

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ประเทศไทยมีนโยบายในการส่งเสริมการลงทุนโดยให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้มาลงทุนไม่ว่าจะเป็นผู้ลงทุนภายในประเทศและผู้ลงทุนจากต่างประเทศที่มาเปิดธุรกิจดำเนินกิจการในประเทศไทยหรือเปิดสาขาในการดำเนินธุรกิจในประเทศไทย รูปแบบในการส่งเสริมให้มีการลงทุนทางธุรกิจดังกล่าวนี้รัฐได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ลงทุนและผู้ร่วมลงทุน เช่น การลดหย่อนภาษีเครื่องจักร การยกเว้นอากรขาเข้าวัตถุดิบในการผลิตเพื่อการส่งออก การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ฯลฯ ที่ผ่านมามีบริษัทต่างชาติเข้ามาประกอบธุรกิจหรือดำเนินกิจการในประเทศไทยในเกือบทุกกิจการที่ไม่มีข้อห้ามในการคุ้มครองธุรกิจหรือคุ้มครองอาชีพของคนไทย อย่างไรก็ตามธุรกิจที่บริษัทต่างชาติเข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทยสามารถจำแนกตามหมวดอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ ได้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน 2543 : 78)

1. ผลิตภัณฑ์ทางเกษตรกรรม
2. ผลิตภัณฑ์เหมืองแร่ เซรามิกส์ โลหะมูลฐาน
3. อุตสาหกรรมเบา
4. ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์
5. ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องไฟฟ้า
6. ผลิตภัณฑ์กระดาษและพลาสติก
7. การบริการและสาธารณูปโภค
8. ธุรกิจอุตสาหกรรมอื่น ๆ

ในอดีตบริษัทต่างชาติที่เข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทยนี้ เป็นองค์กรทางเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตขึ้นมาอย่างรวดเร็วและมีบทบาทเด่นชัดนับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 (ศุภลักษณ์ อารีย์สว่างวงศ์ 2525 : 5) ปัจจุบันบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่มีทุนมาจากประเทศที่พัฒนาแล้ว มีนายทุนใหญ่หรือมีการร่วมทุนของโครงการจากต่างชาติในประเทศไทย 6 รายใหญ่ คือ ญี่ปุ่น ยุโรป ไต้หวัน อเมริกา ฮองกง สิงคโปร์ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน 2543 : 79) ซึ่งนายทุนเหล่านี้จะขยายการลงทุนมายังประเทศที่กำลังพัฒนาที่มีตลาดแรงงานราคาถูกรองรับ มีทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการลงทุน มีระบบสาธารณูปโภคที่ดี มีมาตรการในการส่งเสริมการลงทุนและความมั่นคงในระบบการเงิน การธนาคาร รวมไปถึงระบบการเมืองที่ส่งเสริมสนับสนุนการเข้ามาลงทุนของต่างประเทศ สำหรับประเทศไทยเหตุผลหลักในการที่บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนคือเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการของบริษัททำให้ต้นทุนของผลิตภัณฑ์ลดลง และสามารถส่งผลิตภัณฑ์ออกไปขายแข่งขันในตลาดโลกได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแสวงหากำไร และผลประโยชน์อื่น ๆ ให้แก่เจ้าของบริษัทหรือเจ้าของทุน

จากการศึกษาผลกระทบจากการที่มีบริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยพบว่า มีผลกระทบต่าง ๆ หลายประการแม้ว่าความเข้าใจโดยทั่วไปรวมทั้งความเข้าใจของภาครัฐเองที่เข้าใจว่า การมีบริษัทต่างชาติเข้ามาร่วมลงทุนจะทำให้เกิดการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก มีการกระจายรายได้ เป็นการช่วยขจัดปัญหาการว่างงานและรัฐบาลมีรายได้จากภาษีอากรจำนวนหนึ่งเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งความเข้าใจดังกล่าวเป็นความเข้าใจในด้านที่เป็นผลดีโดยรวมต่อประเทศ แต่หากมองอีกด้านหนึ่งของการเข้ามาลงทุนของบริษัทต่างชาติดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมองในแง่มุมมองทางธุรกิจแล้วจะเห็นได้ว่าการเข้ามาลงทุนของบริษัทต่างชาติเป็นการมาตัดดวงผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์จากทรัพยากรในประเทศ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในรูปแบบของกำไรแล้วมีการโอนเงินตราที่เป็นกำไรออกนอกประเทศ ฯลฯ นอกจากนี้หากมองในแง่มุมมองทางสังคมในแง่มุมมองทางวัฒนธรรม รวมถึงวิถีชีวิตดั้งเดิมของคนในท้องถิ่นที่ต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นวิถีชีวิตในการเป็นลูกจ้างและความสัมพันธ์ในสังคมที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง หรือจากสังคมเกษตรสู่สังคมอุตสาหกรรมที่เกิดจากการจ้าง

งานของบริษัทต่างชาติก็จะพบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและทางวัฒนธรรมของคนไทยเป็นจำนวนมาก ทั้งผู้ที่ได้ทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัทต่างชาติและผู้ที่ไม่ได้ทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัทต่างชาติ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีหลายสิ่งหลายอย่างเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและในเวลาเดียวกันก็มีหลายสิ่งหลายอย่างที่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่เป็นปัญหาหรือเกิดผลทางลบต่อวัฒนธรรมและสังคมไทย

กรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นในระหว่างปี 2539 - 2540 บริษัทในเครืออีเดนกรุ๊ป (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2540 : 1) ซึ่งประกอบด้วย 3 บริษัทย่อย คือ บริษัทอีเดนพรีนซ์ จำกัด เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ บริษัทเฟชั่นแวร์ จำกัด เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ บริษัท ไอการ์เมนท์ จำกัด เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ มีลูกจ้างรวม 1,772 คน ประกอบธุรกิจผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกต่างประเทศ โดยมีนายจ้างผู้ถือหุ้นใหญ่เป็นชาวออสเตรเลียและชาวอิสราเอล ได้รับการส่งเสริมการลงทุน 1 บริษัท คือ บริษัท อีเดนพรีนซ์ จำกัด ปรากฏในช่วงเวลาดังกล่าวการดำเนินกิจการไม่ราบรื่นมีข้อขัดแย้งกับบริษัทจากลูกค้าลดลงบริษัทจึงปรับแนวการบริหารจนทำให้ลูกจ้างเกิดปัญหาข้อขัดแย้งกับบริษัทมีการชุมนุมประท้วงหลายครั้งจากฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างจึงได้ทำการเลิกจ้างลูกจ้างโดยแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างว่ามีการประท้วงกันหลายครั้งและมีการทำกิจกรรมต่อต้านบริษัทและเจ้าของอย่างรุนแรง ในส่วนของลูกจ้างได้กล่าวหาบริษัทว่ามีการจ้างแรงงานเด็กโดยผ่านผู้รับเหมาช่วงค่าแรง มีการส่งจดหมายแจ้งไปยังลูกค้าของบริษัททั่วโลกระบุว่า บริษัทมีการใช้แรงงานเด็กและทำผิดกฎหมายอื่น ทำให้ลูกค้าสำคัญยกเลิกการสั่งซื้อสินค้า จากสภาพความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการเพื่อยุติข้อขัดแย้งลงได้ในที่สุดนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น 1,450 คน โดยลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกลุ่มแรกประมาณ 800 คน ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแต่ลูกจ้างส่วนที่เหลือไม่ได้รับค่าชดเชยเนื่องจากนายจ้างหลบหนีเดินทางออกนอกประเทศ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องเป็นฝ่ายให้การช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีดังกล่าว

กรณีตัวอย่างบริษัท สเปลนคิต (ไทยแลนด์) จำกัด กิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่งออก ผู้ถือหุ้นสัญชาติเยอรมัน

จำนวนลูกจ้าง 160 คน ปรากฏว่าสภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจำนวน 10 ข้อ โดยมีสาระสำคัญได้แก่ขอปรับค่าจ้าง ค่าครองชีพ ชุดทำงาน เงินโบนัสตามอายุงาน การเจรจาต่อรองไม่บรรลุผลและลูกถามจนเกิดข้อพิพาทแรงงาน มีการปิดงานขังจากฝ่ายนายจ้าง ซึ่งปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับความร่วมมือในการแก้ไขและในการร่วมเจรจาเพื่อหาข้อยุติตามข้อเรียกร้องจากฝ่ายนายจ้างหลายครั้ง ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจจึงขัดขวางไม่ให้บริษัทนำสินค้าออกจากโรงงานเพื่อส่งไปจำหน่ายได้ นายจ้างจึงได้มีการแจ้งความเพื่อกล่าวโทษลูกจ้างในความผิดทางอาญา ประกาศปิดกิจการ และเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 132 คนโดยไม่จ่ายค่าชดเชยโดยอ้างเหตุจากการกระทำความคิดของลูกจ้างดังกล่าว ต่อมาบริษัทยื่นข้อเสนอให้เงินช่วยเหลือร้อยละ 40 ของค่าชดเชย ซึ่งลูกจ้างบางส่วนยอมรับข้อเสนอแต่ลูกจ้างบางส่วนได้ทำหนังสือร้องเรียนต่อนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ ให้เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและดำเนินคดีทางแพ่งและอาญากับนายจ้าง ผลสุดท้ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้โดยนายจ้างยอมจ่ายเงินช่วยเหลือร้อยละ 80 ของค่าชดเชยที่ลูกจ้างควรจะได้รับตามกฎหมายและทั้ง 2 ฝ่ายได้ถอนข้อกล่าวหาทางกฎหมายต่อกัน

กรณีตัวอย่างบริษัทตลาดหลักทรัพย์เอกธำรง เค ซี ไอ จำกัด (มหาชน) (กรุงเทพฯ ธุรกิจ 23 กันยายน 2543) ซึ่งมีผู้ถือหุ้นใหญ่จากไต้หวันได้แสดงเจตนาที่จะปลดผู้บริหารฝ่ายคนไทยออกโดยอ้างถึงการย้ายออกเงินโบนัสพนักงานของผู้บริหารฝ่ายไทยจำนวน 150 ล้านบาท ทำให้เกิดปัญหาการต่อต้านจากกลุ่มพนักงานของบริษัทฯ ต่อผู้ถือหุ้นรายใหญ่จากไต้หวัน เนื่องจากเห็นว่าผู้ถือหุ้นจากไต้หวันพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้บริหารคนไทยโดยไม่มีเหตุผลและไม่เป็นธรรม มีการประท้วงจากพนักงานโดยยื่นใบลาออก 350 คนแม้ว่าผู้ถือหุ้นใหญ่จากไต้หวันเสนอผลตอบแทนให้กับพนักงานเพิ่มขึ้นก็ตาม

จะเห็นได้ว่าการเข้ามาลงทุนหรือเข้าร่วมลงทุนของจากบริษัทต่างชาตินี้ แม้ว่าระบบการบริหารงานของบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่จะมีการบริหารด้วยระบบที่เป็นมาตรฐาน

สากล แต่หลายครั้งได้เกิดเหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นว่า การกระทำของบริษัทต่างชาติบางบริษัท ไม่มีความรับผิดชอบต่อลูกจ้าง เช่น มีการปลดลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือจ่ายค่าชดเชย แต่ไม่เป็นไปตามอัตราที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งการกำหนดสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน โดยนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวจนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานในสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นปัญหาในเรื่องสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเจ้าของกิจการ รวมไปถึงการปิดกิจการแล้วนายจ้างต่างชาติหลบหนีกลับประเทศของตน โดยไม่มีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การแก้ไขปัญหาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับตามกระบวนการยุติธรรมของไทย เป็นไปด้วยความยากลำบากและใช้เวลานานมาก จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการใช้แรงงานของบริษัทต่างชาติในประเทศไทยว่ามีการจัดระบบสภาพการจ้าง สภาพการทำงานอย่างไร ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติมีทัศนคติต่อการทำงานและต่อนายจ้างต่างชาติอย่างไร เพื่อนำองค์ความรู้และข้อมูลต่างๆที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เกิดความเป็นธรรมต่อนายจ้างและลูกจ้าง ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของบริษัทต่างชาติในประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาระบบแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทต่างชาติในประเทศไทย
- 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ และทัศนคติของลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ทราบถึงสภาพข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ของบริษัทต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทยว่าเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานหรือไม่ ระบบแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้างในสถานประกอบการดังกล่าวเป็นอย่างไร รวมไปถึงแรงจูงใจในการตัดสินใจในการเข้าทำงานของลูกจ้างในบริษัทต่างชาติ เพื่อนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสร้างมาตรการหรือกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสภาพการจ้าง สภาพการทำงานให้มีความเป็นธรรมในการจ้างงาน ให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเฉพาะสถานประกอบการหรือบริษัทต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทยโดยมีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

- 1) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การจัดการแรงงานในด้านการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์โดยใช้มาตรฐานกฎหมายแรงงานและนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเกณฑ์
- 2) สถานประกอบการหรือบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนประกอบกิจการมีขอบเขตเฉพาะต่างชาติที่มีสถิติการลงทุนสูงและมีโครงการใหญ่ตามรายงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งมี 6 ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น ยุโรป ไต้หวัน อเมริกา ฮองกง และสิงคโปร์

วิธีการศึกษาวิจัย

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จ โดยวิธีดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary Survey) ทางวิชาการ เอกสารวารสาร บทความหนังสือพิมพ์ ตลอดจนเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- 2) ดำเนินการสำรวจโดยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้แบ่งกลุ่มไว้ ดังนี้

2.1) ใช้แบบสอบถามนายจ้างของบริษัทหรือสถานประกอบการที่มีการลงทุนจากต่างชาติหรือต่างชาติเป็นเจ้าของ เก็บข้อมูลโดยใช้สัญชาติของบริษัทต่างชาติเป็นหน่วยการสุ่ม โดยพิจารณาการจัดแบ่งตามเขตที่สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุนจัดแบ่ง

2.2) ใช้แบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลจากลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีนายจ้างเป็นต่างชาติ

2.3) สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ที่มีบริษัทต่างชาติที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาตั้งอยู่

นิยามศัพท์

บริษัทต่างชาติ หมายถึง บริษัทที่มีการลงทุนหรือร่วมลงทุนจากต่างประเทศ โดยตรง (Foreign direct investment) โดยผู้ที่ทำการลงทุนที่เป็นชาวต่างชาติ นั้น มีเจตนาที่จะควบคุมการทำงานการบริหารงานของบริษัทที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยโดยผู้ลงทุน มีอำนาจควบคุมอย่างสมบูรณ์ โดยอาจเป็นบริษัทลูกที่เป็นเจ้าของโดยสมบูรณ์ (Wholly – owned Subsidiary) หรือเป็นการเข้ามาดำเนินกิจการต่อ (Take – over) หรือบุกเบิกเปิดกิจการใหม่ (Green field Venture) หรือในรูปของการร่วมลงทุน (Joint Venture) โดยบริษัทต่างชาติดังกล่าวมีหุ้นส่วนข้างมาก (Majority share) หรือสาขาในหลายประเทศ

นายจ้าง หมายถึง ผู้มีอำนาจ หรือตัวแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแทนนายจ้างในการตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างบริษัทต่างชาติโดยรับค่าจ้าง

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องแยกเนื้อหาออกเป็นปัจจัยต่าง ๆ 9 หัวข้อ ดังนี้

1. ความหมายของบริษัทต่างชาติ
2. ทฤษฎีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ
3. ประเภทของการลงทุนระหว่างประเทศ
4. ความแตกต่างของการลงทุนทางอ้อมกับการลงทุนทางตรง
5. ประเภทของบริษัทต่างชาติ
6. บทบาทของบริษัทต่างชาติ
7. ปัจจัยการลงทุนของบริษัทต่างชาติต่อประเทศกำลังพัฒนา
8. การลงทุนในประเทศไทย
9. ผลกระทบของการส่งเสริมการลงทุนและการสะท้อนกลับจากสังคม

1. ความหมายของบริษัทต่างชาติ

ความหมายของบริษัทต่างชาติ บริษัทต่างชาติมีชื่อเรียกมากมายหลายชื่อ เช่น บรรษัทนานาชาติ, บรรษัทข้ามชาติและรวมไปถึงบริษัทต่างชาติ (Multinational corporation) Translation corporation) ซึ่งมีความหมายต่าง ๆ ตามความเห็นของผู้ให้ความหมาย เช่น

บริษัทต่างชาติตามนิยามขององค์การสหประชาชาติ (สุวินัย ภรณวิสัย 2525 : 35) “Multinational ที่ใช้ในที่นี้จะใช้ในความหมายที่ครอบคลุมบริษัททั้งหมดที่ควบคุม (Control) ทรัพย์สิน (อย่างเช่น โรงงาน เหมืองแร่ สำนักงานขาย) ในประเทศตั้งแต่ 2 ประเทศขึ้นไป”

