงงาน
มากกว่าการเป็นทางเลือกที่ขึ้นกับประสบการณ์ของผู้ประกอบการ
รายบุคคล

2. ผลการวิจัยปัจจัยความต้องการด้านแรงงานต่างด้าว พบว่า ปัจจัย
ด้านการขาดแคลนแรงงาน และ ด้านค่าจ้างแรงงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผล
ต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัย
ด้านพฤติกรรมไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผล
การศึกษาที่ไม่พบอิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว
อย่างมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายได้ว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานข้าม
ชาติของผู้ประกอบการมิได้ตั้งอยู่บนการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล
ของแรงงานเป็นหลัก หากแต่ถูกกำหนดโดยข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของ
ตลาดแรงงาน เช่น การขาดแคลนแรงงานและต้นทุนแรงงานที่แท้จริง
และแม้ว่าผู้ประกอบการมีกรอบอธิบายการจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยเหตุผล
เชิงคุณลักษณะของแรงงานเป็นส่วนใหญ่ แต่ในเชิงโครงสร้างการ
เคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติไม่ได้เกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคลของ
แรงงานเพียงอย่างเดียว หากแต่แท้จริงแล้วเป็นผลจากความไม่สมดุล
เชิงโครงสร้างระหว่างตลาดแรงงานของประเทศต้นทางและประเทศ
ปลายทาง รวมถึงความต้องการแรงงานราคาต่ำในระบบเศรษฐกิจเมือง
(Massey et al., 1989) และการที่ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานมีค่า
สัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.312$) สอดคล้องกับแนวคิดความ
ต้องการแรงงานต่างด้าว ที่มองว่าแรงงานข้ามชาติทำหน้าที่เป็นแรงงาน
ทดแทนเชิงโครงสร้าง (structural substitute) ในระบบเศรษฐกิจของ
ประเทศปลายทาง มากกว่าจะเป็นแรงงานที่ถูกเลือกจากคุณลักษณะ
ส่วนบุคคล ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิมลรัตน์ ดวง
เกิด (2563) พบว่า ต้นทุนแรงงาน ($\beta = 0.417$) และการขาดแคลน
แรงงานในพื้นที่ ($\beta = 0.331$) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการจ้าง
แรงงานต่างด้าวได้อย่างชัดเจน และมีอำนาจอธิบายพฤติกรรมกรจ้าง
งานสูงถึงร้อยละ 69 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวทำหน้าที่เป็นกลไก
ทดแทนแรงงานในบริบทที่แรงงานไทยไม่เพียงพอ ในทำนองเดียวกัน
งานของ ฌักทรี วุฒิชะพันธ์ (2564) และไพบุยย์ คงสงค์ และคณะ
(2566) ต่างพบว่า การขาดแคลนแรงงานและการลดต้นทุนแรงงานเป็น
เหตุผลหลักที่ผู้ประกอบการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งสะท้อน
ลักษณะเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานไทยที่พึ่งพาแรงงานข้ามชาติ
อย่างต่อเนื่อง โดยสรุปเมื่อพิจารณาภาพรวมของแบบจำลองทั้ง 2 กลุ่ม
ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะสถานประกอบการและปัจจัยความต้องการด้าน
แรงงาน พบว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน
เขตกรุงเทพมหานครถูกกำหนดโดยปัจจัยเชิงโครงสร้างของ
ตลาดแรงงานเป็นหลัก ผลดังกล่าวสามารถอธิบายในเชิงจุลภาค
(Micro level) ได้ว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ขึ้นอยู่กับลักษณะการดำเนินธุรกิจและโครงสร้างการใช้แรงงานภายใน
สถานประกอบการเป็นสำคัญ กล่าวคือ ธุรกิจที่มีลักษณะใช้แรงงาน
เข้มข้นหรือมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก มีแนวโน้มที่จะพึ่งพา

