

ความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
The Study on the Entrepreneur's Demands for Alien Workers
Employment in the ASEAN community

กันตภณ หลอดโสภา

Kantaphon loadsopa

อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ

คณะบริหารธุรกิจสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

Faculty of Business Administration and Management, Northern College

E-mail: kantaphon.dba@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานประกอบการภาคเอกชน ซึ่งจำแนกตามรูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนและบริษัท จำนวน 365 ราย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่จดทะเบียนในรูปแบบของบริษัทจำกัด และดำเนินการแบบการขายสินค้าในประเทศ มีจำนวนคนงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการจำนวน 51-100 คน และใช้ทุนในการจดทะเบียน 1-10 ล้านบาท ซึ่งได้ดำเนินการมาแล้ว 6-10 ปี และไม่มีผู้ร่วมหุ้นเป็นชาวต่างชาติ ในภาคธุรกิจบริการต้องการจะรับแรงงานต่างชาติเพิ่มเติมในอนาคตหลังจากเปิดประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 เพื่อใช้ทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไปและต้องการจ้างแรงงานต่างชาติที่มีช่วงอายุระหว่าง 18-25 ปี ในการจัดหาแรงงานต่างชาติจะใช้บริการจากนายหน้าจัดหาแรงงาน ซึ่งค่าจ้างของแรงงานต่างชาติจะจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือนโดยจะจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน และจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างชาติโดยให้มีวันหยุดปกติภายใต้กฎหมายไทย มีการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างชาติในสถานประกอบการ โดยการส่งไปดูงานในสถานประกอบการอื่น ซึ่งแรงงานที่ต้องการมากที่สุดคือแรงงานเพศชาย เนื่องจากเพศชายมีความน่าสนใจ แข็งแรงและสามารถทำงานที่สกปรกได้

คำสำคัญ: ความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Abstract

The objective of this research was to study the demand for foreign workers to enter the ASEAN Community as well as factors affecting the employment of foreign workers in Mueang district, Ubon Ratchathani province. The sample included 365 entrepreneurs in private sector including those who own a partnership and a company. Data were collected through a questionnaire. Data were analyzed through statistics including percentage, mean and standard deviation.

The results of this study were found that the majority of the sample had the following nature: being Limited Companies, operating export business, having 51-100 workers, having 1-10 million baht in registered capital, having 6-10 years in business experience, having foreign partners, and having foreign workers. The results of employment of foreign workers showed that the respondents expect to hire more foreign workers after the ASEAN Community (by 2015) and demand more foreign workers to compensate the absence and inadequacy of current foreign workers. They demand foreign workers aged 18-25 years. They pay below 10,000 baht per month for foreign workers. They prefer hiring male foreign workers over females. Moreover, overall the respondents' opinions towards foreign workers' personality were at moderate level. Considering each aspect, the respondents need three main types of personality foreign workers including Discipline, Work experience and honesty.

Keywords: The demand for foreign workers to enter the ASEAN Community.

บทนำ

แรงงานไทยกำลังจะกลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่รบกวนแก้ไข ที่ผ่านมามีการหยิบยกประเด็นปัญหาแรงงานมาถกเถียงและวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการขาดแคลนแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือ ในขณะที่แรงงานระดับสูงกลับมีมากกว่าความต้องการของตลาดหรือผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและการปรับฐานเงินเดือนของผู้ที่จบการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งเป็นนโยบายที่รัฐบาลนำมาใช้เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำของรายได้แรงงานและยกระดับความเป็นอยู่ของชนชั้นแรงงาน นอกจากนั้นแล้วประเทศไทยยังตื่นตัวกับการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานให้รองรับกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558 (พรรณี ตั้งใจสถาปัตย์, 2555) ดังจะเห็นนโยบายต่าง ๆ จากภาครัฐ เช่น การส่งเสริมให้ปี พ.ศ. 2555 เป็นปีแห่งการพูดภาษาอังกฤษเพื่อให้เยาวชนมีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในตลาดแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หากแต่ปัญหาแรงงานโดยเฉพาะการขาดแคลนแรงงานระดับล่างและปัญหาการว่างงานในแรงงานระดับสูงกลับ

ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) วัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงต้องการศึกษากระบวนการจ้างแรงงานต่างชาติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

สมมติฐานของการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานีได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ภาษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อกระบวนการจ้างแรงงานต่างชาติต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีจำนวนยอดรวมทั้งสิ้น 365 ราย

กลุ่มตัวอย่างผู้ทำการวิจัยได้เลือกเฉพาะ ห้างหุ้นส่วนจำกัดและบริษัทจำกัดเท่านั้น เพื่อการเก็บข้อมูลให้ตรงกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ซึ่งมีทั้งสิ้น 365 ราย หลังจากนั้น ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการนำเอารายชื่อสถานประกอบการทั้งหมด มาทำการสุ่มออกมาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 365 ราย ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 95% (Yamane Taro 1973)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทฤษฎีค่าจ้าง

อดัม สมิธ (Smith, 1973) นักเศรษฐศาสตร์ชาวสกอตแลนด์ กล่าวว่า ค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างมีอำนาจต่อรองมากกว่าอัตราค่าจ้างก็จะสูงขึ้น แต่ถ้านายจ้าง มีอำนาจต่อรองมากกว่าอัตราค่าจ้างก็จะลดต่ำลง ซึ่งสถานการณ์โดยทั่วไปแล้วนายจ้างมักได้เปรียบมากกว่า เนื่องจากมีจำนวนน้อยกว่าจึงสามารถรวมตัวกันได้ง่าย และในขณะเดียวกันก็มีกฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างรวมตัวกันได้ ในขณะที่ห้ามไม่ให้ลูกจ้างรวมตัวกัน ดังนั้นนายจ้างจึงสามารถกดค่าจ้างลูกจ้างได้อย่างไรก็ตามนายจ้างไม่สามารถกดอัตราค่าจ้างให้ต่ำกว่าระดับหนึ่งได้ ระดับนั้นคือระดับพอยังชีพ

สำหรับทฤษฎีค่าจ้างในระยะสั้นหรือทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage fund theory) อดัม สมิธ (Smith, 1973) เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน อุปสงค์ต่อแรงงานก็คือ กองทุนค่าจ้าง (Wage fund) ซึ่งมีไว้สำหรับจ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่แรงงาน กองทุนค่าจ้างสามารถได้มา 2 ทาง คือ มาจากการออมของบุคคลทั่วไปและอีกทางหนึ่งมาจากกำไรของธุรกิจ กองทุนนี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อประเทศมีความเจริญมั่งคั่งมากขึ้นทฤษฎีค่าจ้างในระยะยาวหรือทฤษฎีค่าจ้างพอยังชีพ (Subsistence Theory) กล่าวคือเมื่อใดที่กองทุนค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นกว่าจำนวนประชากร อัตราค่าจ้างจะสูงขึ้นสูงกว่าระดับพอยังชีพทำให้แรงงานมีความเป็นอยู่ดีขึ้น แต่กลายเป็นสิ่งจูงใจให้จำนวนประชากรเพิ่มขึ้น เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้นซึ่งอาจจะมากกว่าการเพิ่มขึ้นของกองทุนค่าจ้าง ทำให้อัตราค่าจ้างลดลง แต่อาจจะลดลงต่ำกว่า

ระดับพอยังชีพ เมื่อเป็นเช่นนี้จะทำให้แรงงานเลี้ยงดูครอบครัวด้วยความยากลำบากจะส่งผลให้จำนวนประชากรลดลงในระยะต่อมา เมื่อจำนวนประชากรลดลงอุปทานของแรงงาน ก็ลดลงทำให้อัตราค่าจ้าง มีแนวโน้มสูงขึ้นจนเท่ากับระดับพอยังชีพอีกครั้งหนึ่ง กล่าวโดยสรุป อัดัม สมิธเชื่อว่าอัตราค่าจ้างในระยะยาว มีแนวโน้มที่จะเท่ากับอัตราพอยังชีพ สำหรับความหมายในระยะยาวนั้นเป็นระยะเวลานานพอที่จำนวนประชากรจะสามารถปรับตัวตามอัตราค่าจ้างได้ อัดัม สมิธ (Smith, 1973)

1. แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานของตลาดแรงงานในอาเซียน

ในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในอาเซียนนั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในภูมิภาคอาเซียนส่วนใหญ่จะเป็นการตอบสนองภาวะขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทาง เช่น ประเทศไทยมีการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว พม่า กัมพูชา) จำนวนมาก ซึ่งเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ทั้งนี้ก็เพื่อตอบสนองการขาดแคลนแรงงานที่ต้องใช้กำลัง หรืองานที่ต้องทำงานหนัก เป็นต้น ส่วนการเคลื่อนย้ายของแรงงานเหล่านี้ มักมาจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงซึ่งง่ายต่อการเคลื่อนย้าย และการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็ทำได้ง่าย และมีจำนวนมากเช่นกัน โดยภาพรวมแล้วแรงงานที่เคลื่อนย้ายในภูมิภาคอาเซียนส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ส่วนการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือ (Skilled Labor) จะผูกติดกับการลงทุนและการทำงานในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ทักษะสูง รวมทั้งแรงงานฝีมือในอาเซียนมักมีการเคลื่อนย้ายจากประเทศที่มีค่าตอบแทนต่ำ เช่น ประเทศในแถบอินโดจีนฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และรวมถึงไทย ไปสู่ประเทศที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า เช่น สิงคโปร์ และบรูไน เป็นต้น (กระทรวงแรงงาน, 2556)

อนึ่ง ผลจากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่จะบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2558 จะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพทำได้ง่ายขึ้น เพราะจะมีการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพในอาเซียน โดยการสร้างและยอมรับมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกัน เพื่อเป็นการลดกฏเกณฑ์ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยล่าสุดได้มีการทำข้อตกลงการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Agreement: MRA) ของแรงงานวิชาชีพต่าง ๆ ไปแล้ว 7 สาขา ได้แก่ สาขาวิศวกรรมสาขาวิชาชีพการพยาบาล สาขาสถาปัตยกรรม สาขาด้านการสำรวจ สาขาวิชาชีพแพทย์ สาขาวิชาชีพทันตแพทย์ และสาขาวิชาชีพบัญชี โดยมีสาขาการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นมาเป็นสาขาที่ 8 (อยู่ในขั้นตอนการรอกการลงนาม MOU ของประเทศไทย) ซึ่งหมายความว่า หากแรงงานในประเทศใดที่มีคุณสมบัติทั้งด้านหลักสูตรการศึกษาอบรม และประสบการณ์การทำงานตามที่มีการตกลงไว้ใน MRAs ก็จะได้รับกรยอมรับจากทุกประเทศสมาชิก และสามารถไปทำงานในประเทศสมาชิกใดก็ได้ ได้ง่ายขึ้นและด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีได้ง่ายขึ้นนี้อาจทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพในประเทศอาเซียนที่ให้ผลตอบแทนน้อยกว่า ซึ่งอาจทำให้เกิดการโยกย้ายของแรงงานไทยในสายวิชาชีพนี้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในบางสายวิชาชีพการเคลื่อนย้ายอาจทำได้ไม่มากนัก เนื่องจากหลายๆ ประเทศยังคงสงวนกฎเกณฑ์ที่แรงงานต้องปฏิบัติตาม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีปัจจัยและองค์ประกอบหลายอย่าง โดยปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจะประกอบด้วย (อภิญญา เลื่อนฉวี, 2552)

1. การพัฒนาของแต่ละประเทศในอาเซียน กล่าวคือ ประเทศที่มีทรัพยากรรองรับในการผลิตมากก็จะดึงดูดนักลงทุนที่แสวงหาแหล่งทรัพยากรใหม่ให้เข้าไปลงทุนในประเทศนั้นเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้มีการขยายตัวในอุตสาหกรรมการผลิตมากขึ้นในประเทศนั้น ยกตัวอย่าง เช่น ประเทศอินโดนีเซียที่มีทรัพยากรธรรมชาติมากที่สุดในอาเซียน ส่งผลให้มีการขยายตัวในอุตสาหกรรมการผลิตมากเป็นอันดับหนึ่งเห็นได้จากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา อินโดนีเซียมีอัตราการขยายตัวของการลงทุนจากต่างชาติถึง 7.6 เท่า ซึ่งมากที่สุดในอาเซียน โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนใจจากนักลงทุนมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ อุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา คือ อุตสาหกรรมเหมืองแร่ การเข้ามาลงทุนอย่างต่อเนื่องในอินโดนีเซีย

แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของนักลงทุนที่มีต่ออินโดนีเซีย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการมีทรัพยากรทางธรรมชาติเป็นจำนวนมากในประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่ออุตสาหกรรมการผลิตทั้งยังสอดคล้องกับจำนวนแรงงานไทยที่มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอินโดนีเซียเพิ่มมากขึ้นทุกปี ดังนั้นทิศทางการเคลื่อนย้ายของแรงงานจึงมีการเคลื่อนย้ายตามทิศทางการลงทุนในอาเซียนด้วยเช่นกัน ซึ่งกลุ่มแรงงานทักษะพร้อมจะกระจายตัวเข้าสู่ประเทศที่มีศักยภาพการจ้างงาน และกลุ่มแรงงานไร้ทักษะพร้อมจะเคลื่อนย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง เพราะมีโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้น จากการที่นักลงทุนเริ่มขยายฐานการผลิตไปยังกลุ่มประเทศที่เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ มีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า และมีโอกาสในการพัฒนาโครงสร้างทางกฎหมายและการขนส่งมากกว่า เช่น อินโดนีเซีย และกลุ่มประเทศ CLMV ดังนั้น การเปิดเสรีอาเซียนจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตและลงทุนไปสู่กลุ่มประเทศ CLMV เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือในประเทศที่เคยออกไปค้าแรงงานในต่างประเทศ มีแนวโน้มจะกลับถิ่นฐานของตนเองเพิ่มมากขึ้นตามทิศทางการลงทุนของอาเซียน ซึ่งการเติบโตในอุตสาหกรรมภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมการผลิตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะประเทศกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม จะส่งผลให้แรงงานเหล่านั้นที่อยู่ในประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะเดินทางกลับประเทศตนเองมากขึ้น เพื่อไปประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่กำลังเติบโตตามทิศทางการลงทุนในประเทศของตนเองมากขึ้น

2. อัตราค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่สูงกว่า ในขณะที่แนวโน้มกลุ่มแรงงานทักษะจะมีการกระจายตัวมากขึ้น ไปยังกลุ่มประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศของตนเอง แรงงานทักษะไทยมีแนวโน้มจะเคลื่อนย้ายไปประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ ซึ่งสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีแนวโน้มการกระจายตัวของแรงงานทักษะมากที่สุด เนื่องมาจากสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีอัตราการเติบโตในธุรกิจภาคบริการสูง ซึ่งสอดคล้องกับการเป็นประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงที่สุดในอาเซียน โดยเห็นได้จากวิชาชีพที่ได้ทำข้อตกลง MRAs ของแรงงานวิชาชีพต่าง ๆ ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มแรงงานฝีมือของประเทศไทยมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายมากที่สุด คือ วิศวกร และสถาปนิก แต่ในขณะเดียวกันแรงงานทักษะในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำ กว่าไทยก็มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างรูปธรรม คือ การที่ทุกประเทศสมาชิกของอาเซียนต่างได้รับผลประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีโดยไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ ทุกประเทศได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน แรงงานฝีมือทั้งภูมิภาคมีโอกาสหางานทำได้มากขึ้น เพราะตลาดแรงงานขยายใหญ่ขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหาคาดแคลนแรงงานฝีมือ (Labor Shortage of Skilled Labor) ของแต่ละประเทศอีกด้วย ดังนั้น ควรมีการทำความเข้าใจให้ตรงกันในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องจากหลายฝ่ายยังมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน เช่น เข้าใจว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีคือการเดินเข้า-ออกในประเทศอาเซียนได้เลยโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนอะไร ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีระบุไว้ Blueprint คือ การอำนวยความสะดวกให้มีการเคลื่อนย้ายได้ง่ายขึ้นเท่านั้น ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้าย ซึ่งจุดอ่อนของแรงงานไทยคือ ภาษา ระเบียบวินัย และเทคโนโลยี ฉะนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมกับให้เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ ควบคู่กันไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องขับเคลื่อนกลไกต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐควรบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันอย่างบูรณาการ