บริษัทต่างชาติตามความหมายของ เคฟว์ หมายถึง “วิสาหกิจที่ควบคุมและจัดการแหล่งผลิต” เช่น โรงงานซึ่งตั้งอยู่ในประเทศต่าง ๆ อย่างน้อยสองประเทศ

จากตัวอย่างความหมายต่าง ๆ นี้ จะกล่าวถึงบริษัทที่เข้ามาดำเนินการในลักษณะเป็นสาขาหรือมีบริษัทแม่เข้ามาลงทุนมากกว่า 2 ประเทศ แต่ในความเป็นจริงมีการลงทุนจากต่างประเทศมากมายที่เข้ามาลงทุนหรือมาตั้งบริษัทโดยไม่มีบริษัทแม่หรือสาขาในประเทศใดเลย ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าบริษัทต่างชาติหมายถึง บริษัทที่มีการลงทุนหรือร่วมลงทุนจากต่างประเทศโดยตรง (Foreign direct investment) โดยผู้ที่ทำการลงทุนที่เป็นชาวต่างชาตินั้นมีเจตนาที่จะควบคุมการทำงานการบริหารงานของบริษัทที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยโดยผู้ลงทุนมีอำนาจควบคุมอย่างสมบูรณ์ โดยอาจเป็นบริษัทลูกที่เป็นเจ้าของโดยสมบูรณ์ (Wholly – owned Subsidiary) หรือเป็นการเข้ามาดำเนินกิจการต่อ (Take – over) หรือบุกเบิกเปิดกิจการใหม่ (Green field Venture) หรือในรูปของการร่วมลงทุน (Joint Venture) โดยบริษัทต่างชาติดังกล่าวมีหุ้นส่วนข้างมาก (Majority share) หรือสาขาในหลายประเทศ

2. ทฤษฎีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

การสำรวจทฤษฎีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในที่นี้จะมุ่งเฉพาะประเด็นที่ว่าเหตุใดจึงเกิดการลงทุนโดยตรงระหว่างประเทศ เนื่องจากงานเขียนทางทฤษฎีด้านนี้มีอยู่มาก ในที่นี้จึงเลือกเสนอเฉพาะงานเขียนบางชิ้นที่สำคัญเท่านั้น

(1) ทฤษฎีโครงสร้างของตลาดอุตสาหกรรมหรือทฤษฎีผู้แข่งขันน้อยราย

(Oligopolistic Theory)

การที่องค์การธุรกิจเอกชนทำการลงทุนโดยตรงในต่างประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การธุรกิจนั้นมีข้อได้เปรียบบางประการเหนือคู่แข่งที่เป็นองค์การธุรกิจของประเทศดังที่ Kindleberger และ Hymer ได้กล่าวไว้ว่า การลงทุนทางตรงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทฤษฎีองค์การอุตสาหกรรม (Theory of Industrial Organization) มากกว่าทฤษฎีการเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศ (Theory of Capital Movements) การลงทุนในต่างประเทศมีข้อเสียเปรียบในแง่ที่ว่า เป็นการดำเนินการในตลาดต่างประเทศอาศัยปัจจัยการผลิตของต่างประเทศและอยู่ห่างไกลศูนย์กลางในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้ลงทุนจะต้องมีข้อได้เปรียบบางประการ อาจจะเป็นข้อได้เปรียบทางด้านเทคโนโลยี การจัดการ และทรัพยากรภายในองค์การ ผู้ลงทุนทางตรงต่างประเทศมีข้อได้เปรียบเหล่านี้เหนือคู่แข่งและ

สามารถเอาชนะคู่แข่งกันได้ (ซึ่งอาจจะเป็นองค์การธุรกิจของประเทศ) ก็หมายความว่า ผู้ลงทุนทางตรงต่างประเทศจะเป็นผู้มีอำนาจผูกขาดหรืออยู่ในตลาดที่มีผู้แข่งขันน้อยราย (Oligopolistic Competition) หรือเป็นตลาดที่มีผู้แข่งขันมากมายแต่ต่างมีอำนาจผูกขาด (Monopolistic Competition)

นอกจาก Kindleberger แล้ว ตามแนวความคิดของทฤษฎีนี้ Caves ได้ อธิบายว่า การลงทุนทางตรงต่างประเทศเป็นการขยายตัวขององค์การธุรกิจไปสู่ดินแดนแห่งใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นการขยายตัวทางด้านแนวตั้งหรือแนวนอนก็ได้ ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมที่มีลักษณะพิเศษ เช่น ได้รับการคุ้มครองจากสิทธิบัตรหรือเป็นสินค้าที่มีความแตกต่างกับสินค้าของผู้ผลิตคนอื่น ๆ ในสายคาของผู้ซื้อ (Differentiated Product) ซึ่งองค์การธุรกิจจะสามารถแสวงหา กำไรสูงสุดในตลาดต่างประเทศได้

Calvat มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า นักลงทุนจากต่างประเทศไม่เพียงแต่จะมี สิทธิพิเศษลักษณะพิเศษที่จะลดรายข้อเสียเปรียบอื่นที่มีต่อผู้ผลิตในประเทศเท่านั้น แต่นักลงทุนจะต้องเห็นว่าการลงทุนผลิตสินค้าในต่างประเทศเป็นวิธีการที่ดีกว่าในการตัดวงจรผลประโยชน์หรือค่าเช่าทางเศรษฐกิจจากตลาดต่างประเทศเหนือวิธีการอื่นๆ เช่น การส่งออกหรือการให้เข้าไปอนุญาตหรือสิทธิบัตร นอกจากนี้แล้วการเก็บภาษีศุลกากรของประเทศเจ้าบ้านในอัตราสูงมักมีผลทำให้การส่งสินค้าเข้าไปจำหน่ายในตลาดต่างประเทศทำให้ยากขึ้น จึงเป็นการกระตุ้นให้องค์การธุรกิจหันมาทำการลงทุนทางตรงแทน

Lall and Streeten ก็มีแนวความคิดที่สอดคล้องกับ Kindleberger และ Hymer เขาเชื่อว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเกิดจากความได้เปรียบที่องค์การธุรกิจต่างประเทศมีเหนือองค์การธุรกิจของประเทศในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความได้เปรียบทางด้านทุนการจัดการเทคโนโลยีการตลาด ความสามารถควบคุมวัตถุดิบ ความได้เปรียบอันเกิดจากการประหยัดจากขนาด จากอำนาจในการต่อรองและอำนาจทางการเมืองซึ่งมีเหนือองค์การธุรกิจของประเทศ และเป็นความได้เปรียบที่สามารถลดรายต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินกิจการในต่างประเทศทำให้มีการก่อตั้งองค์การธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ มีสาขาตั้งอยู่ในประเทศต่าง ๆ และมีการลงทุนต่างประเทศอย่างกว้างขวาง ซึ่งรู้จักกันในนามของบริษัท

ต่างชาติ (Multinational Corporation : MNC) หรือบริษัทข้ามชาติ (Transnational Corporations : TNC)

นอกจาก Lall และ Streeten แล้ว Gray ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่ให้ทัศนะว่าองค์การธุรกิจจะไปลงทุนตั้งโรงงานในต่างประเทศก็ต่อเมื่อผลตอบแทนที่เกิดจากความได้เปรียบต่าง ๆ สูงเกินกว่าผลตอบแทนที่องค์การธุรกิจของประเทศได้รับในฐานะที่ผลิตในประเทศของตนเอง

(2) ทฤษฎีการสงเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่กำหนดการลงทุนระหว่างประเทศ

ตามแนวความคิดของ Dunning การที่องค์การธุรกิจตัดสินใจทำการลงทุนในต่างประเทศนั้น มิใช่ขึ้นอยู่กับเหตุผลที่ว่าองค์การธุรกิจมีความได้เปรียบในปัจจัยบางประการ เช่น มีสินทรัพย์ภายในองค์การ เป็นเจ้าของเทคโนโลยีใหม่หรือเพื่อป้องกันการสูญเสียตลาดและกระจายความเสี่ยงภัยในการลงทุนเท่านั้น แต่การที่จะตัดสินใจลงทุนทางตรงระหว่างประเทศหรือจะทำการผลิตเพื่อการส่งออกหรือจะใช้วิธีการขายหรือให้เช่าสิทธิบัตร จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ประการได้แก่

(1) ความได้เปรียบในการเป็นเจ้าของสินทรัพย์บางอย่าง (Ownership-Specific Advantages) เช่น ขนาดและความมั่นคงของกิจการ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การจัดการการบริหารและการตลาด

(2) ความได้เปรียบที่เกิดจากการประกอบการของตนเอง (Internalization Incentive Advantages) องค์การธุรกิจจะต้องการประโยชน์จากความได้เปรียบของตนด้วยตนเองโดยการขยายการประกอบการของตนเองออกไป (Internalization) ในต่างประเทศแทนที่จะแสวงหาประโยชน์จากภายนอกกิจการ โดยการขายหรือทำสัญญาให้เช่าแก่องค์การธุรกิจอื่น ๆ การแสวงหาประโยชน์จากความได้เปรียบของตนโดยการขยายกิจการออกไปในต่างประเทศนี้ จะทำให้องค์การธุรกิจได้รับผลประโยชน์บางประการ เช่น ต้นทุนเกี่ยวกับการตลาดอาจจะลดลงได้บ้าง สามารถหลีกเลี่ยงมาตรการการเข้าแทรกแซงของรัฐบาล เช่น การตั้งกำแพงภาษี การกำหนดโควต้า สามารถควบคุมแหล่งผลิตและราคาวัตถุดิบที่ต้องใช้ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ซื้อในต่างประเทศสามารถใช้กลยุทธ์ในการกำหนดราคาขายในประเทศต่าง ๆ ให้แตกต่างกันได้

(3) ความได้เปรียบที่เกิดจากแหล่งที่ตั้ง (Location – Specific Advantages) ซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแหล่งทรัพยากร คุณภาพของทรัพยากรและราคาของทรัพยากรของประเทศนั้น ค่าใช้จ่ายในการขนส่งและการสื่อสาร ขนาดการเข้าแทรกแซงของรัฐบาลในการผลิต การควบคุมการนำเข้าปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่ประเทศมีอยู่ ความแตกต่างของวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณี

หากไม่สามารถบรรลุเงื่อนไขทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์กรธุรกิจก็จะเลือกทางอื่นๆ แทนการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศ

(3) ทฤษฎีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในวัฏจักรของผลิตผล (Product Cycle Theory)

Vernon และ Akamatsu เป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่ให้ความสำคัญในเรื่องวัฏจักรของผลิตผลและได้เสนอความเห็นต่าง ๆ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้คือ

Vernon's Product Cycle

Vernon เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ได้รับการคิดค้นขึ้นมาและมีการผลิตขนาดใหญ่ในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม (สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ได้รับการหยิบยกขึ้นมาเป็นกรณีตัวอย่างมากที่สุด) การพัฒนาอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางการค้าตามแนวความคิดของ Vernon แบ่งออกได้เป็น 6 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 มีประเทศหนึ่งคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ขึ้นมา ซึ่งช่วงนี้ประเทศดังกล่าวจะเป็นประเทศที่มีการผูกขาดในการผลิตและโดยปกติผลิตภัณฑ์ใหม่นี้มักจะเป็นสินค้าที่มีความยืดหยุ่นต่อรายได้ค่อนข้างสูง

ช่วงที่ 2 ประเทศที่คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่จะส่งออกผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปยังประเทศกลุ่มที่ 2 ซึ่งอัตราการขยายตัวของการส่งออกจะขึ้นอยู่กับความแตกต่างของเทคโนโลยีการผลิตที่เป็นอยู่ระหว่างประเทศผู้คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่และประเทศอื่น ๆ

ช่วงที่ 3 ประเทศกลุ่มที่ 2 เริ่มมีความต้องการผลผลิตสูงขึ้นหรือเมื่อตลาดมีขนาดใหญ่พอที่จะลงทุนก็จะมีการเคลื่อนย้ายการผลิตจากประเทศที่คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ไปยังประเทศในกลุ่มนี้ ซึ่งการลงทุนนี้จะมีขึ้นหรือไม่หรือมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ

กับต้นทุนด้านภาษีและค่าขนส่ง ความยืดหยุ่นของรายได้ที่มีต่อความต้องการสินค้านั้น ระดับรายได้และขนาดของตลาด

ช่วงที่ 4 การผลิตจากประเทศกลุ่มที่ 2 จะมีบทบาทสำคัญมากในตลาดของประเทศกลุ่มที่ 3 การขยายตลาดของประเทศกลุ่มที่ 2 จะแย่งส่วนแบ่งการตลาดจากประเทศที่คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่

ช่วงที่ 5 เมื่อบางประเทศในกลุ่มที่ 2 มีต้นทุนค่าขนส่งต่ำและได้รับการคุ้มครองทางภาษีจากประเทศที่คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ประเทศที่คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ก็จะกลายเป็นประเทศผู้นำเข้าผลิตภัณฑ์จากประเทศกลุ่มที่ 2

ช่วงที่ 6 เป็นช่วงที่เทคโนโลยีการผลิตมีการใช้กันอย่างแพร่หลายและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีไปยังประเทศกลุ่มที่ 3 ทำให้ประเทศกลุ่มที่ 3 สามารถผลิตสินค้าชนิดนี้และอาจสามารถทำการส่งออกได้ในที่สุด

ทฤษฎีของ Vernon นี้ เป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ โดยที่การลงทุนโดยตรงจะเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการซื้อขายสินค้าและการลงทุนดังกล่าวก็จะมีผลกระทบต่อ การนำเข้าและการส่งออกของทั้งประเทศผู้ลงทุนและผู้ได้รับการลงทุน

3. ประเภทของการลงทุนระหว่างประเทศ

ประเภทของการลงทุนระหว่างประเทศ หากแบ่งเป็นระยะเวลาสามารถแบ่งประเภทการลงทุนได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ การลงทุนระยะสั้น (Short – Term investment) และการลงทุนระยะยาว (Long – Term investment) (สุวินัย ภรณวลีย์. 2535 : 112 – 115)

1. การลงทุนระยะสั้น หมายถึงการลงทุนในสินทรัพย์ซึ่งมีอายุสั้นกว่า 1 ปี ส่วนใหญ่เกิดขึ้นเนื่องจากการค้าระหว่างประเทศ เช่น การรับซื้อตัวแลกเปลี่ยนจากผู้ส่งออก เป็นต้น ปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นการลงทุนระยะสั้นได้แก่ ความแตกต่างของอัตราดอกเบี้ยระหว่างประเทศผู้ลงทุนกับประเทศผู้รับทุน การเปลี่ยนแปลงในอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ และเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศ ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่อัตราดอกเบี้ยในต่างประเทศสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยในประเทศหรือมีการคาดคะเนว่าเงินตราของประเทศจะมีค่าลดลงเนื่องจากการปรับอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศใหม่ สถาบันการเงินและเอกชนในประเทศมีแนวโน้มที่จะซื้อสินทรัพย์ระยะสั้นของต่างประเทศมากขึ้น นั่นคือทำการลงทุนต่างประเทศระยะสั้น หรือในกรณีที่เสถียรภาพทางการเมืองของประเทศไม่มั่นคงก็จะกระตุ้นให้ภาคเอกชนในประเทศทำการลงทุนในต่างประเทศมากขึ้น กล่าวได้ว่าเงินทุนระยะสั้นจะเคลื่อนย้ายจากประเทศที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำไปยังประเทศที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงและจากประเทศที่มีการเสี่ยงภัยทางการเมืองสูงไปยังประเทศที่มีการเสี่ยงภัยทางการเมืองต่ำ

2. การลงทุนระยะยาว หมายถึง การลงทุนที่มีอายุยาวนานกว่า 1 ปี เมื่อมีการลงทุนระยะยาวเกิดขึ้นจะมีผลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุนระยะยาวระหว่างประเทศ และจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเจริญเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งของประเทศผู้ลงทุนและประเทศผู้รับทุน การลงทุนระยะยาวแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ การลงทุนทางอ้อมหรือการลงทุนโดยซื้อหลักทรัพย์ (Indirect investment or portfolio investment) และการลงทุนทางตรง (Direct investment)