แรงงานต่างด้าวมากกว่าธุรกิจที่ใช้แรงงานทักษะเฉพาะหรือใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงาน นอกจากนี้ ขนาดของสถานประกอบการยังสะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการแรงงานและทรัพยากรภายในองค์กร โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่มีแนวโน้มในการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่า เนื่องจากมีความต้องการแรงงานในปริมาณสูง และมีระบบการจัดการที่รองรับได้ ขณะที่อายุของธุรกิจไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดการตัดสินใจจ้าง เนื่องจาก การตัดสินใจจ้างแรงงานขึ้นอยู่กับลักษณะการผลิตและความต้องการแรงงานในปัจจุบัน มากกว่าประสบการณ์หรือระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ อีกทั้ง ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานและต้นทุนค่าจ้างแรงงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าวไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวโดยพิจารณาจากข้อจำกัดเชิงทรัพยากรภายในองค์กรเป็นหลัก โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนแรงงานและต้นทุนค่าจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจและประสิทธิภาพการผลิต เมื่อสถานประกอบการไม่สามารถจัดหาแรงงานในประเทศได้เพียงพอ หรือเผชิญกับข้อจำกัดด้านต้นทุนแรงงาน ผู้ประกอบการจึงเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเป็นทางเลือกในการรักษาความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ดังนั้น จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถสะท้อนนัยเชิงนโยบายและการบริหารแรงงานได้ประการหนึ่ง คือ การจัดการแรงงานต่างด้าวไม่ควรถูกมองเป็นประเด็นเชิงพฤติกรรมของแรงงานเป็นหลัก หากแต่ควรได้รับการพิจารณาในเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนแรงงานและต้นทุนแรงงานที่ผู้ประกอบการเผชิญอยู่จริง ดังนั้น ในเชิงนโยบายภาคเอกชนควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังแรงงานในภาคกิจการที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น ภาคก่อสร้างและภาคบริการในเขตเมือง รวมถึงการกำหนดมาตรการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการขนาดกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจเมือง ในขณะเดียวกันในเชิงการบริหารแรงงาน ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการบริหารต้นทุนแรงงานและการวางแผนกำลังคนล่วงหน้า มากกว่าการคัดเลือกแรงงานจากคุณลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวแต่เพียงอย่างเดียว เพื่อรักษาความต่อเนื่องของการผลิตและลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานในระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีได้ก็ด้วยความเสียสละความอนุเคราะห์ และ กำลังใจที่ดีจาก ดร.รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย รวมไปถึงตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ประจวบเหมาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรทิพย์ พจน์สุภาพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิชชีชญา เกิดช่วย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละ

เวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำที่มีคุณภาพต่อการพัฒนาและการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณกรมการจัดการหางานเขตพื้นที่ 4 และ 5 รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลงานสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่านที่ได้ให้วิชาความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนประสบการณ์ ที่ดีแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการทำสารนิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา มิตรสหาย รวมถึงครูบาอาจารย์ทุกท่าน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ให้ความรักและกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัย สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังว่าการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการอ้างอิงหรือประกอบความรู้ในอนาคต หากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และขอปรับปรุงให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2562). รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าว. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2568, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/fd391f0ac59fab8bbefe047a6e7334f1.pdf
- กรมการจัดหางาน. (2568). สถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2568, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/ffe0c8ad32fac21f13de08bf82a44ab2.pdf.
- ณภัทร วุฒิชะพันธ์. (2564). ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ. วารสารบริหารธุรกิจ, 14(2), 120–138.
- เนตรนภา เต็นรุ่ง. (2564). อุปสงค์แรงงานของประเทศไทย. (การศึกษาค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. กรุงเทพฯ.
- ไพฑูริย์ คงสงค์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี. วารสารสุทธิปริทัศน์. 37(4), 112–126.
- พรพนา ติรักษา (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาลัยเขตชลบุรี. ชลบุรี.
- วรเชษฐ์ บุญชม และณัฐพศุทธิ์ ภัทราสินสิริ (2563). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น. Journal of the Association of Researchers. 20(3), 87-97.
- Borjas. (2017). Labor Economics. 7th ed. New York : McGraw-Hill Education.
- International Labour Organization. (2015). Global Estimates on Migrant Workers. Geneva : International Labour Organization.
- Massey. (1989). International Migration in Comparative Perspective. Population and Development Review. 15(3) : 383-413.
- Piore. (1979). Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies. Cambridge : Cambridge University Press.