3. โอกาสและความเป็นไปได้ในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของไทยจากสถานการณ์แรงงานไทยพบว่า ประเทศไทยมีกำลังแรงงานประมาณ 40 ล้านคน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ทำอาชีพด้านการเกษตรและการประมง รองลงมาคืออาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด ทั้งนี้ประเทศไทยยังมีความ

ต้องการแรงงานอีกประมาณ 1.4 แสนอัตรา (สำรวจจากการแจ้งความต้องการของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ) โดยแรงงานที่ต้องการมากที่สุดคือ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมาคือ ภาคการขนส่ง การขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์ ภาคกิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน และภาคที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ

ส่วนการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่า ในปี พ.ศ. 2554 มีแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศประมาณ 1.6 แสนคน ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาร้อยละ 43 รองลงมาคือระดับประถมศึกษาร้อยละ 38 และระดับ ปวช. ปวส. อนุปริญญาร้อยละ 12 ในขณะที่ระดับปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 7 ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่นิยมไปทำงานต่างประเทศจะเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ ซึ่งอาจจะมีผลมาจากประเทศเหล่านั้นขาดแคลนแรงงาน เช่น งานก่อสร้าง กรรมกร หรือผู้รับใช้ในบ้าน และหากแรงงานเหล่านี้ออกไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากก็อาจส่งผลให้แรงงานในประเทศไทยขาดแคลน ต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติในประเทศใกล้เคียง

หากพิจารณาแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในภูมิภาคอาเซียนพบว่า มีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศอาเซียนน้อยมากเมื่อเทียบแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด กล่าวคือมีประมาณ 2.3 หมื่นคน หรือคิดเป็นร้อยละ 16 ของแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมด โดยประเทศที่มีแรงงานไปทำงานมากที่สุด คือ สิงคโปร์ รองลงมาคือ บรูไน และมาเลเซีย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานชายทำงานในสาขาอาชีพงานพื้นฐาน เช่น คนงานทั่วไป กรรมกรหรือคนทำงานหนัก และทำงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ เช่น ช่างเชื่อม ช่างไม้แบบ เป็นต้น ส่วนการเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวจากประเทศอาเซียน พบว่า ส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ และเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ส่วนการเข้ามาของแรงงานประเภทมีทักษะฝีมือส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศ ฟิลิปปินส์

ทั้งนี้จากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งจะทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี จะส่งผลที่ได้เห็นได้ชัดต่อตลาดแรงงาน กล่าวคือ ตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจทั่วโลกในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากัน แรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่มีโอกาสที่เขาจะสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุด และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง ในขณะเดียวกันการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะมีผลทำให้แรงงานจากทั้ง 10 ประเทศมีโอกาสในการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพมากขึ้นตามที่อาเซียนได้กำหนด ทั้งสาขาวิชาชีพที่ได้ทำข้อตกลง MRAs ร่วมกันแล้ว และสาขาวิชาชีพที่จะผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีในอนาคต เช่น วิชาชีพในภาคบริการและการท่องเที่ยว เป็นต้น

4. ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีแม้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558 หรืออีก 1 ปีข้างหน้า และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามข้อตกลงยังอยู่ในกรอบของแรงงานฝีมือ (Skilled Labor) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายกันตามปกติอยู่แล้วก็ตาม แต่ในอนาคตต่อนั้น การเคลื่อนย้าย

แรงงานนอกเหนือจากกลุ่มวิชาชีพ 8 วิชาชีพที่มีการทำ MRAs กันแล้วอาจจะมีเพิ่มมากขึ้น เพราะความสะดวกของการเคลื่อนย้าย ที่มาจากผลของการเปิดเสรีแรงงานตามกรอบข้อตกลง AEC และการขยายข้อตกลงการยอมรับร่วมทางด้านแรงงาน (MRAs) ที่ครอบคลุมสาขาอื่นๆ ที่เป็นที่ต้องการของตลาดอาเซียน ดังนั้นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก โดยจากการวิเคราะห์ในสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศไทยผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแยกออกเป็น 2 กรณี คือ