2.1 การลงทุนทางอ้อม (Indirect investment) การลงทุนทางอ้อม หมายถึง การลงทุนในรูปของการซื้อหลักทรัพย์ทางการเงินซึ่งอาจจะเป็นหลักทรัพย์ที่ออกใหม่หรือหลักทรัพย์เก่าที่ออกมานานแล้วก็ได้ หลักทรัพย์ทางการเงิน ได้แก่ พันธบัตรของรัฐบาล หุ้นสามัญ หุ้นกู้ เป็นต้น เมื่อเอกชนหรือสถาบันการเงินของประเทศหนึ่ง

ชื่อหลักทรัพย์ทางการเงินดังกล่าวของประเทศอื่นก็ถือได้ว่าได้มีการลงทุนทางอ้อมเกิดขึ้น นอกจากนี้ การลงทุนทางอ้อมอาจอยู่ในรูปของการให้สถาบันการเงินต่างประเทศกู้ยืมเงินระยะยาวก็ได้ การลงทุนทางอ้อมเป็นการลงทุนเพื่อหวังผลตอบแทนจากหลักทรัพย์ทางการเงิน ดังนั้น ผู้ลงทุนจึงจะเลือกทำการลงทุนในหลักทรัพย์ที่ให้ผลตอบแทนสูง มีความมั่นคงและมีการเสี่ยงภัยค่อนข้างต่ำ ถ้าเป็นการลงทุนในหุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ ผู้ลงทุนจะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินปันผล แต่ถ้าเป็นการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล หุ้นกู้ หรือการให้เงินกู้ ผู้ลงทุนจะได้รับผลตอบแทนในรูปของดอกเบี้ย เนื่องจากการลงทุนทางอ้อมระยะยาวเป็นการลงทุนเพื่อหวังผลตอบแทนทางการเงินจากหลักทรัพย์ทางการเงินเป็นสำคัญ ดังนั้น การกู้ยืมอย่างเป็นทางการซึ่งเป็นการกู้ยืมระหว่างรัฐต่อรัฐ หรือเป็นการ กู้ยืมระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินระหว่างประเทศหรือองค์การเศรษฐกิจระหว่างประเทศนั้น แม้ว่าเป็นการทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศแต่เราก็ไม่ถือว่าเป็นการลงทุนทางอ้อมระหว่างประเทศ เพราะการให้กู้ยืมดังกล่าวมิได้มีเป้าหมายหลักเพื่อผลตอบแทนทางการเงินแต่อาจจะมีการให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแฝงอยู่ด้วย

2.2 การลงทุนทางตรง (Direct investment) การลงทุนทางตรง

หมายถึง การเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศที่มีเป้าหมายหลักเพื่อการเข้าควบคุมในการจัดการและกำไรขององค์การธุรกิจในต่างประเทศ การที่จะเข้าไปทำการควบคุมในการจัดการและกำไรขององค์การธุรกิจต่างประเทศได้นั้นสามารถทำได้หลายวิธีการ คือ

(1) โดยวิธีการเข้าไปซื้อกิจการขององค์การธุรกิจที่ตั้งอยู่เดิมแล้วในประเทศผู้รับทุน เพื่อจะได้สามารถเข้าบริหารงานได้เต็มที่หรือโดยการซื้อหุ้นทุน เช่น หุ้นสามัญเป็นจำนวนมากพอที่จะทำให้สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและควบคุมการดำเนินงานขององค์การธุรกิจเดิมของประเทศผู้รับทุนได้

(2) โดยวิธีการตั้งกิจการสาขาขึ้นในต่างประเทศ ซึ่งทำให้อีกกิจการแม้อยู่ยังสามารถบริหารงานได้เต็มที่หรือการเข้าร่วมลงทุนกับเอกชนเจ้าของประเทศในรูปของการลงทุนร่วม (Joint venture) ซึ่งจะมีส่วนในการบริหารตามกฎหมายตามสัดส่วนของการร่วมทุน

(3) โดยวิธีการเข้าไปตั้งองค์การธุรกิจขึ้นใหม่ในประเทศผู้รับทุน เช่น ตั้งโรงงานหรือสำนักงานขึ้นใหม่ เป็นต้น

4. ความแตกต่างของการลงทุนทางอ้อมกับการลงทุนทางตรง

ความแตกต่างของการลงทุนทางอ้อมและการลงทุนทางตรง ความแตกต่างที่สำคัญของการลงทุนทางอ้อมกับการลงทุนทางตรงได้แก่ ลงทุนทางตรงนั้นเอกชนต่างประเทศผู้ลงทุนจะมีอำนาจในการควบคุมการบริหารงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์การธุรกิจของประเทศผู้รับทุน ขอบเขตของอำนาจจะมากหรือน้อยอย่างไรขึ้นอยู่กับว่า เอกชนต่างประเทศผู้ลงทุนมีส่วนร่วมในทุนส่วนของผู้เป็นเจ้าของ (Equity) ขององค์การธุรกิจมากน้อยเท่าใดเมื่อเปรียบเทียบกับเอกชนเจ้าของประเทศ (ถ้ามี) ในองค์การนั้น ในทางปฏิบัติที่เป็นจริงเอกชนต่างประเทศมักสามารถเข้าควบคุมและบริหารงานกิจการที่ตั้งอยู่ในรูปของการลงทุนร่วมแม้ว่าจะถือหุ้นน้อยกว่าครึ่งก็ตาม การลงทุนทางตรงมิใช่เป็นเพียงการเคลื่อนย้ายเงินทุนจากเอกชนต่างประเทศมายังประเทศผู้รับทุนเท่านั้น แต่ยังมี การโอนปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ในรูปของความรู้ทางด้านเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ ทางด้านการผลิต การบริหาร การจัดการ และการตลาด เป็นต้น ควบคู่มากับการเคลื่อนย้ายทุนด้วย ในขณะที่การลงทุนโดยซื้อหลักทรัพย์มักจะกระจุกตัวอยู่เฉพาะภาคเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน ที่สามารถทำรายได้ (หรือกำไร) ให้เป็นอย่างดีหรือภาคเศรษฐกิจที่มีการเสี่ยงภัยน้อยหรือเป็นภาคเศรษฐกิจที่ประเทศผู้รับทุนได้เปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศผู้ลงทุน แต่การลงทุนทางตรงมักจะกระจุกตัวเฉพาะภาคเศรษฐกิจที่ประเทศผู้ลงทุนได้เปรียบและประเทศผู้รับทุนยังไม่สามารถทำประโยชน์ได้มากนักหรือยังไม่มี ความชำนาญในการผลิตด้านนี้ เช่น ภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น

การลงทุนโดยซื้อหลักทรัพย์ เช่น หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ โดยผ่านกลไกของตลาดทุนจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความเป็นเจ้าของขององค์การธุรกิจ แต่การลงทุนทางตรงไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในความเป็นเจ้าของธุรกิจถ้าเป็นการลงทุนในรูปการขยายสาขาของกิจการเดิม แต่ถ้าเป็นการลงทุนทางตรงในรูปของการซื้อกิจการขององค์การธุรกิจที่ตั้งอยู่เดิมในประเทศผู้รับทุนแล้วก็จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในความเป็นเจ้าของขององค์การธุรกิจเกิดขึ้น การลงทุนทางตรงมักจะมีผลกระทบต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของโลกมากกว่าการลงทุนโดยซื้อหลักทรัพย์ ทั้งนี้เพราะการลงทุนทางตรงมักจะเกิดขึ้นมากในภาคเศรษฐกิจที่เทคนิควิทยาการก้าวหน้าและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และประเทศผู้ลงทุนมักจะมีความรู้ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เหนือประเทศผู้รับทุน จึงทำให้

ประเทศผู้รับทุนได้รับทุนและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และอาจจะมีอัตราความจำเรอเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่ากรณีของการลงทุนต่างประเทศโดยซื้อหลักทรัพย์ในแง่ของการเสี่ยงภัยของผู้ลงทุน การลงทุนโดยการซื้อหลักทรัพย์มักจะมีการเสี่ยงภัยที่จะไม่ได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าการลงทุนโดยตรงเพราะหลักทรัพย์บางประเภทนั้นรัฐบาลของประเทศผู้รับทุนมักให้การค้ำประกันในการจ่ายผลตอบแทนและจ่ายเงินต้น ส่วนการลงทุนทางตรงนั้นผู้ลงทุนนอกจากจะต้องเสี่ยงภัยสูงเนื่องจากการประกอบธุรกิจล้มเหลวแล้ว ยังอาจต้องเสี่ยงภัยเนื่องจากถูกริบกิจการ (Expropriation) เข้าเป็นของรัฐอีกด้วย อย่างไรก็ตามแม้ว่าการลงทุนทางตรงมักจะมีการเสี่ยงภัยกว่าการลงทุนโดยซื้อหลักทรัพย์ แต่อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางตรงอาจจะสูงกว่าอัตราผลตอบแทนจากการซื้อหลักทรัพย์จนคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัย ด้วยเหตุนี้การลงทุนทางตรงจึงขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ามาลงทุนกับประเทศที่กำลังพัฒนามีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้การลงทุนสามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภทคือ

1. การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ เป็นการลงทุนที่ผู้ลงทุนต่างประเทศมีส่วนเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการควบคุมจัดการกิจการนั้นด้วย เงินลงทุนโดยตรงประกอบด้วยทุนเรือนหุ้น (Equity) และเงินกู้จากผู้ลงทุนต่างประเทศหรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง (Equity Loans)
2. การลงทุนของเอกชนในการซื้อหุ้นหรือหลักทรัพย์เอกชน (Portfolio Investment)
3. การลงทุนในรูปเงินกู้อื่น ๆ (Other Loans)
4. สินเชื่อผู้ขาย (Suppliers Credit) ลักษณะพิเศษของสินเชื่อผู้ขาย คือ ทำให้มีการนำเข้าสินค้าต่าง ๆ เข้ามาในประเทศได้โดยไม่ต้องชำระเงินค่าสินค้าในทันที

5. ประเภทของบริษัทต่างชาติ

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งประเภทของบริษัทต่างชาติอาจแบ่งออกได้เป็น 2 หลักเกณฑ์ใหญ่ ๆ คือ หลักเกณฑ์แรกแบ่งประเภทของบริษัทต่างชาติออกตามชนิดของอุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินการอยู่ ส่วนหลักเกณฑ์หลังเป็นการแบ่งประเภทของบริษัทต่างชาติออกตามแรงกระตุ้นในการดำเนินการ

1. ประเภทของบริษัทต่างชาติตามชนิดของอุตสาหกรรมหลัก

การแบ่งบริษัทต่างชาติออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามชนิดของอุตสาหกรรมหลัก อาจแบ่งบริษัทต่างชาติออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้อย่างน้อย 5 ประเภท ได้แก่

1) บริษัทต่างชาติทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ (Natural resources based transnational corporations) หมายถึง บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการอยู่ในแวดวงของทรัพยากรธรรมชาติเป็นงานหลัก อาทิเช่น น้ำมัน เหมืองแร่ ก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น ตัวอย่างของบริษัทต่างชาติยักษ์ใหญ่ เช่น บริษัทเอ็กซอน บริษัทเท็กซากอ บริษัทโมบิลล์ออยล์ บริษัทแอสตนดาร์ต-ออยล์ แห่งคาลิฟอร์เนีย บริษัทกัลฟ์ออยล์ ซึ่งมีที่ตั้งสำนักงานใหญ่อยู่ในสหรัฐอเมริกา ดำเนินการเกี่ยวกับน้ำมันปิโตรเลียม บริษัทโรยัลดัตช์เชลล์ของสหรัฐอเมริกาและเนเธอร์แลนด์ บริษัทบริติช-ปิโตรเลียมของสหราชอาณาจักรก็ดำเนินการเกี่ยวกับน้ำมันปิโตรเลียม บริษัทต่างชาติเหล่านี้หลายบริษัทยังหันไปสำรวจแหล่งก๊าซธรรมชาติเพื่อแสวงหาเชื้อเพลิงอื่นมาทดแทนน้ำมันปิโตรเลียมที่นับวันจะหมดไปทุกที บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติดังกล่าวมักจะเป็นบริษัทที่มีการขัดแย้งทางด้านสังคมและการเมืองกับประเทศที่เป็นเจ้าของทรัพยากรธรรมชาติอยู่บ่อย ๆ เนื่องจากประเทศที่เป็นเจ้าของทรัพยากรธรรมชาติต้องการเข้าควบคุมหรือมีอำนาจเหนือแหล่งทรัพยากรธรรมชาติของตนหรือต้องการผลประโยชน์ตอบแทนจากทรัพยากรธรรมชาติของตนเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ประกอบกับอุปสงค์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและในประเทศที่กำลังพัฒนา

2) บริษัทต่างชาติทางด้านสาธารณูปโภค (Public utility transnational corporations) บริษัทต่างชาติประเภทนี้เมื่อเข้าไปดำเนินการอยู่ในประเทศใดมักจะได้รับอำนาจการผูกขาดโดยอัตโนมัติ ซึ่งแตกต่างกับการดำเนินงานในภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น บริษัทต่างชาติที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับโทรศัพท์เมื่อเข้าไปวางระบบโทรศัพท์ใน

ประเทศใดก็ตามจะได้รับอำนาจผูกขาดในประเทศนั้นด้วยเพราะคงไม่มีเหตุผลถ้าจะมีระบบโทรศัพท์ 2 ระบบของต่างบริษัทกันในประเทศเดียวกัน อีกนัยหนึ่งถ้ามองทางด้านประเทศผู้ซื้อก็จะมีเพียงผู้ซื้อคนเดียวของประเทศนั้นที่ผูกขาดการซื้อ เช่น บริษัทการบินของประเทศก็เป็นผู้ผูกขาดในการซื้อเครื่องบิน เป็นต้น การที่บริษัทมีอำนาจผูกขาดในการขายและประเทศผู้ซื้อมีอำนาจผูกขาดในการซื้อโดยไม่มีการแข่งขันการซื้อกันขายดังกล่าวทำให้มักเกิดมีช่องทางหรือโอกาสในการทุจริตหรือให้สินบนในการซื้อหรือขายก็ได้หรือการกำหนดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน ดังตัวอย่างที่มักปรากฏขึ้นเนื่อง ๆ

3) บริษัทต่างชาติทางด้านอุตสาหกรรมโรงงาน (Manufacturing transnational corporations) นับตั้งแต่ทศวรรษ 1950 บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการทางด้าน การประกอบการอุตสาหกรรมโรงงานได้ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างของบริษัทต่างชาติที่ประกอบอุตสาหกรรมโรงงานได้แก่ บริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ บริษัทฟอร์ด มอเตอร์ บริษัท ไอ บี เอ็ม บริษัทเจนเนอรัลอิเล็กทริก ซึ่งเป็นของสหรัฐอเมริกา บริษัท ฟิลิปส์ ของเนเธอร์แลนด์ บริษัทนิสสันมอเตอร์ บริษัทมิซูบิชิ บริษัทนิปปอนสตีล บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ของญี่ปุ่น และบริษัทบริติชสตีลของสหราชอาณาจักร เป็นต้น อุตสาหกรรม โรงงานที่ดำเนินการยังแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรม ยาและเวชภัณฑ์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเหล็กกล้า อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องใช้สำนักงาน การขยายตัวของบริษัทต่างชาติทางด้านอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วนี้ เป็นผลมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกกิจการ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ดังที่ได้กล่าวไว้ แล้ว ประกอบกับในระยะแรกๆ อุตสาหกรรมดังกล่าวมักจะไม่เป็นที่พึงถึงว่าจะก่อให้เกิดผลเสียทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองแก่ประเทศที่สาขาของบริษัทเข้าไปตั้งอยู่ ดังเช่น อุตสาหกรรมสกัดทรัพยากรธรรมชาติ จึงทำให้ประเทศต่าง ๆ มักยินดีต้อนรับบริษัทต่างชาติ ที่ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมโรงงาน

4) บริษัทต่างชาติทางด้านเกษตรกรรม (Agricultural transnational corporations) บริษัทต่างชาติหลายบริษัทดำเนินการอยู่ในภาคเกษตรกรรมนับตั้งแต่ขึ้น เมืองต้นจนถึงขั้นแปรรูปเป็นสินค้าสำเร็จรูป บริษัทต่างชาติดังกล่าวมักจะมีแหล่งกำเนิดใน ประเทศที่พัฒนาแล้วแต่ขยายสาขาเข้าไปดำเนินการในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งเป็นประเทศ ที่มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เหมาะสมต่อการดำเนินการผลิตพืชผลทางเกษตร เช่น บริษัทต่างชาติของสหรัฐอเมริกาไปดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับกล้วยหอม กาแฟ ชา และยาสูบอยู่

ในประเทศต่าง ๆ ในทวีปอเมริกากลาง บริษัทต่างชาติของญี่ปุ่นเข้ามาดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตสินค้าเกษตรในประเทศไทย บริษัทเนสเลย์ของสวิสเซอร์แลนด์ที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าอาหารประเภทนมและผลิตภัณฑ์จากนมก็ได้ขยายสาขาไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เป็นต้น

5) บริษัทต่างชาติทางด้านอุตสาหกรรมบริการ (Service industrial transnational corporations) บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการอยู่ในอุตสาหกรรมบริการนี้ค่อนข้างจะแตกต่างกับบริษัทต่างชาติประเภทอื่น ๆ ในแง่ที่ว่า เป็นบริษัทที่ไม่ได้เน้นหนักไปทางด้านการลงทุนในรูปของการสร้างทุนแต่เป็นการลงทุนในปัจจุบันที่สำคัญคือเทคโนโลยีและความรู้ทางด้านการบริหารและการจัดการ ตัวอย่างเช่น บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมโรงแรมระหว่างประเทศจะมีโรงแรมที่อยู่ในเครือข่ายกระจายไปยังเมืองใหญ่ ๆ แทบทั่วโลก แต่เงินลงทุนในการก่อสร้างโรงแรมและค่าซื้อที่ดินมักจะเป็นของคนในประเทศ แต่บริษัทต่างชาติมักจะเป็นผู้เข้าดำเนินการทางด้านการบริหารและการจัดบริการโรงแรมให้มีคุณภาพ สัญญาระยะยาวเกี่ยวกับการจัดหาและสำรองที่พักให้กับผู้ใช้บริการ ตลอดจนการแบ่งปันผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานเดินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น นอกจากอุตสาหกรรมโรงแรมแล้ว บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการเกี่ยวกับบริการ อาทิ เช่น ธนาคาร ก็ยังมีการขยายตัวอย่างมากในช่วงปี ค.ศ. 1971 - 1976 ธนาคารใหญ่ที่สุดของโลก 50 ราย ได้ขยายสาขาในต่างประเทศเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 60 อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการโฆษณา การประกันภัยได้มีการขยายตัวเช่นเดียวกันควบคู่กับการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมโรงงาน

2. ประเภทของบริษัทต่างชาติตามแรงกระตุ้นในการดำเนินการ

การแบ่งบริษัทต่างชาติออกตามแรงกระตุ้นหรือปรัชญาในการดำเนินการนี้เกี่ยวข้องกับการจัดการและควบคุม แบ่งบริษัทต่างชาติในกลุ่มนี้ออกเป็น 3 ประเภทด้วยกันคือ บริษัทต่างชาติที่เห็นแก่ประโยชน์หรือถูกครอบงำโดยประเทศแม่ บริษัทต่างชาติที่เอนเอียงหรือเห็นแก่ประโยชน์ของประเทศที่เข้าไปตั้งสาขา และบริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นหลักในฐานะเป็นหน่วยเศรษฐกิจหน่วยหนึ่งของโลก

1) บริษัทต่างชาติที่ถูกครอบงำโดยประเทศแม่ บริษัทต่างชาติที่ถูกครอบงำโดยประเทศแม่ มักจะเป็นบริษัทที่มีเป้าหมายสำคัญที่ค่อนข้างสอดคล้องกับเงื่อนไขและนโยบายต่าง ๆ ของประเทศที่เป็นแหล่งที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ ส่วนกิจการสาขาและ

บริษัทในเครือที่อยู่ต่างประเทศของบริษัทต่างชาติดังกล่าวมักจะมอบหมายเพียงเพื่อให้บริษัทแม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการเท่านั้น ทั้งผู้บริหารระดับสูงของบริษัทต่างชาติประเภทนี้มักจะมีความคิดเห็นว่าคนของประเทศแม่มักจะมีความสามารถ ความน่าเชื่อถือ และความซื่อสัตย์มากกว่าคนต่างชาติที่ทำงานอยู่ในกิจการสาขาและบริษัทในเครือต่าง ๆ และแม้กระทั่งคนต่างชาติที่ทำงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ก็ตาม กล่าวคือ มีการแบ่งแยกเชื้อชาติกันภายในบริษัทในการผลิตสินค้า ผู้บริหารระดับสูงมักจะมโนนโยบายว่าต้องผลิตสินค้าที่ใช้กรรมวิธีในการผลิตที่ยู่ยากซับซ้อนในประเทศแม่ของตนเพื่อที่จะได้สงวนความลับของกรรมวิธีการผลิตไว้กับคนของประเทศที่สามารถไว้วางใจในความซื่อสัตย์ได้ แต่ในทางตรงกันข้ามได้มีนโยบายให้กิจการสาขาในต่างประเทศผลิตสินค้าที่ใช้กรรมวิธีง่าย ๆ และไม่สำคัญที่ใคร ๆ ก็อาจทำได้หรือเลียนแบบได้ไม่ยาก ทั้งนี้เพราะไม่เชื่อใจว่าคนต่างชาติจะสามารถสงวนความลับของกิจการไว้ได้ หลักเกณฑ์ในการดำเนินการของบริษัทต่างชาติที่ถูกครอบงำโดยประเทศแม่มักจะอาศัยการปฏิบัติงานของสำนักงานใหญ่ในประเทศแม่เป็นมาตรฐาน ตัวอย่างเช่น ที่สำนักงานใหญ่คนงานปฏิบัติงานเฉลี่ยวันละ 8 ชั่วโมง ก็ได้มีการใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวกับสาขาและบริษัทในเครือที่กระจายอยู่ตามที่ต่าง ๆ ทั่วโลก ถ้าคนงานบางสาขาทำงานน้อยกว่าก็ถือว่าทำงานต่ำกว่าจำนวนชั่วโมงมาตรฐานหรือพนักงานขายที่สำนักงานใหญ่ในประเทศแม่สามารถไปติดต่อกับลูกค้าได้เฉลี่ยวันละ 12 ราย ผู้บริหารชั้นสูงก็จะถือจำนวนลูกค้า 12 รายนั้นเป็นเกณฑ์มาตรฐาน ถ้าพนักงานขายของกิจการสาขาในต่างประเทศบางแห่งสามารถไปติดต่อกับหรือพบลูกค้าได้เพียงวันละ 4 - 5 ราย ก็จะถือว่าพนักงานที่เป็นคนพื้นเมืองของประเทศนั้นจะเท็จหรืออุ้งานโดยมิได้คำนึงถึงความ เป็นจริงว่าสภาพการจราจรของประเทศนั้นแออัดทำให้การเดินทางโดยรถยนต์ค่อนข้างล่าช้าหรือจำเป็นต้องเดินทางโดยอาศัยทางน้ำเนื่องจากขาดแคลนถนนหนทางในท้องถิ่นนั้น เป็นต้น

เนื่องจากบริษัทต่างชาติที่ถูกครอบงำโดยประเทศแม่จะมีการควบคุมการบริหารงานการจัดการแบบรวมศูนย์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หลักของบริษัทที่อยู่ในประเทศแม่จึงมักเรียกบริษัทประเภทดังกล่าวอีกชื่อหนึ่งว่า “Ethnocentric INC” บริษัทต่างชาติประเภทนี้มักจะเกิดข้อขัดแย้งอยู่เนื่อง ๆ กับประเทศต่าง ๆ ที่มีกิจการสาขาของบริษัทเข้าไปตั้งอยู่ แต่ในปัจจุบันมักไม่มีบริษัทต่างชาติใดที่กล้าแสดงตัวอย่างเปิดเผยว่าเป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการเพื่อผลประโยชน์ของประเทศแม่

2) บริษัทต่างชาติที่เอนเอียงไปทางประเทศที่สาขที่ตั้งอยู่ บริษัทต่างชาติที่เอนเอียงไปทางประเทศที่สาขที่ตั้งอยู่นี้เป็นวิสาหกิจที่พยายามวางรูปแบบให้กิจการสาขาหรือบริษัทในเครื่องต่าง ๆ ของตนเองสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมของประเทศที่กิจการสาขานั้นดำเนินการอยู่ได้เป็นอย่างดีราวกับว่ากิจการสาขาหรือบริษัทในเครื่องนั้นเป็นองค์การธุรกิจของประเทศนั้นเอง โดยบริษัทต่างชาติประเภทนี้ยึดสมมติฐานเบื้องต้นว่าประเทศที่กิจการสาขาของบริษัทไปตั้งอยู่นั้นมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมของประเทศแม่และเป็นการยากที่จะทำความเข้าใจกับชาวต่างประเทศได้เป็นอย่างดี คนของประเทศนั้นต่างหากที่จะเป็นผู้รู้ดีถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของประเทศตนและรู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในสำหรับเขา ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทต่างชาติประเภทนี้ยอมรับสมมติฐานอีกประการหนึ่งว่าพลเมืองของแต่ละประเทศแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรการในการส่งเสริมแรงจูงใจและวิธีการฝึกหัดอบรมที่แตกต่างกันไปแล้วแต่สาขาในแต่ละประเทศ

บริษัทต่างชาติที่เอนเอียงไปทางประเทศที่สาขที่ตั้งอยู่นี้ มักจะกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับสาขาในแต่ละประเทศและมักจะแต่งตั้งผู้จัดการที่เป็นคนพื้นเมืองของประเทศที่สาขที่ตั้งอยู่ ทั้งนี้เพราะคนเหล่านั้นมีความเข้าใจเพื่อนร่วมชาติของตน ความต้องการของลูกจ้าง กฎหมาย วัฒนธรรมและภาษาของประเทศได้ดีกว่า สำนักงานใหญ่ในประเทศแม่จะรู้สึกภาคภูมิใจมากเมื่อกิจการสาขาของบริษัทสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมของประเทศได้เป็นอย่างดี จนคนพื้นเมืองของประเทศส่วนใหญ่ไม่รู้สึกว่ากิจการนั้นเป็นสาขาหรือบริษัทในเครื่องของบริษัทต่างชาติใน ต่างประเทศตราบใดที่กิจการสาขาดำเนินการได้อย่างประสบความสำเร็จสามารถทำกำไรได้เป็นอย่างดีแล้ว สำนักงานใหญ่จะยินดีอยู่

เบื้องหลังอย่างเงียบ ๆ โดยไม่เข้าไปแทรกแซงยุ่งเกี่ยวกับการดำเนินงานของกิจการสาขา กิจการสาขาจึงมักจะเป็นอิสระค่อนข้างมาก บริษัทต่างชาติประเภทนี้จึงคล้าย ๆ กับเป็นการรวมบริษัทอิสระต่าง ๆ เข้าร่วมกันเป็นสหพันธ์ (A Federation of independent firms) นั่นเอง จึงมักเรียกบริษัทประเภทดังกล่าวได้อีกชื่อหนึ่งว่า “Polycentric TNC” กิจการสาขา บริษัทต่างชาติประเภทนี้ไม่ค่อยจะเป็นปัญหาหรือมีข้อขัดแย้งกับประเทศที่กิจการสาขาดั้งอยู่ แต่เมื่อมองในแง่การบริหารงานของบริษัทหนึ่งเนื่องจากประกอบด้วยกิจการสาขาที่ค่อนข้างเป็นอิสระจำนวนมาก ซึ่งอาจยังมีความเป็นชาตินิยมของแต่ละสาขาอยู่มากจึงทำให้การร่วมมือและการประสานงานระหว่างสาขาไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น

3) บริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก บริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นหลักในฐานะที่เป็นหน่วยเศรษฐกิจหนึ่งของโลก โดยไม่มีความรู้สึกเป็นชาตินิยมไม่ว่าจะเป็นประเทศแม่หรือประเทศที่กิจการสาขาเข้าไปตั้งอยู่ก็ตาม บริษัทต่างชาติประเภทนี้จะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญให้เข้ามาทำงานในบริษัท โดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นจะมีเชื้อชาติใด เป้าหมายสำคัญของบริษัทก็คือ แสวงหากำไรให้แก่บริษัทให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากการดำเนินกิจการต่าง ๆ ทั่วโลก (World wide context) บริษัทต่างชาติประเภทนี้จะต้องใช้ความพยายามในการให้สำนักงานใหญ่ในประเทศแม่และกิจการสาขาต่าง ๆ ที่กระจายอยู่ทั่วโลกสามารถกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ได้กับบริษัทเป็นส่วนรวม (แม้ว่าจะให้ยืดหยุ่นบ้างในแต่ละสาขาก็ตาม) ในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เช่น การผลิตสินค้าชนิดใหม่ การสร้างโรงงานใหม่หรือการสร้างห้องทดลอง เป็นต้น กลุ่มผู้บริหารของบริษัทต่างชาติประเภทนี้ มักจะประกอบด้วยผู้บริหารของกิจการสาขาต่าง ๆ และประกอบด้วยคนหลายเชื้อชาติ จึงต้องพยายามขจัดความรู้สึกของความเป็นชาตินิยมออกไป หรือความรู้สึกที่จะระมัดระวังผลประโยชน์ที่จะตกอยู่กับประเทศของตนซึ่งอาจจะเป็นผลเสียแก่บริษัท ทำให้บริษัทต่างชาติสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอำนาจในการต่อรองหรืออำนาจในการผูกขาด กำไรของบริษัทเพิ่มพูนขึ้น เมื่อพิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์แล้วบริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นหลักนี้จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง เพราะสามารถกระจายการผลิตและการจำหน่ายสินค้าแต่ละขั้นตอนการผลิตหรือการผลิตชิ้นส่วน การประกอบชิ้นส่วน เป็นต้น ไปยังแหล่งต่าง ๆ ที่เหมาะสมหรือในประเทศที่มีปัจจัยการผลิตที่จำเป็นต่อการผลิตสินค้าหรือชิ้นส่วนต่าง ๆ ได้ทั่วโลกที่จะทำให้บริษัทได้รับผลตอบแทนสูงที่สุด โดยไม่จำกัดอยู่เฉพาะประเทศแม่หรือประเทศที่กิจการสาขาดั้งอยู่

อย่างไรก็ตาม การที่บริษัทพยายามดำเนินการเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของบริษัทเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ประเทศแม่หรือผลที่เกิดต่อประเทศที่กิจการสาขาตั้งอยู่ ดังนั้นการกระทำบางอย่างอาจจะขัดกับความต้องการของประชาชนหรือรัฐบาลของประเทศแม่หรือของประเทศที่กิจการสาขาตั้งอยู่ก็ได้ จึงอาจทำให้เกิดข้อขัดแย้งกับประเทศแม่หรือประเทศที่กิจการสาขาตั้งอยู่ บริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลักเช่นนี้มักถูกเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “Geocentrie TNC”)

บริษัทต่างชาติที่พัฒนาจนถึงขั้นสุดท้ายมักจะเป็นบริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศใด

6. บทบาทของบริษัทต่างชาติ

การดำเนินการของบริษัทต่างชาติโดยการขยายการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการลงทุนไปยังแหล่งที่เหมาะสมต่าง ๆ ทั่วโลก เพื่อให้กิจการสามารถแสวงหากำไรสูงสุดได้เช่นนี้ ก่อให้เกิดผลดีและผลเสียบางประการ สรุปได้ดังนี้

1. ผลดีของการดำเนินงานของบริษัทต่างชาติ

การดำเนินงานของบริษัทต่างชาติก่อให้เกิดผลดีประการต่าง ๆ คือ

(1) ส่งเสริมความสันติสุขของโลก การขยายตัวของบริษัทต่างชาติโดยมีสาขาและบริษัทในเครือกระจายอยู่ในประเทศต่าง ๆ และเป็นแหล่งรวบรวมบุคคลที่มีความรู้และความชำนาญ ในแขนงต่าง ๆ เข้ามาทำงานอยู่ในองค์การเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯเช่นนี้ ทำให้ช่วยลดปัญหาเรื่องเขตพรมแดนของประเทศ ลดความกระทบกระทั่งระหว่างประเทศและลดความรู้สึกเกี่ยวกับชาตินิยม โดยปกติประเทศต่าง ๆ มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศตนเองดังนั้นอาจจะใช้มาตรการเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของประเทศตนเองแต่ทำให้เป็นผลเสียแก่ประเทศอื่นจึงทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างประเทศ เช่น การตั้งกำแพงภาษีขาเข้าเพื่อกีดกันสินค้าเข้าจากต่างประเทศ แต่ภายใต้การตั้งกำแพงภาษีนำเข้าบริษัทต่างชาติก็ยังสามารถทำการค้าขายระหว่างบริษัทในเครือด้วยตนเองได้ด้วยการปรับต้นทุนระหว่างสาขาค้าง ๆ ด้วยกันเอง ดังนั้น แทนที่แต่ละประเทศจะมุ่งดำเนินการเพื่อตนเองซึ่งในที่สุดก็จะไม่เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายใด ในทางตรงกันข้ามแต่ละประเทศรวมทั้งบริษัทต่างชาติก็จะร่วมกันแสวงหามาตรการต่าง ๆ ที่จะลดข้อขัดแย้ง