4.1 ผลกระทบด้านความสมดุลระหว่างการใช้จ่ายแรงงานพลเมืองและแรงงานข้ามชาติ แต่ละประเทศมีความต้องการทางตลาดแรงงานที่ไม่เหมือนกัน ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบข้อตกลง AEC จึงมีทั้งผลกระทบด้านบวกและผลกระทบด้านลบ

4.2 ผลกระทบด้านการสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) แนวคิดเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” ได้ถูกนำเสนอต่อรัฐสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization หรือ ILO) เป็นครั้งแรกในการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Conference) ครั้งที่ 87 เมื่อ พ.ศ. 2547 โดยมีความเชื่อมั่นว่างานที่มีคุณค่าจะยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน “งานที่มีคุณค่า” หมายถึง งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ โดยความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์

การสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) นี้ ไม่ใช่ข้อบังคับของ ILO ที่มีบทลงโทษหากไม่ปฏิบัติตาม หลายประเทศยังไม่สามารถดำเนินการตามหลักการสร้างงานที่มีคุณค่าได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย เนื่องด้วยปัจจัยหลักจากการผันผวนทางเศรษฐกิจ และการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิดใหม่ว่า คนงานเป็นต้นทุนแปรผันยืดหยุ่น สามารถควบคุมให้ใช้งานระยะสั้นและระยะยาวได้ตามความต้องการของนายจ้างการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบข้อตกลง AEC ยังไม่ได้ครอบคลุมการจัดทำข้อตกลงตามหลักการสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ของ ILO ด้วย เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามหลักการสร้างงานที่มีคุณค่า อันเป็นผลมาจากรูปแบบการจ้างงานอาจเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การจ้างงานบางเวลา (Part time) การจ้างงานโดยสัญญาระยะสั้นๆ การจ้างงานผ่านบริษัท Subcontract การกำหนดให้แรงงานหนุ่มสาวถูกเลิกจ้างได้ง่ายขึ้น (เช่น กฎหมายกำหนดให้การทำสัญญาจ้างงานครั้งแรก อนุญาตให้นายจ้างสามารถปลดคนงานหนุ่มสาวได้ในช่วง 2 ปีแรกของการทำงาน โดยให้ถือเป็นช่วงทดลองงานโดยไม่ต้องมีการแจ้งล่วงหน้า เป็นต้น (อภิญา เลื่อนฉวี, 2552)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.00) มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ร้อยละ 33.20) มีสัญชาติไทย (ร้อยละ 31.50) มีตำแหน่งเป็นเจ้าของกิจการ/ผู้ประกอบการ (ร้อยละ 51.80) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 38.90) และสามารถพูดภาษาลาวได้ (ร้อยละ 36.20)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ลักษณะของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด (ร้อยละ 30.40) มีรูปแบบการดำเนินกิจการแบบขายสินค้าในประเทศ (ร้อยละ 43.30) มีจำนวนคนงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการจำนวน 51-100 คน (ร้อยละ 28.50) ใช้ทุนในการจดทะเบียน 1-10 ล้านบาท (ร้อยละ 38.10) มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 6-10 ปี (ร้อยละ 44.90) สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีผู้ร่วมหุ้นเป็นชาวต่างชาติ (ร้อยละ 73.20) และไม่มีการจ้างแรงงานต่างชาติในสถานประกอบการ (ร้อยละ 76.70)

3. ความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการจะรับแรงงานต่างชาติเพิ่มเติมในอนาคตหลังจากเปิดประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 (ร้อยละ 57.8) วัตถุประสงค์ที่ต้องการรับแรงงานต่างชาติเนื่องจากทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป (ร้อยละ 65.20) ในภาคธุรกิจให้บริการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติมากที่สุด (ร้อยละ 21.40) ซึ่งช่วงอายุของแรงงานต่างชาติที่อยู่ระหว่าง 18-25 ปี (ร้อยละ 46.30) มีวิธีการจัดหาแรงงานสำนักงานบุคคลหรือนายหน้าจัดหาให้ (ร้อยละ 30.40) สถานประกอบการไม่ได้มีการจ่ายค่าบริการในการจัดหาแรงงานต่างชาติ (ร้อยละ 58.60) สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกันมีวิธีการจัดหาแรงงานต่างชาติโดยใช้บริการจากนายหน้าจัดหางาน (ร้อยละ 22.50) สถานประกอบการได้จ่ายให้แรงงานต่างชาติต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 78.60) โดยจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน (ร้อยละ 37.50) ซึ่งในสถานประกอบการจ่ายค่าแรงงานให้กับแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างชาติ (ร้อยละ 53.20) มีการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างชาติ (ร้อยละ 34.20) มีวิธีจูงใจโดยการให้ให้เงิน ของขวัญ หรือจัดเลี้ยงในโอกาสพิเศษ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ เพื่อให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานดีอยู่ทำงานกับสถานประกอบการนานที่สุด (ร้อยละ 44.40) สถานประกอบการจัดให้มีวันหยุดปกติภายใต้กฎหมายไทย (ร้อยละ 38.10) มีการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างชาติในสถานประกอบการ (ร้อยละ 58.40) โดยการส่งไปดูงานในสถานประกอบการอื่น (ร้อยละ 45.80) เชื้อชาติลาวเป็นเชื้อชาติที่ต้องการจ้างมากที่สุดในอนาคต (ร้อยละ 40.80) และต้องการจ้างแรงงานที่นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 64.40) แรงงานที่ต้องการมากที่สุดคือแรงงานเพศชาย (ร้อยละ 54.50) เนื่องจากเพศชายมีความน่าสนใจ แข็งแรงและสามารถทำงานที่สกปรกได้

4. ข้อมูลการเลือกใช้แรงงานต่างชาติเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

การเลือกใช้แรงงานต่างชาติเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของสถานประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สถานประกอบการต้องการจ้างแรงงานต่างชาติ 3 อันดับแรกต้องการแรงงานที่มีระเบียบวินัย รองลงมาไม่ประสบผลการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สัญชาติ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ภาษา ที่แตกต่างกันมีกระบวนการในการเลือกใช้แรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถวิเคราะห์และอภิปรายผลได้ว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด ซึ่งมีรูปแบบในการดำเนินกิจการแบบขายสินค้าในประเทศ มีจำนวนคนงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการจำนวน 51-100 คน โดยใช้ทุนในการจดทะเบียนจำนวน 1-10 ล้านบาท ซึ่งได้ดำเนินกิจการมาแล้วประมาณ 6-10 ปี สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีผู้ร่วมหุ้นเป็นชาวต่างชาติ และไม่มีการจ้างแรงงานต่างชาติในสถานประกอบการ

ในภาคธุรกิจให้บริการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในอนาคตมากที่สุด หลังจากเปิดประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องการรับแรงงานต่างชาติเนื่องจากทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป และต้องการแรงงานที่อายุระหว่าง 18-25 ปี ในการจัดหาแรงงานต่างชาติเข้าสู่สถานประกอบการนั้นจะมีนายหน้าเป็นผู้จัดหาแรงงานให้ ซึ่งสถานประกอบการไม่ได้มีการจ่ายค่าบริการในการ