ระหว่างประเทศและให้ทุกประเทศได้รับประโยชน์ร่วมกัน เช่น ด้วยการมีข้อตกลงกันระหว่างประเทศเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บภาษีสินค้าเข้าหรือออกให้เป็นระบบเดียวกัน ข้อตกลงเกี่ยวกับการเก็บภาษีซ้อนระหว่างประเทศ กฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิและสิทธิบัตรต่าง ๆ ตลอดจนร่วมกันแก้ไข ปัญหาเศรษฐกิจระหว่างประเทศต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้เป็นการลดความขัดแย้งระหว่างประเทศและนำสันติสุขมาสู่โลก

(2) ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เนื่องจากบริษัทต่างชาติประกอบกิจกรรมเศรษฐกิจกระจายอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกโดยไม่มีอาณาเขตพรมแดน ดังนั้นจึงทำให้สามารถเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการหรือการค้าต่างประเทศได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เป็นการสนับสนุนการค้า การเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตและการแบ่งงานกันทำระหว่างประเทศมากขึ้น ทั้งนี้เพราะได้ทำให้เกิดการค้าได้เปรียบตามแนวคิดของริคาร์โดนั้น แต่ละประเทศควรจะทำการผลิตและส่งออกสินค้าชนิดที่ประเทศตนผลิตแล้วได้เปรียบ แต่สำหรับกรณีของบริษัทต่างชาตินั้นการค้าได้เปรียบมิได้เกิดจากทรัพยากรภายในประเทศใดประเทศหนึ่งเพียงอย่างเดียวแต่เกิดจากการรวบรวมทรัพยากรจากแหล่งในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน หรือเทคโนโลยี แล้วนำมาใช้ในการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสูงมากกว่าประสิทธิภาพการผลิตของประเทศแล้วส่งสินค้านั้นออกไปจำหน่ายในตลาดทั่วโลกจนทำให้บริษัทได้รับกำไรสูงสุด และในขณะเดียวกันมวลมนุษยชาติก็ได้รับประโยชน์มากขึ้น

(3) ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพทางเทคนิค การขยายตัวของบริษัทต่างชาติทั้งในด้านแนวตั้ง แนวนอน หรือกระจายการประกอบกิจกรรมเศรษฐกิจและก่อให้เกิดการประกอบการขนาดใหญ่ขึ้นการกระจายไปทั่วโลกเช่นนี้ ทำให้บริษัทต่างชาติสามารถประกอบการได้โดยเกิดการประหยัดจากขนาด (Economies of scale) ซึ่งจะมีผลทำให้ต้นทุนการผลิตลดลงหรือทำให้สามารถใช้ทรัพยากรการผลิตของโลกให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพทางเทคนิค การประหยัดจากขนาดที่เกิดขึ้นอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ตามแนวคิดของโคจิม่า คือ การประหยัดจากขนาดทางด้านการผลิต และการประหยัดจากขนาดทางด้านการพาณิชย์

(4) ศูนย์กลางของการพัฒนาทางเทคโนโลยี เนื่องจากบริษัทต่างชาติต่างแข่งขันกันพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยทุ่มเทรายจ่ายทางการวิจัยและการพัฒนาอย่างมหาศาล ระดมผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญจากประเทศต่าง ๆ มาร่วมกันทำการค้นคว้าทดลองและการวิจัยเพื่อแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมทั้งทางการผลิต การจัดการ และการตลาด ทำให้วิทยาการของโลกก้าวหน้าตลอดเวลาอย่างไม่หยุดยั้ง สามารถผลิตสินค้าใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมวลชนได้เพิ่มขึ้นทำให้การดำรงชีวิตของมนุษยชาติเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่มีความสุขสะดวกสบาย และความเพลิดเพลินเจริญใจมากขึ้น อาทิเช่น สินค้าใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อวงการแพทย์ เช่น อุปกรณ์ในการผ่าตัด อุปกรณ์เครื่องมือแพทย์ อวัยวะเทียม ยานบำบัดความรู้สึก ยารักษาโรคต่าง ๆ เป็นต้น สินค้าที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น รถยนต์ ตู้เย็น เครื่องซักผ้า เต้าไฟฟ้า เครื่องคำนวณเลขตลอดจนเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น สินค้าที่ให้ความเพลิดเพลินเจริญใจ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ เครื่องบันทึกเสียงและภาพต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้มีการโอนเทคโนโลยีบางส่วนไปยังแหล่งที่ขาดแคลนเทคโนโลยี เช่น โอนไปยังประเทศกำลังพัฒนาเศรษฐกิจโดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาสามารถอาศัยเทคโนโลยีเหล่านั้นพัฒนาตนเองได้เร็วขึ้น ตัวอย่างของประเทศกำลังพัฒนาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยอาศัยเทคโนโลยีของประเทศอื่น โดยเฉพาะของบริษัทต่างชาติ ได้แก่ สาธารณรัฐเกาหลี เม็กซิโก สิงคโปร์ เป็นต้น จากการที่บริษัทต่างชาติเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทางเทคโนโลยี และถ่ายทอดเทคโนโลยีไปยังประเทศต่าง ๆ มีผลทำให้เศรษฐกิจของโลกเจริญเติบโตรวดเร็วกว่าในอดีตที่ผ่านมาเป็นอย่างมาก และยังคงช่วยกระจายการพัฒนาเศรษฐกิจไปยังประเทศต่าง ๆ โดยผ่านการถ่ายทอดทางด้านเทคโนโลยี

2. ผลเสียของการดำเนินงานของบริษัทต่างชาติ

การดำเนินงานของบริษัทต่างชาติก่อให้เกิดผลเสียประการต่าง ๆ คือ

(1) ทำให้เกิดความไม่มั่งคั่งของเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เนื่องจากบริษัทต่างชาติได้เข้าไปมีส่วนอย่างสำคัญกับการค้าและการเงินระหว่างประเทศ ดังนั้นการดำเนินงานของบริษัทต่างชาติอาจจะเป็นไปในทิศทางที่ทำให้เกิดความปั่นป่วนหรือความยุ่งยากของเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

บริษัทต่างชาติสามารถได้รับกำไรเพิ่มขึ้นจากวิธีการตั้งราคาโอน ตัวอย่างเช่น ในกรณีของบริษัทต่างชาติที่การขยายประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจในแนวตั้ง ทำให้บริษัทสามารถควบคุมการผลิตและการจำหน่ายสินค้าตั้งแต่สินค้าขั้นปฐมจนกระทั่งถึงสินค้าสำเร็จรูปขั้นสุดท้ายที่ขายให้แก่ผู้บริโภค ในการผลิตสินค้าแต่ละขั้นตอนบริษัทจำเป็นต้องมีกิจการสาขากระจายอยู่ในประเทศต่างๆ และทำการค้าระหว่างสาขาในบริษัทเดียวกันยกเว้นสินค้าสำเร็จรูปขั้นสุดท้ายที่ขายให้แก่ตลาดโลก ในการกำหนดราคาขายระหว่างสาขาของบริษัทด้วยตนเองบริษัทอาจจะกำหนดราคาขายในราคาที่แตกต่างกับราคาในตลาดโลก เพื่อให้มีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและราคาขายสินค้าสำเร็จรูปของบริษัทในทิศทางที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บริษัทอย่างมหาศาล แต่อาจจะเป็นผลเสียต่อประเทศที่สาขาของบริษัทเข้าไปดำเนินการอยู่และกำไรดังกล่าวไม่ได้เกิดจากประหยัดทรัพยากรแต่อย่างใดหรือบริษัทต่างชาติสามารถได้รับกำไรเพิ่มขึ้นจากการเข้าไปดำเนินการในประเทศที่ตั้งกำแพงภาษีนำเข้าสูงเพื่อคุ้มครองการผลิตภายในประเทศทำให้สาขาของบริษัทต่างชาตินั้นได้รับประโยชน์จากนโยบายการค้าคุ้มกันของประเทศดังกล่าว

บริษัทต่างชาติสามารถแสวงหากำไรเพิ่มขึ้นได้เนื่องจากมีอำนาจการผูกขาดจากการเป็นผู้ประกอบการในตลาดที่มีผู้แข่งขันน้อยราย การมีอำนาจการผูกขาดทำให้บริษัทสามารถแสวงหากำไรเพิ่มขึ้นโดยการจำกัดปริมาณการผลิตหรือตั้งราคาขายสินค้าให้สูงขึ้น ยิ่งตลาดมีการแข่งขันที่ไม่สมบูรณ์มากขึ้นเท่าใดบริษัทต่างชาติยังมีโอกาสได้รับกำไรเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

เนื่องจากบริษัทต่างชาติเป็นวิสาหกิจขนาดยักษ์ ดังนั้นจึงมีอิทธิพลอย่างมากมายังทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง บริษัทต่างชาติจึงสามารถใช้อิทธิพลของตนเองเข้าแทรกแซงด้านเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศต่าง ๆ เมื่อเห็นว่าจะเป็นการทำให้บริษัทสามารถได้รับประโยชน์หรือกำไรเพิ่มขึ้นได้หรือไม่ต้องสูญเสียผลประโยชน์บางประการไป

ด้วยการกระทำต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้บริษัทต่างชาติสามารถแสวงหากำไรเพิ่มขึ้นได้อย่างมาก ซึ่งกำไรดังกล่าวไม่ได้เป็นผลทำให้เกิดการประหยัดการใช้ทรัพยากรที่แท้จริงของโลกแต่อย่างใด

(2) ทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจในการใช้เทคโนโลยี คัดค้านขึ้นใหม่ เนื่องจากบริษัทต่างชาติได้ทุ่มเทรายจ่ายอย่างมหาศาลเพื่อพัฒนาเทคโนโลยี ดังนั้นเมื่อสามารถคัดค้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องมีการแสวงหาผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบริษัทจะสามารถผูกขาดการใช้เทคโนโลยีได้อย่างน้อยชั่วระยะหนึ่ง และผลตอบแทนจะลดลงหรือหมดไปเมื่อเทคโนโลยีนั้นถูกคู่แข่งขันลอกเลียนแบบหรือสามารถคัดค้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ามาแข่งขันได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการให้อำนาจผูกขาดแก่ผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยีจึงต้องมีกฎหมายเกี่ยวกับทะเบียนสิทธิบัตรหรือลิขสิทธิ์เพื่อป้องกันการผลิตเลียนแบบ อย่างไรก็ตามการให้อำนาจการผูกขาดแก่เจ้าของเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายว่าด้วยสิทธิบัตรเช่นนี้ทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ

7. ปัจจัยในการลงทุนของบริษัทต่างชาติต่อประเทศกำลังพัฒนา

ปัจจัยในการลงทุนของบริษัทต่างชาติต่อประเทศกำลังพัฒนามีปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดให้บริษัทต่างชาติดังกล่าวเข้ามาลงทุนหรือร่วมลงทุนมีปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. การเป็นแหล่งวัตถุดิบ

ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศเป็นแหล่งที่มีทรัพยากรธรรมชาติ และวัตถุดิบทางภาคเกษตรกรรมที่อุดมสมบูรณ์ อาทิเช่น น้ำมันดิบ แร่ธาตุต่าง ๆ เช่น ดีบุก ทองแดง พลวง พื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูกพืชผลต่าง ๆ เช่น ยาสูบ กาแฟ และโกโก้ ยางพารา มะพร้าว มันสำปะหลัง และเหมาะแก่การเลี้ยงปศุสัตว์ เช่น โคนมสุกร เป็ดไก่ เป็นต้น บริษัทต่างชาติที่ต้องการขยายขอบข่ายงานในแนวตั้งเพื่อที่จะเสริมสร้างอำนาจการผูกขาดของตนจึงขยายการลงทุนไปยังประเทศกำลังพัฒนาที่มีทรัพยากรธรรมชาติและวัตถุดิบทางการเกษตร เพื่อที่จะได้สามารถแสวงหากำไรและการมีอำนาจการผูกขาดในทรัพยากรธรรมชาติ ตัวอย่างเช่น บริษัทต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับการขุดเจาะน้ำมันดิบปิโตรเลียมก็จะเข้าไปลงทุนดำเนินกิจการในประเทศแถบตะวันออกกลาง อเมริกาใต้และอเมริกากลาง บริษัทต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับการเหมืองแร่ก็จะลงทุนในประเทศที่มีแร่ธาตุ เช่น ในประเทศชิลี แชมเบีย และประเทศอื่น ๆ ในทวีปแอฟริกาหรือบริษัทต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับการผลิตวัตถุดิบทางการเกษตรก็จะลงทุนในประเทศแถบ

ทวีปเอเชีย เป็นต้น อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาการลงทุนของบริษัทต่างชาติในกิจกรรมน้ำมันปิโตรเลียมคิดเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าการลงทุนในกิจการอื่น ๆ

2. การเป็นแหล่งตลาด

ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศเป็นที่ดึงดูดให้บริษัทต่างชาติสนใจเข้ามาทำการลงทุนในประเทศ ทั้งนี้เพราะสาเหตุสำคัญคือตลาดภายในประเทศมีขนาดใหญ่ การที่ตลาดมีขนาดใหญ่มักกล่าวอ้างเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการได้แก่ ประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราสูง ประเทศเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจทำให้ระดับรายได้เฉลี่ยต่อบุคคลมีแนวโน้มสูงขึ้น ประเทศมีนโยบายให้ความคุ้มกันแก่ตลาดภายในประเทศโดยดำเนินมาตรการกีดกันสินค้าจากต่างประเทศ นอกจากนี้การที่บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศกำลังพัฒนาอาจมิใช่เพื่อแสวงหาประโยชน์จากตลาดขนาดใหญ่ของประเทศกำลังพัฒนาเท่านั้น แต่เพื่อป้องกันการสูญเสียตลาดในประเทศกำลังพัฒนาไปเมื่อประเทศกำลังพัฒนาสามารถพัฒนาความสามารถในการผลิตของตนเองได้ในอนาคต การเข้ามาลงทุนของบริษัทต่างชาติจึงทำให้บริษัทไม่เพียงแต่รักษาส่วนของตลาดของตน ในประเทศกำลังพัฒนาไว้ได้เท่านั้นแต่ยังช่วยให้เป็นการขยายตลาดในประเทศกำลังพัฒนาอีกด้วย

3. การเป็นแหล่งผลิตต้นทุนต่ำ

ประเทศกำลังพัฒนาได้เปรียบประเทศพัฒนาแล้วประการหนึ่งในแง่ที่มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่ำ ดังนั้น ในการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมบางประเภทซึ่งต้องใช้แรงงานในการคัดเลือกหรือประกอบชิ้นส่วนและอุปกรณ์ต่าง ๆ หรือใช้แรงงานผลิตส่วนประกอบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้รายจ่ายค่าจ้างแรงงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของต้นทุนการผลิตสินค้า บริษัทต่างชาติจึงต้องการประหยัดต้นทุนค่าจ้างแรงงานโดยเข้าไปลงทุนในประเทศกำลังพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำและทำการผลิตเพื่อส่งสินค้าที่ผลิตนั้นเข้าไปขายแข่งขันในประเทศที่เป็นแหล่งกำเนิดของบริษัทชาตินั้น หรือขายให้กับสาขาของบริษัทในประเทศอื่นถ้าสินค้านั้นยังเป็นสินค้าที่ต้องผ่านกระบวนการผลิตขั้นต่อไป หรือส่งขายในตลาดโลก ตัวอย่างเช่น บริษัทต่างชาติที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิตผ้า เสื้อผ้าและสิ่งทอชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ รองเท้า เป็นต้น มักจะเข้าไปลงทุนใน

ประเทศกำลังพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ เช่น ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย และอินเดีย เป็นต้น

4. การเป็นแหล่งศูนย์กลางของภูมิภาค

ประเทศกำลังพัฒนาบางประเทศไม่ได้เป็นประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอย่างอุดมสมบูรณ์ ทั้งตลาดภายในประเทศอาจจะมีขนาดเล็ก แต่ถ้าประเทศนั้นเป็นศูนย์กลางทางด้านต่าง ๆ เช่น ศูนย์กลางทางการค้าของภูมิภาค ศูนย์กลางในการคมนาคมและการขนส่ง ศูนย์กลางทางการเงิน เป็นต้น การเป็นแหล่งศูนย์กลางดังกล่าวจะดึงดูดให้บริษัทต่างชาติสนใจที่จะมาลงทุนในประเทศนั้นเพื่อผลิตสินค้าส่งขายให้แก่ภูมิภาค การรวมตัวกันทางเศรษฐกิจในภูมิภาคในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เขตการค้าเสรีอาฟต้า นาฟต้า สหภาพศุลกากร เป็นต้น ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ดึงดูดให้บริษัทต่างชาติสนใจเข้าไปทำการลงทุนในประเทศสมาชิก เพื่อที่ผลิตสินค้าขายให้ตลาดของประเทศสมาชิกโดยไม่ถูกกีดกันจากมาตรการเพื่อปกป้องตลาดของกลุ่มประเทศสมาชิก

5. ปัจจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน

ปัจจัยที่ดึงดูดให้บริษัทต่างชาติสนใจมาลงทุนในประเทศกำลังพัฒนา ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น การมีกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่สิทธิบัตรที่จดทะเบียนในต่างประเทศ ความหย่อนยานของกฎหมายในการควบคุมมาตรฐานสินค้าและสภาวะแวดล้อมที่เกิดจากการลงทุนอันก่อให้เกิดมลพิษต่าง ๆ กฎระเบียบและพิธีการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อการลงทุน ท่าทีและนโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุนการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ การจัดเก็บภาษีในอัตราต่ำ เป็นต้น

6. ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายและบรรยากาศทางการเมือง เศรษฐกิจ และระเบียบวิธีปฏิบัติของทางราชการ

ปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการลงทุนในประเทศกำลังพัฒนา ได้แก่ ความมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเมือง เสถียรภาพของกำลังแรงงาน เสถียรภาพของเงินตรา การมีคนของประเทศที่จะร่วมเป็นหุ้นส่วนที่ดีในการลงทุนร่วมกัน ไม่มีปัญหาทางด้านภาษีและเงินตราต่างประเทศที่จะทำให้เกิดการควบคุมหรือห้ามการ

โอนเงินตราออกนอกประเทศ ปัญหาการเงิน การเข้าถึงแหล่งตลาดทุนภายในประเทศที่จะสามารถระดมทุนในประเทศกำลังพัฒนานั้นได้ และมาตรการที่ส่งเสริมการลงทุนและมาตรการแรงจูงใจทางด้านภาษีอากร วิธีการขั้นตอนของระบบราชการ ทัศนคติของแรงงาน ต่องานที่ทำ ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศ ขนาดของตลาดภายในประเทศ เป็นต้น ซึ่งถ้ารัฐบาลมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการลงทุนการประกอบธุรกิจที่เข้มงวด วิธีการขั้นตอนของระบบราชการค่อนข้างล่าช้าและเย็นเยื่อ ทัศนคติของแรงงานที่มีต่องานที่ทำไม่ดี ขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ขนาดของตลาดแคบ ก็จะมีผลทำให้บรรยากาศการลงทุนของประเทศที่กำลังพัฒนาไม่ค่อยแจ่มใส ปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศการลงทุนของประเทศสมาชิกกลุ่มอาเซียนก็คือเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเมือง ปัจจัยที่สำคัญรองลงมาตามลำดับก็คือเสถียรภาพของกำลังแรงงาน เสถียรภาพของเงินตรา การมีหุ้นส่วนที่ดีที่เป็นคนของประเทศ ไม่มีปัญหาขาดแคลนเงินตราต่างประเทศ สามารถเข้าถึงแหล่งตลาดทุนในประเทศ ปัจจัยที่มีความสำคัญท้ายสุดก็คือ มาตรการในการส่งเสริมการลงทุนและแรงจูงใจทางด้านภาษีอากร

8. การลงทุนในประเทศไทย

การลงทุนของภาคเอกชนในประเทศไทย อาจจะแยกได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ การลงทุนโดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุนฉบับแรกจนถึง พ.ร.บ.ส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน และการลงทุนโดยไม่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน สำหรับการลงทุนโดยไม่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนนั้นมีมาช้านานแล้วและอาจจะกล่าวได้ว่ามีทั้งในลักษณะที่ดำเนินการโดยจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายและที่ดำเนินการในลักษณะการเลี่ยงโดยไม่มี การจดทะเบียน การลงทุนของภาคเอกชนที่ดำเนินไปโดยไม่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 นั้น นักลงทุนจะติดต่อประสานงานโดยตรงกับกระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่ลงทุน เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น การลงทุนลักษณะนี้นักลงทุน จะพิจารณาจากลักษณะของอุตสาหกรรมและกิจการที่จะดำเนินการว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะสร้างกำไรหรือผลตอบแทนได้มากน้อยคุ้มค่าหรือไม่เพียงใดเป็นสำคัญ และอาจจะเป็นกิจการที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการส่งเสริมตามกฎหมาย

ส่วนการลงทุนโดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมายนั้น เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2497 ซึ่งมีการประกาศใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมอุตสาหกรรมเป็นต้นมา และผู้ที่ได้รับการส่งเสริมจะได้รับสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ หลายประการ รวมทั้งได้รับการคุ้มครองในอุตสาหกรรมหรือกิจกรรมที่ลงทุนด้วย และผู้ลงทุนจะติดต่อโดยตรงกับสำนักงานส่งเสริมการลงทุน : สกท ทั้งในระยะก่อนการขอรับการส่งเสริมไปจนถึงการอนุมัติและการเปิดดำเนินกิจการที่ได้รับการส่งเสริม หากนักลงทุนที่ได้รับการส่งเสริมรายใดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานในอุตสาหกรรมหรือกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมก็สามารถขอความช่วยเหลือจาก สกท. ได้ตลอดเวลา

ผู้ลงทุนหรือนักลงทุนที่ลงทุนอยู่ในประเทศไทยนั้น มีทั้งนักลงทุนไทยล้วน ๆ หรือนักลงทุนไทยร่วมกับนักลงทุนต่างชาติ หรือนักลงทุนต่างชาติล้วน ๆ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุนชาติใดก็ตาม หากโครงการนั้นได้รับการส่งเสริมแล้ว สกท. ก็จะต้องมีส่วนรับผิดชอบในการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งการกำกับ ตรวจสอบ ดูแล และประเมินผลด้วยตลอดไป

ดังนั้นผู้ลงทุน โดยเฉพาะผู้ลงทุนต่างชาติจึงเป็น “สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานส่งเสริมการลงทุน” ของ สกท. โดยตรง ดังจะเห็นได้จากความจำเป็นที่ สกท. จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญด้านภาษาของนักลงทุนต่างชาติ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น รวมทั้งการที่ปัญหาของผู้ลงทุนที่หลากหลายแตกต่างกันไปตามลักษณะของผู้ลงทุนและตามลักษณะของอุตสาหกรรมหรือกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริม จึงเป็นสิ่งบีบบังคับให้ สกท. จำเป็นต้องจัดระบบการทำงาน การจัดทรัพยากร การจัดหน่วยงานและมาตรการอื่น ๆ เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อความจำเป็นของผู้ลงทุนและการดำเนินงานตามกฎหมายด้วย

นอกจากนี้ ผู้ลงทุนต่างชาติบางรายยังต้องการ “ผู้ร่วมลงทุน” ในประเทศไทย หรือผู้ลงทุนไทยต้องการผู้ร่วมลงทุนชาวต่างชาติ เพื่อความราบรื่นในการดำเนินงานก็เป็นภารกิจที่ สกท. จะต้องรับดำเนินการอำนวยความสะดวกให้ด้วย

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ การกำหนดนโยบายและวางแผนในการรณรงค์ชักจูงผู้ลงทุนชาวต่างชาติในภูมิภาคต่าง ๆ รวมทั้งการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือทั้งในด้านสาธารณูปการและสิ่งอื่น ๆ ต่างก็มีผลกระทบต่อผู้ลงทุนและกระทบต่อผู้ลงทุน

สำหรับ “ผู้สนใจลงทุน” นั้น ถึงแม้จะยังมีได้เป็น “ผู้ลงทุน” เพียงแต่แสดงความสนใจต่อการลงทุนก็มีผลต่อการบริหารงานของ สกท. แล้ว ทั้งนี้เพราะกฎหมายได้กำหนดให้ สกท.ต้องบริการและอำนวยความสะดวกให้อยู่สนใจลงทุนเพื่อชักจูงให้ทำการลงทุน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า “ผู้ลงทุน” และ “ผู้สนใจลงทุน” เป็นสภาพแวดล้อมประการแรกที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจของ สกท. ทั้งในแง่ของผู้กระทำต่อ สกท. และในแง่ของ “ผู้รับการกระทำ” จาก สกท. ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สกท.

9. ผลกระทบของการส่งเสริมการลงทุนและการสะท้อนกลับจากสังคม

การส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรมทุกชนิดทั้งที่เป็นอุตสาหกรรมผลิตและอุตสาหกรรมการส่งออกและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ย่อมมีผลกระทบต่อสังคมไทยในหลายด้านด้วยกันทั้งในทางบวกและทางลบ ทั้งนี้เพราะเมื่อมีการลงทุนจัดตั้งโรงงานหรือสถานบริการขึ้นมาย่อมก่อให้เกิดตลาดแรงงาน มีการจ้างงานคนไทยมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการนำเงินจากต่างประเทศ เข้ามาภายในประเทศด้วย มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีส่วนหนึ่งให้แก่คนไทยรวมทั้งการก่อให้เกิดรายได้โดยส่วนรวมของประเทศชาติย่อมมีผลในแง่ดีต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม โดยที่การส่งเสริมการลงทุนของเอกชนจากต่างประเทศนั้น รัฐบาลได้ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ได้รับการส่งเสริมหลายประการ เช่น สิทธิและประโยชน์ด้านภาษีอากร สิทธิและประโยชน์เกี่ยวกับการถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดิน สิทธิและประโยชน์ในด้านการเข้าเมือง และการทำงานของคนต่างด้าวและการนำเข้าและนำออกซึ่งเงินตราต่างประเทศ รวมทั้งความไม่แน่ใจต่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีและผลกระทบที่สร้างความ

เสียหายแก่สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ดังนั้น จึงก่อให้เกิดเสียงสะท้อนกลับจากสังคม (Feed Back) ให้มีการพิจารณาถึงผลได้ผลเสียจากการส่งเสริมการลงทุน รวมทั้งการพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมการลงทุนด้วย

เสียงสะท้อนกลับจากสังคมดังกล่าวนี้ยังเป็นแรงผลักดันให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดระบบการทำงานที่สามารถติดตาม กำกับดูแลและประเมินผลเพื่อสามารถให้คำตอบที่ถูกต้องแก่สังคมได้ด้วย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นการศึกษาสภาพข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของบริษัทต่างชาติในประเทศไทย ระบบแรงงานสัมพันธ์ของบริษัท รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและทัศนคติของลูกจ้างบริษัทต่างชาติที่เข้ามาดำเนินการในประเทศไทย เพื่อนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาพิจารณาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้าง ให้มีความเป็นธรรมในการจ้างงานให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย 2 กลุ่มคือ

1.1 บริษัทต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย

1.2 ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติในประเทศไทย

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบ

ง่าย (Simple Random Sampling) จากบริษัทต่างชาติที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยกำหนดการสุ่มจังหวัดและดำเนินการสุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการที่เป็นของต่างชาติ ให้ได้จำนวนพื้นที่และจำนวนตัวอย่าง ดังนี้

1) ในเขตกรุงเทพฯ	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 250 แห่ง
2) จังหวัดสมุทรสาคร	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 38 แห่ง
3) จังหวัดฉะเชิงเทรา	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 33 แห่ง
4) จังหวัดชลบุรี	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 50 แห่ง
5) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 50 แห่ง
6) จังหวัดระยอง	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 28 แห่ง
7) จังหวัดเชียงใหม่	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 16 แห่ง
8) จังหวัดตาก	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 10 แห่ง

9) จังหวัดลำพูน	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 20 แห่ง
10) จังหวัดขอนแก่น	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 10 แห่ง
11) จังหวัดนครราชสีมา	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 17 แห่ง
12) จังหวัดสกลนคร	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 10 แห่ง
13) จังหวัดกระบี่	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 30 แห่ง
14) จังหวัดภูเก็ต	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 10 แห่ง
15) จังหวัดสงขลา	เก็บข้อมูลจากบริษัทต่างชาติ 30 แห่ง

สรุปได้ว่าเป็นการเก็บข้อมูลจาก

- นายจ้างของบริษัทต่างชาติ 602 แห่ง
- ลูกจ้างของบริษัทต่างชาติ 1,802 คน

แบบสอบถามสภาพการจ้าง สภาพการทำงานสถานประกอบการ

ที่เก็บข้อมูลจากนายจ้าง แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สภาพการจ้างงานของสถานประกอบการ

ตอนที่ 3 การดำเนินการจัดให้มีสวัสดิการและความปลอดภัยของลูกจ้าง

แบบสอบถามทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง

เป็นแบบสอบถามลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติเกี่ยวกับ ทัศนคติ

ความคิดเห็น ความต้องการและข้อเสนอแนะของลูกจ้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เก็บข้อมูลจากสถานประกอบการตามรายชื่อสถานประกอบการที่กองวิชาการและแผนงานได้ดำเนินการคัดเลือกให้โดยการสุ่มและได้ส่งบัญชีรายชื่อ สถานประกอบการของแต่ละพื้นที่และจังหวัดที่จะต้องดำเนินการเข้าเก็บข้อมูล

2. จำนวนสถานประกอบกิจการที่เก็บข้อมูลในแต่ละพื้นที่เป็นไปตามจำนวนที่สุ่ม
3. การดำเนินการเก็บข้อมูลสถานประกอบกิจการ 1 แห่ง จะแบ่งออกเป็นแบบสอบถามสำหรับตามนายจ้าง 1 ฉบับ แบบสอบถามสำหรับตามลูกจ้าง 3 ฉบับ
4. แบบสอบถามสำหรับนายจ้าง 1 ฉบับ ให้นายจ้างหรือผู้รับมอบอำนาจทำการแทนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
5. แบบสอบถามสำหรับลูกจ้าง 3 ฉบับ ให้อุปจ้างระดับหัวหน้างานเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม 1 ฉบับ และลูกจ้างระดับคนงานทั่วไปตอบแบบสอบถาม 2 ฉบับ หากสถานประกอบกิจการที่โดยการสุ่มไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ให้เข้าเก็บข้อมูลในสถานประกอบกิจการอื่นที่คัดเลือกได้โดยการสุ่มสำรองจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

ในการดำเนินการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบกิจการกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับจากนายจ้างของสถานประกอบกิจการบริษัทต่างชาติ 320 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53 ของสถานประกอบกิจการที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และได้รับคืนจากลูกจ้าง 902 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างที่กำหนดในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ใช้แบบสอบถามการใช้แรงงานของสถานประกอบกิจการเพื่อเก็บข้อมูลจากนายจ้าง และใช้แบบสอบถามทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเพื่อเก็บข้อมูลจากลูกจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดโดยใช้หลักวิชาสถิติ ดังนี้

1. การแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. สถิติเบื้องต้น
3. ทดสอบความแตกต่าง

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ลักษณะการประกอบกิจการของบริษัทต่างชาติ

ตอนที่ 3 สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
ของบริษัทต่างชาติ

ตอนที่ 4 ทักษะคติ แรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 ระดับการศึกษาของนายจ้างและลูกจ้างของบริษัทต่างชาติ

ระดับการศึกษา	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประถมศึกษา	-	-	101	11.2
2. มัธยมศึกษา	21	6.6	225	24.9
3. อาชีวศึกษา	41	12.8	170	18.8
4. ปริญญาตรี	203	63.4	343	38.0
5. สูงกว่าปริญญาตรี	35	10.9	55	6.2
6. อื่น ๆ	9	2.8	-	-
5. ไม่ระบุ	11	3.5	8	0.9
รวม	320	100.0	902	100.0

ตาราง 1 นายจ้างบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 74.3 ระดับการศึกษาของลูกจ้างบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ร้อยละ 38 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตาราง 2 เพศของนายจ้างและลูกจ้าง ของบริษัทต่างชาติ

เพศ	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	129	40.3	309	34.3
2. หญิง	184	57.5	561	62.2
3. ไม่ระบุ	7	2.2	32	3.5
รวม	320	100.0	902	100.0

ตาราง 2 เพศของนายจ้างบริษัทต่างชาติ เป็นชาย ร้อยละ 40.3 เป็นหญิง ร้อยละ 57.5

เพศของลูกจ้างในสถานประกอบการบริษัทต่างชาติ เป็นเพศชายร้อยละ 34.3 เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.2