จัดหาแรงงานต่างชาติและธุรกิจประเภทเดียวกันก็มีวิธีการจัดหาแรงงานต่างชาติโดยใช้บริการจากนายหน้า จัดหางานเช่นเดียวกัน จำนวนค่าจ้างที่สถานประกอบการได้จ่ายให้แรงงานต่างชาตินั้นต่ำกว่า 10,000 บาท ต่อเดือน โดยจะจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน สถานประกอบการก็ได้จัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่แรงงานต่างชาติและ จัดให้มีวันหยุดปกติภายใต้กฎหมายไทย ซึ่งมีวิธีจูงใจโดยการให้เงิน ของขวัญ หรือจัดเลี้ยงในโอกาสพิเศษ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ เพื่อให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานติดอยู่ทำงานกับสถานประกอบการนานที่สุด รวมถึงจัด ให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างชาติในสถานประกอบการโดยการส่งไปดูงานในสถานประกอบการอื่น เชื้อชาติลาวเป็นเชื้อชาติที่สถานประกอบการต้องการจ้างมากที่สุดในอนาคตและต้องการจ้างแรงงาน ที่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งเพศชายเป็นเพศที่สถานประกอบการต้องการรับเข้าทำงานมากที่สุด เนื่องจากเพศ ชายมีความน่าสนใจมากกว่าแข็งแรงกว่าและสามารถทำงานที่สกปรกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐ์ วัฒนศัพท์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมในจังหวัดสกลนคร พบว่า อุปสงค์แรงงาน นายจ้างให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด โดยนายจ้างส่วนใหญ่ ต้องการจ้างแรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษาเฉลี่ย 2.00 - 2.50 เพศชาย ช่วงอายุ 16 - 20 ปี เงินเดือน 2,001 - 3,000 บาท ตำแหน่งพนักงานทั่วไป และมีความอดทนสูงในการสรรหาแรงงาน นายจ้างใช้วิธีการให้พนักงานในสถานประกอบการหาให้ ทำให้ต้นทุนในการจ้างงานสำหรับการประมาณ การความต้องการจ้างงานในช่วงระยะเวลา 1 - 10 ปี พบว่านายจ้างต้องการจ้างแรงงาน เพิ่มขึ้นประมาณ 3,963 คน โดยสถานประกอบการที่จำนวนลูกจ้างน้อยมีความต้องการแรงงาน มากกว่าสถานประกอบการมี ลูกจ้างจำนวนมาก ส่วนการเลือกใช้แรงงานต่างชาติเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในสถานประกอบการ ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติที่มีระเบียบวินัยมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญชัย นพพรพิทักษ์ ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวโน้มความต้องการด้าน แรงงานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของช่าง อุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานอุตสาหกรรม ในสาขาวิชาต่างๆ ศึกษาถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของช่างอุตสาหกรรม ระดับ ปวช. ปวส.และปริญญาตรี รวมทั้งความต้องการความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้าน เจตคติมากกว่าคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งคุณลักษณะด้านเจตคติ คือ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำงาน และมีความขยันและอดทนในการทำงาน ส่วนคุณลักษณะด้าน ความรู้ความสามารถ คือ ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้ด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. กรมการจัดหางานในจังหวัดอุบลราชธานี ควรประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อการลด ค่าใช้จ่ายลดขั้นตอนการนำเข้าแรงงานถูกต้องตามกฎหมายให้สะดวกรวดเร็ว กำหนดเวลาดำเนินการในแต่ละ ขั้นตอนให้ชัดเจนทำให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้การเข้ามา ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายเป็นทางเลือกที่ดีกว่าลักลอบเข้ามาทำงาน
2. กรมการจัดหางานในจังหวัดอุบลราชธานี ควรปรับปรุงระบบจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างชาติให้ เป็นระบบฐานข้อมูลกลางมีความเป็นปัจจุบันเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ ร่วมกัน

References

- Adam Smith. (1973). *The Wealth of Nations*. New York: Random House.
- Apinya Lanchavee. (2552). *Labor movement in ASEAN: What is the impact in Thailand*. Bangkok: Dhurakij Pundit University.
- Boonchai Noppipitak. (2549). *Research on Labor Demand Trends and Desirable characteristics of industrial technicians in the manufacturing industry of small and medium enterprises (SMEs)*. Bangkok.
- Chanin Watsanon. (2549). *Research Report on Labor Market Study of industry in Sakon Nakhon*: Bangkok.
- KrunthonThip Panichpak. (2554). *Fair City : Case of migrant workers in Samut Sakhon*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Ministry of Labour. (2556). *Guidelines to prepare for moving labor to ASEAN community*. Retrieved 15 October 2013, From the website: <http://www.mol.go.th>.
- Panee Tanjaisatapat. (2555). *The evolution of labor law in the 200 years of Rattanakosin.winning essay*. Bangkok: Thammasat University.
- Somkiat Sankarak et al. *The Study on the Entrepreneur's Demands for Alien Workers Employment in Surat Thani*. Bangkok: Thailand Development Research Institute.
- Yamane,Taro. (1973). *Statistic an Introductory Analysis*. New York: Harper & Row, Publihers.