ตาราง 3 อายุของนายจ้างบริษัทต่างชาติ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	17	5.3
2. 25 ปีขึ้นไป – 35 ปี	124	38.8
3. 35 ปีขึ้นไป – 45 ปี	112	35.0
4. 45 ปีขึ้นไป – 55 ปี	48	15.0
5. 55 ปีขึ้นไป	6	1.9
6. ไม่ระบุ	13	4.0
รวม	320	100.0

ตาราง 3 นายจ้างบริษัทต่างชาติมีอายุอยู่ในระหว่าง 25 – 35 ปี มากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 38.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0 และอายุ 55 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.9

ตาราง 4 อายุของลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. 15 – 18 ปี	4	0.4
2. 18 ปีขึ้นไปถึง 25 ปี	224	24.8
3. 25 ปีขึ้นไปถึง 35 ปี	491	54.4
4. 35 ปีขึ้นไปถึง 45 ปี	146	16.2
5. 45 ปีขึ้นไป	27	3.0
6. ไม่ระบุ	10	1.1
รวม	902	100.0

ตาราง 4 อายุของลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมา มีอายุระหว่าง 18 - 25 ปี ร้อยละ 24.8

ตาราง 5 ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติ

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
1. หัวหน้างาน	292	32.4
2. พนักงานปฏิบัติการ	462	51.1
3. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ	24	2.7
4. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน	5	0.6
5. ไม่ระบุ	119	13.2
รวม	902	100.0

ตาราง 5 ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติเป็นพนักงานปฏิบัติการร้อยละ 51.1 และเป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 32.4

ตาราง 6 ภูมิฐานะเดิมของลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติ

ภูมิฐานะเดิม	จำนวน	ร้อยละ
1. ภาคเหนือ	144	16.0
2. ภาคกลาง	317	35.1
3. ภาคใต้	148	16.4
4. ภาคตะวันออก	97	10.7
5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	191	21.2
6. ไม่ระบุ	5	0.6
รวม	902	100.0

ตาราง 6 ภูมิฐานะเดิมของลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่อยู่
ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.1 และอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 21.2

ตอนที่ 2 ลักษณะการประกอบการของบริษัทต่างชาติ

ตาราง 7 ประเภทกิจการของบริษัทต่างชาติ

ประเภทกิจการ	จำนวน	ร้อยละ
1. การสำรวจ และการประกอบกิจการเกี่ยวกับแร่	2	0.6
2. การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	22	6.9
3. การผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก	14	4.4
4. การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องแต่งกาย	14	4.4
5. ทำเครื่องประดับ	14	4.4
6. รองเท้าและผลิตภัณฑ์จากหนัง	6	1.9
7. การแปรรูปไม้ การผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้	3	0.9
8. การผลิตกระดาษ ผลิตภัณฑ์จากกระดาษและการพิมพ์ต่าง ๆ	5	1.6
9. การผลิตเคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ก๊าซ	15	4.7
10. ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก	27	8.4
11. การผลิตเครื่องปั้นดินเผา เครื่องแก้วและกระจก	3	0.9
12. การผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีต ซีเมนต์ ปูนขาว	1	0.4
13. การผลิตโลหะขั้นมูลฐานและผลิตภัณฑ์จากโลหะ	17	5.4
14. การผลิตเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ใช้ไฟฟ้า	54	17.9
15. การผลิต การประกอบ การซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์	11	3.4
16. สาธารณูปโภค	4	1.4
17. การก่อสร้าง การติดตั้งเครื่องจักร การขุดหรือเจาะบ่อน้ำ	5	1.6
18. การขนส่ง การคมนาคม คลังสินค้า	9	2.8
19. การค้า	31	10.7
20. การบริการ	31	10.7
21. อื่น ๆ	21	6.6
รวม	320	100.0

ตาราง 7 ประเภทของกิจการบริษัทต่างชาติมีทั้งหมดรวม 21 ประเภทกิจการ ประเภทกิจการที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ประเภทกิจการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตทั้งหมด ประเภทกิจการที่เกี่ยวข้องกับการค้าและประเภทกิจการที่เกี่ยวข้องกับการบริการ

ตาราง 8 การได้รับส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ของบริษัทต่างชาติ

การส่งเสริมการลงทุน	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI	139	43.4
2. ไม่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI	149	46.6
3. ไม่ระบุ	32	10
รวม	320	100.0

ตาราง 8 บริษัทต่างชาติที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนและที่ไม่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 43.4 และร้อยละ 46.6

ตาราง 9 การลงทุนและผู้ร่วมลงทุนของบริษัทต่างชาติ

การลงทุน	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นเจ้าของกิจการเดียว	146	45.6
2. ร่วมลงทุนจากต่างประเทศมากกว่า 50%	72	22.5
3. ร่วมลงทุนจากต่างประเทศน้อยกว่า 50%	73	22.8
4. อื่น ๆ	16	5.0
5. ไม่ระบุ	13	4.1
รวม	320	100.0

ตาราง 9 การลงทุนของบริษัทต่างชาติแบบเป็นเจ้าของกิจการเดี่ยวนั้นมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.6 สำหรับการร่วมลงทุนจากต่างประเทศมากกว่า 50% และร่วมลงทุนน้อยกว่า 50% มีระดับใกล้เคียงกันคือร้อยละ 22.5 และ 22.8

ตาราง 10 ลักษณะของการลงทุนและการมีสาขาของบริษัทต่างชาติ

ลักษณะการลงทุนและการมีสาขา	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นบริษัทสาขา ซึ่งมีสาขามากกว่า 2 ประเทศขึ้นไป	109	34.1
2. เป็นบริษัทเดี่ยวที่มาร่วมลงทุนในประเทศไทย	152	47.5
3. อื่น ๆ	33	10.3
4. ไม่ระบุ	26	8.1
รวม	320	100.0

ตาราง 10 บริษัทต่างชาติที่มาร่วมลงทุนเป็นบริษัทเดี่ยว คิดเป็นร้อยละ 47.5 และบริษัทต่างชาติที่มีสาขามากกว่า 2 ประเทศขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 34.1

ตาราง 11 สัดส่วนการส่งออกสินค้าของบริษัทต่างชาติ

สัดส่วนการส่งออก	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 50%	54	17.0
2. 50% ขึ้นไป	127	39.8
3. ไม่ระบุ	139	46.2
รวม	320	100.0

ตาราง 11 บริษัทต่างชาติที่มีการส่งออกสินค้ามากกว่า 50% ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.8 และที่มีการส่งออกสินค้าน้อยกว่า 50% คิดเป็นร้อยละ 17.0

ตาราง 12 ระยะเวลาในการดำเนินงานในประเทศไทยของบริษัทต่างชาติ

เวลาในการดำเนินงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 5 ปี	122	38.3
2. 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี	190	59.2
3. 10 ปีขึ้นไป	8	2.5
รวม	320	100.0

ตาราง 12 บริษัทต่างชาติที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการดำเนินงานในประเทศไทย ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.2 ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3

ตาราง 13 โครงสร้างการทำงานของบริษัทต่างชาติ

โครงสร้างการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. มีโครงสร้างการทำงานแบ่งเป็นแผนกชัดเจน	251	78.4
2. ไม่มีโครงสร้างแต่แบ่งหน้าที่กัน	61	19.1
3. ไม่ระบุ	8	2.5
รวม	320	100.0

ตาราง 13 โครงสร้างการทำงานของบริษัทต่างชาติ ส่วนใหญ่มีโครงสร้างการทำงานแบ่งเป็นแผนกชัดเจนคิดเป็นร้อยละ 78.4

ตาราง 14 การเข้าเป็นสมาชิกองค์กรต่าง ๆ ของบริษัทต่างชาติ

สมาชิกองค์กรฯ ต่าง ๆ	จำนวน	ร้อยละ
1. สภาองค์การนายจ้าง	14	4.4
2. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	61	19.2
3. สมาคมหอการค้า	21	6.6
4. สภาองค์การนายจ้างและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	10	3.2
5. สภาองค์การนายจ้างและสมาคมหอการค้า	3	0.9
6. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสมาคมหอการค้า	11	3.5
7. อื่น ๆ	73	22.5
8. ไม่เป็นสมาชิก	127	39.7
รวม	320	100.0

ตาราง 14 บริษัทต่างชาติ ร้อยละ 39.7 ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรใด ๆ ในกรณีที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ บริษัทต่างชาติเป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.2

ตาราง 15 การรับสมัครบุคคลเข้าทำงานของบริษัทต่างชาติ

การรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	รวม
1. ประกาศรับบุคคลทั่วไปอย่างเปิดเผยทุกตำแหน่ง	263	82	320
2. ประกาศรับทั่วไปเปิดเผยบางตำแหน่ง	272	85	320

ตาราง 15 ในการรับสมัครบุคคลเข้าทำงานของบริษัทต่างชาติมีการประกาศรับสมัครเปิดเผยทุกตำแหน่งถึงร้อยละ 82

ตาราง 16 การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของบริษัทต่างชาติ

การคัดเลือก	จำนวน	ร้อยละ	รวม
1. สอบคัดเลือก	80	25	320
2. คัดเลือกจากใบสมัคร	259	80	320
3. รับสมัครเป็นการภายใน	122	38	320

ตาราง 16 บริษัทต่างชาติทำการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้วิธีคัดเลือกจากใบสมัครมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 80

ตอนที่ 3 สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

ตาราง 17 การกำหนดเวลาทำงานและเวลาพักของบริษัทต่างชาติ

การทำงานและเวลาพัก	ค่าเฉลี่ย	ฐานนิยม
เวลาในการทำงาน ต่อวัน	7.55	8
เวลาพัก ต่อวัน	1.2	1

ตาราง 17 บริษัทต่างชาติกำหนดเวลาทำงานเฉลี่ยวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง (ค่าเฉลี่ย 7.55 ชั่วโมง) และมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน (ค่าเฉลี่ย 1.2 ชั่วโมง)

ตาราง 18 การทำสัญญาจ้างในการเข้าทำงานของลูกจ้างบริษัทต่างชาติ

สัญญาจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีสัญญาจ้าง	37	11.6
2. ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร	223	69.7
3. ตกงด้วยวาจา	41	12.8
4. อื่น ๆ	12	3.8
5. ไม่ระบุ	7	2.1
รวม	320	100.0

ตาราง 18 มีการทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างในบริษัทต่างชาติ เป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 69.7

ตาราง 19 การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กของบริษัทต่างชาติ

จ่ายค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. จ่ายให้แก่เด็กโดยตรง	19	42.4
2. จ่ายให้พ่อแม่เด็ก	1	2.2
3. จ่ายให้ผู้ปกครอง	4	8.8
4. ไม่ระบุ	21	46.6
รวม	45	100.0

ตาราง 19 บริษัทต่างชาติจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กโดยตรงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.4

ตาราง 20 การรับเหมาช่วงงานของบริษัทต่างชาติ

เหมาช่วงงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีการรับเหมาช่วงงาน	139	43.4
2. มีการรับเหมาช่วงงาน	23	7.2
3. มีการรับเหมาช่วงค่าแรง	27	8.4
4. มีการรับเหมาช่วงงานและรับเหมาช่วงค่าแรง	18	5.7
5. อื่น ๆ	112	35.0
6. ไม่ระบุ	1	0.3
รวม	320	100.0

ตาราง 20 บริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ร้อยละ 43.4 ไม่มีการเหมาช่วงงาน

ตาราง 21 การเกษียณอายุลูกจ้างในบริษัทต่างชาติ

การเกษียณ	จำนวน	ร้อยละ
1. ลูกจ้างชาย – หญิง เกษียณ 60 ปี เท่ากัน	119	37.2
2. ลูกจ้างชาย - หญิงเกษียณไม่เท่ากัน	23	7.2
3. อื่น ๆ	138	43.1
4. ไม่ระบุ	40	12.5
รวม	320	100.0

ตาราง 21 การเกษียณอายุของลูกจ้างชาย-หญิงในบริษัทต่างชาติที่อายุ 60 ปี เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 37.2 สำหรับลูกจ้างชาย – หญิง ที่ต้องเกษียณในอายุที่ไม่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7.2

ตาราง 22 การเรียกเก็บเงินประกันแรกเข้าทำงานจากลูกจ้างของบริษัทต่างชาติ

เก็บเงินประกัน	จำนวน	ร้อยละ
1. เรียกเก็บเงินประกันลูกจ้างทุกคน	10	3.1
2. เรียกเก็บเงินประกันลูกจ้างบางตำแหน่ง	20	6.3
3. ไม่เรียกเก็บแต่ใช้ผู้ค้ำประกัน	78	24.4
4. ไม่เรียกเก็บเงินประกัน	188	58.8
5. ไม่ระบุ	24	7.4
รวม	320	100.0

ตาราง 22 บริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันแรกเข้าจากลูกจ้างคิดเป็นร้อยละ 58.8 และมีการใช้ผู้ค้ำประกันแทนการเรียกเก็บเงินประกันคิดเป็นร้อยละ 24.4

ตาราง 23 การมีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ/คณะกรรมการลูกจ้าง/สหภาพแรงงาน

กรรมการร่วม ฯลฯ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ	147	45.9
2. มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ	94	29.4
3. มีสหภาพแรงงาน	8	2.5
4. อื่น ๆ	52	16.3
5. ไม่ระบุ	19	5.9
รวม	320	100.0

ตาราง 23 ในบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ร้อยละ 45.9 ไม่มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือร้อยละ 29.4 มีสหภาพแรงงานร้อยละ 2.5

ตาราง 24 ลูกจ้างมีการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งองค์กรของลูกจ้าง

การรวมตัวของลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. มีสหภาพแรงงาน	7	2.3
2. มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ	12	3.9
3. มีคณะกรรมการลูกจ้าง	23	7.3
4. มีสหภาพฯ และคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ	18	5.7
5. มีสหภาพ, มีคณะกรรมการร่วมฯ, มีคณะกรรมการลูกจ้าง	2	0.1
6. มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	18	5.7
7. อื่น ๆ	6	1.9
8. ไม่มีการรวมตัวของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ	234	73.1
รวม	320	100.0

ตาราง 24 ในบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.1 ที่ลูกจ้างไม่มีการรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์กรในสถานประกอบกิจการ และบริษัทต่างชาติ ร้อยละ 25.0 ที่ลูกจ้างมีการรวมตัวเพื่อการตั้งองค์กร

ตาราง 25 การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับปรุงสภาพการจ้างโดยลูกจ้างในบริษัทต่างชาติ

การยื่นข้อเรียกร้อง	จำนวน	ร้อยละ
1. เคยมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างโดยลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน	38	11.9
2. ไม่เคยมีการยื่นข้อเรียกร้อง	244	76.4
3. อื่น ๆ	21	6.7
4. ไม่ระบุ	16	5.0
รวม	320	100.0

ตาราง 25 บริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.4 ที่ลูกจ้างไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างต่อนายจ้าง

ตาราง 26 การมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในบริษัทต่างชาติ

การบันทึกข้อตกลง	จำนวน	ร้อยละ
1. มีบันทึกข้อตกลงฯ และมีการปฏิบัติตามสม่ำเสมอ	128	40.0
2. มีบันทึกข้อตกลงฯ แต่มีการปฏิบัติไม่สม่ำเสมอ	20	6.3
3. ไม่มีบันทึกข้อตกลงฯ	121	37.7
4. อื่น ๆ	24	7.5
5. ไม่ระบุ	27	8.5
รวม	320	100.0

ตาราง 26 ในบริษัทต่างชาติร้อยละ 40.0 มีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและมีการปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างสม่ำเสมอ และร้อยละ 37.7 ไม่มีการทำบันทึกข้อตกลงฯ

ตาราง 27 การเกิดข้อพิพาทแรงงานในบริษัทต่างชาติ

การพิพาทแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เคยมีข้อพิพาทแรงงาน แต่เจรจาตกลงกันได้	34	10.7
2. เคยมีข้อพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงาน	10	3.3
3. เคยมีข้อพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงาน และ การปิดงานงคจ้าง	3	1.7
4. ไม่เคยมีข้อพิพาทแรงงาน เพราะว่ามีความเข้าใจกัน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	184	57.5
5. ไม่เคยมีข้อพิพาทแรงงาน เพราะไม่มีสหภาพและ ลูกจ้างมิได้รวมกลุ่มกัน	67	20.9
6. ไม่ระบุ	22	5.9
รวม	320	100.0

ตาราง 27 สาเหตุที่บริษัทต่างชาติไม่เคยเกิดข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากมีความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และเนื่องจากไม่มีสหภาพแรงงานหรือการรวมกลุ่มกันของลูกจ้าง มีจำนวนสูงถึง ร้อยละ 57.5 และ 20.9 ตามลำดับ

ตาราง 28 การจัดสวัสดิการและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทต่างชาติ

สวัสดิการที่จัดให้	มี		ไม่มี		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม	297	92.81	23	7.19	320
2. การจัดห้องน้ำชาย	268	83.75	52	16.25	320
3. การจัดห้องน้ำหญิง	270	84.38	50	15.62	320
4. การจัดห้องน้ำรวมชายหญิง	86	26.88	234	73.12	320
5. การจัดยานพาหนะเพื่อการรักษาพยาบาล	165	51.57	155	48.43	320
6. การจัดห้องรักษาพยาบาล	141	44.06	179	55.93	320
7. การจัดพยาบาล	87	27.19	233	72.81	320
8. การจัดแพทย์	37	11.57	283	88.43	320
9. การจัดคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	178	55.62	142	44.38	320
10. การจัดปัจจัยการปฐมพยาบาล	214	66.88	106	33.12	320
11. การจัดอาหาร	129	40.31	191	59.69	320
12. มีการให้ที่พัก	98	30.62	222	69.38	320
13. มีการให้เสื้อผ้า	195	60.93	125	39.07	320

(มีต่อ)

ตาราง 28 การจัดสวัสดิการและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทต่างชาติ (ต่อ)

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับต่างๆ	มี		ไม่มี		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
14. การจัดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงาน (จป.)ระดับพื้นฐาน	133	41.57	187	58.43	320
15. การจัด จป. ระดับหัวหน้างาน	189	59.07	131	40.93	320
16. การจัด จป. ระดับบริหาร	179	55.93	141	44.07	320
17. การจัด จป. ระดับวิชาชีพ	159	49.69	161	50.31	320

ตาราง 28 สวัสดิการที่บริษัทต่างชาติจัดให้ลูกจ้างมากที่สุด คือ การจัดน้ำ
สะอาดสำหรับดื่ม (ร้อยละ 92.81) การจัดห้องน้ำชาย – หญิง (ร้อยละ 83.75 และ 84.38)
การจัดปัจจัยการปฐมพยาบาล (ร้อยละ 66.88) ในส่วนของการมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทุก
ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหารและระดับวิชาชีพ ในบริษัทต่าง
ชาติ คิดเป็นร้อยละ 41.57 59.07 55.93 และ 49.69 ตามลำดับ

ตาราง 29 การจัดแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยในบริษัทต่างชาติ

การจัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มี	39	12.2
2. มี	247	77.2
3. ไม่ระบุ	34	10.6
รวม	320	100.0

ตาราง 29 บริษัทต่างชาติมีการจัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยสูงถึง
ร้อยละ 77.2

ตาราง 30 การจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้างของบริษัทต่างชาติ

อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. มีจำนวนเพียงพอสำหรับลูกจ้างที่จำเป็นต้องใช้	225	70.3
2. มีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับลูกจ้างทุกคน	12	3.8
3. ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล	32	10.0
4. ไม่ระบุ	51	15.9
รวม	320	100.0

ตาราง 30 บริษัทต่างชาติมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 70.3 บริษัทต่างชาติที่ไม่จัดอุปกรณ์ป้องกัน 4 ร้อยละ 10.0

ตาราง 31 การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรของบริษัทต่างชาติ

การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร	จำนวน	ร้อยละ
1. ใช้งานได้	197	61.6
2. มีปัญหาในการใช้งานอยู่บ้าง	17	5.3
3. ไม่ระบุ	106	33.1
รวม	320	100.0

ตาราง 31 บริษัทต่างชาติมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรและสามารถใช้งานได้คิดเป็นร้อยละ 61.6

ตาราง 32 บริษัทต่างชาติที่มีการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง (ในรอบปี)

การประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีการประสบอันตรายจากการทำงาน	208	65
2. มีการประสบอันตรายจากการทำงาน	112	35
รวม	320	100.0

ตาราง 32 ร้อยละ 35 ของบริษัทต่างชาติมีการประสบอันตราย จากการทำงานของลูกจ้าง

ตอนที่ 4 ทักษะคติและแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างบริษัทต่างชาติ

ตาราง 33 การเข้ามาทำงานของลูกจ้างในบริษัทต่างชาติ

เข้ามาทำงานโดย	จำนวน	ร้อยละ
1. ญาติแนะนำ	238	26.4
2. เพื่อนแนะนำ	334	37.0
3. สำนักงานจัดหางานเอกชน	16	1.8
4. สำนักจัดหางานรัฐบาล	23	2.5
5. ประกาศจากสื่อมวลชน	158	17.5
6. อื่น ๆ	126	14.0
7. ไม่ระบุ	7	0.8
รวม	902	100.0

ตาราง 33 ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติ ได้เข้าทำงานโดยเพื่อนแนะนำ ร้อยละ 37.0 โดยญาติแนะนำร้อยละ 26.4 ได้ข้อมูลจากสื่อมวลชนร้อยละ 17.5

ตาราง 34 ความพอใจในการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติของลูกจ้าง

ความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
1. พอใจ	716	79.4
2. ไม่พอใจเพราะไม่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่า	82	9.1
3. ไม่พอใจและกำลังรองานอื่นที่ดีกว่า	49	5.4
4. อื่น ๆ	55	6.1
รวม	902	100.0

ตาราง 34 ลูกจ้างส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 79.4 มีความพอใจในการที่ได้เข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ

ตาราง 35 เหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติของลูกจ้าง

เหตุผลที่เข้ามาทำงาน	ใช่		ไม่ใช่		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. คิดว่าสวัสดิการดี	435	48.2	467	51.8	902
2. ค่าจ้างดี	381	42.2	521	57.8	902
3. อยู่ใกล้บ้าน	489	54.2	413	45.8	902
4. ไม่มีงานที่อื่นทำ	178	19.7	724	80.3	902
5. คนรู้จักฝากเข้าทำงาน	167	18.5	735	81.5	902

ตาราง 35 ลูกจ้างที่เข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ ด้วยเหตุผลเพราะอยู่ใกล้บ้าน เพราะมีสวัสดิการดี และเพราะได้รับค่าจ้างดี คิดเป็นร้อยละ 54.2 48.2 และ 42.2 ตามลำดับ

ตาราง 36 ความคิดเห็นของลูกจ้างในการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ

ความคิดเห็น	\bar{X}	Sd	n
1. มีการบริหารงานที่ดี	3.34	1.06	902
2. เป็นงานที่ดีกว่าไปทำงานที่อื่น	3.28	1.06	902
3. เป็นงานที่ทำให้ชีวิตก้าวหน้าขึ้น	3.32	1.06	902
4. เป็นงานที่มีสวัสดิการดีกว่าที่อื่น	3.14	1.4	902
5. เป็นงานที่มีค่าจ้างดีกว่าที่อื่น	3.14	0.99	902
6. ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	2.9	1.10	902
7. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่หนักเกินไป	2.24	1.15	902
8. นายจ้างชอบเอาर्डเอาเปรียบพนักงานอยู่เสมอ	2.07	1.02	902
9. มีสภาพการทำงานไม่ดี	2.23	1.02	902
10. ลักษณะที่ทำงานอยู่ทุกวันน่าเบื่อ	2.28	1.04	902

ตาราง 36 ความคิดเห็นที่ลูกจ้าง ไม่แน่ใจ ในการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ

- (1) บริษัทต่างชาติมีการบริหารงานที่ดี
- (2) การทำงานในบริษัทต่างชาติทำให้ชีวิตก้าวหน้าขึ้น
- (3) การทำงานในบริษัทต่างชาติดีกว่าไปทำงานที่อื่น
- (4) บริษัทต่างชาติมีสวัสดิการดีกว่าที่อื่น
- (5) บริษัทต่างชาติมีค่าจ้างดีกว่าที่อื่น
- (6) ลูกจ้างไม่คิดจะเปลี่ยนงาน

ความคิดเห็นที่ลูกจ้าง ไม่เห็นด้วย ในการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ

- (1) ลักษณะที่ทำงานอยู่ทุกวันนี้เบื่อ
- (2) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่หนักเกินไป
- (3) สภาพการทำงานปัจจุบันไม่ดี
- (4) นายจ้างชอบเอาเปรียบพนักงาน

ตาราง 37 บริการที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างบริษัทต่างชาติ

บริการที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างบริษัทต่างชาติ	\bar{X}	Sd	n
1. การอบรมให้ความรู้ทั่วไปในสถานประกอบกิจการ	2.7	7.2	902
2. การอบรมให้ความรู้ในเรื่องอื่นนอกจากความรู้ในการทำงาน	2.1	1.3	902
3. ช่วยแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ	2.3	0.8	902
4. ส่งเสริมด้านสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด (เช่น รถรับส่ง, อาหาร, ที่พัก ฯลฯ)	2.1	0.9	902
5. ส่งเสริมให้มีการตั้งสหภาพแรงงาน	1.4	0.8	902
6. ข่าวหรือประกาศต่าง ๆ ของนายจ้าง	2.5	0.8	902
7. บริการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ	2.3	0.8	902

ตาราง 37 บริการที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างบริษัทต่างชาติ (ต่อ)

บริการที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างบริษัทต่างชาติ	\bar{X}	Sd	n
8. ได้รับการเปิดเผยให้ข่าวการดำเนินการของสถานประกอบกิจการ	2.3	0.8	902
9. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของพนักงาน	1.9	0.9	902
10. ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน	2.2	0.8	902
11. ฝ่ายนายจ้างมีการปรึกษาหารือร่วมมือในการทำงาน	2.5	1.4	902
12. ฝ่ายนายจ้างจัดงบประมาณในการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์กับฝ่ายลูกจ้าง	1.9	0.9	902
13. นายจ้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	2.4	0.8	902
14. นายจ้างพยายามจะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน	2.3	0.8	902

ตาราง 37 ลูกจ้างได้รับบริการต่าง ๆ จากนายจ้างบริษัทต่างชาติมากที่สุดเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. การอบรมให้ความรู้ทั่วไปในสถานประกอบกิจการ
2. ข่าวหรือประกาศต่าง ๆ ของนายจ้าง
3. การร่วมปรึกษาหารือและให้ความร่วมมือในการทำงานของนายจ้าง
4. นายจ้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
5. นายจ้างพยายามปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน
6. การช่วยแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยความจริงใจของนายจ้าง
7. การให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ
8. การเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการ

สำหรับบริการต่างๆ ที่ลูกจ้าง ไม่แน่ใจว่าจะได้รับจากนายจ้างบริษัทต่างชาติ เรียงตามลำดับ ดังนี้

- (1) การส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
(เช่น รถรับ-ส่ง, อาหาร, ที่พัก)
 - (2) การอบรมให้ความรู้ในเรื่องอื่นนอกจากความรู้ในการปฏิบัติงาน
 - (3) การส่งเสริมการรวมกลุ่มของพนักงาน
 - (4) การส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของพนักงาน
 - (5) การจัดงบประมาณในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์
- โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้มีการตั้งสหภาพแรงงาน

บทที่ 5

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสภาพการใช้แรงงานของบริษัทต่างชาติในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามของนายจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างบริษัทต่างชาติจำนวน 320 แห่ง และข้อมูลจากแบบสอบถามของลูกจ้างบริษัทต่างชาติที่ประกอบด้วยลูกจ้างระดับหัวหน้างานและลูกจ้างทั่วไปจำนวน 902 คน ทำให้สามารถทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารแรงงานในบริษัทต่างชาติในด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการแรงงาน ทักษะคติในการเข้าทำงานในบริษัทต่างชาติตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของลูกจ้าง ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็นนายจ้างจากบริษัทต่างชาติจำนวน 320 แห่ง ลูกจ้างจากบริษัทต่างชาติ 902 คน

1.2 นายจ้างจากบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 74.3

1.3 ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 54.9 และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 38.0

1.4 นายจ้างจากบริษัทต่างชาติ เป็นชายร้อยละ 40.3 เป็นหญิงร้อยละ 57.5

1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างของบริษัทต่างชาติเป็นชายร้อยละ 34.3 เป็นหญิงร้อยละ 62.2

1.6 นายจ้างบริษัทต่างชาติที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38.8 มีอายุระหว่าง 25-45 ปีคิดเป็นร้อยละ 73.8

1.7 ลูกจ้างบริษัทต่างชาติ ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.4 มีอายุระหว่าง 18-35 ปี ร้อยละ 79.2

1.8 ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างในบริษัทต่างชาติ เป็นพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 51.1 เป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 32.4

1.9 ภูมิสำเนาเดิมของลูกจ้างบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลางคิดเป็นร้อยละ 35.1

2. ลักษณะการประกอบการของบริษัทต่างชาติ

2.1 ประเภทกิจการของบริษัทต่างชาติทั้งหมด 21 กิจการ โดย 3 ลำดับแรกเป็นกิจการที่เกี่ยวกับการผลิต กิจการที่เกี่ยวกับการค้าและกิจการที่เกี่ยวกับการบริการตามลำดับ

2.2 บริษัทต่างชาติ ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI คิดเป็นร้อยละ 43.4 และไม่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI คิดเป็นร้อยละ 46.6

2.3 การลงทุนและผู้ร่วมลงทุนของบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการเดียวคิดเป็นร้อยละ 45.6 ในส่วนของการร่วมลงทุนจากต่างประเทศ มากกว่า 50 % กับร่วมลงทุนจากต่างประเทศน้อยกว่า 50 % มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และ 22.8

2.4 บริษัทต่างชาติร้อยละ 47.5 ได้เข้ามาลงทุนในลักษณะเป็นบริษัทเดี่ยวที่ร่วมลงทุนในประเทศไทย สำหรับการเข้ามาลงทุนในลักษณะเป็นบริษัทสาขาที่มีสาขามากกว่า 2 ประเทศขึ้นไปมีร้อยละ 34.1

2.5 สัดส่วนของการส่งออกสินค้าของบริษัทต่างชาติที่มีการส่งออกสินค้ามากกว่า 50% ของการผลิต คิดเป็นร้อยละ 39.8

2.6 ระยะเวลาในการดำเนินกิจการในประเทศไทยของบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ดำเนินกิจการอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.2

2.7 บริษัทต่างชาติที่เข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทยมีโครงสร้างการทำงานแบ่งออกเป็นแผนกอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 78.4

2.8 บริษัทต่างชาติที่เข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ ร้อยละ 60.3 โดยเป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 19.2 ไม่ได้เป็นสมาชิกองค์กรใด คิดเป็นร้อยละ 39.7

2.9 การรับสมัครบุคคลเข้าทำงานบริษัทต่างชาติมีการปิดประกาศรับสมัครอย่างเปิดเผยทุกตำแหน่ง และมีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานจากใบสมัครมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 80

3. สภาพการจ้าง และสภาพการทำงานของลูกจ้าง ในบริษัทต่างชาติ

3.1 บริษัทต่างชาติกำหนดเวลาการทำงานของลูกจ้างเฉลี่ยวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมงและกำหนดเวลาพักเฉลี่ยวันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

3.2 บริษัทต่างชาติร้อยละ 69.7 มีการทำสัญญาจ้างกับลูกจ้าง

3.3 บริษัทต่างชาติร้อยละ 85 ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก สำหรับบริษัทต่างชาติที่มีการใช้แรงงานเด็กจะจ่ายค่าจ้างให้แรงงานเด็กโดยตรงร้อยละ 42.4

3.4 การรับเหมาช่วงงานของบริษัทต่างชาติ บริษัทต่างชาติที่ไม่มี การรับเหมาช่วงงาน คิดเป็นร้อยละ 43.4

3.5 บริษัทต่างชาติ ร้อยละ 37.2 เกษียณอายุการทำงานของ ลูกจ้างที่อายุ 60 ปีเท่ากันทั้งชายและหญิง มีเพียงร้อยละ 7.2 ที่เกษียณอายุการทำงานของ ลูกจ้างชายและหญิงไม่เท่ากัน

3.6 บริษัทต่างชาติที่ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันแรกเข้าจากลูกจ้างคิดเป็น ร้อยละ 58.8 และที่ไม่เรียกเก็บเงินประกันแต่ให้ผู้ค้ำประกันคิดเป็นร้อยละ 24.4

4. แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

4.1 การมีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน บริษัทต่างชาติที่มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือคิดเป็นร้อยละ 29.4 มีสหภาพแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 2.5

4.2 บริษัทต่างชาติที่ลูกจ้างไม่มีการรวมตัวเพื่อก่อตั้งองค์กรลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 73.1 และที่ลูกจ้างมีการรวมตัวเพื่อก่อตั้งองค์กรลูกจ้างคิดเป็นร้อยละ 26.9

4.3 บริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ร้อยละ 76.4 ที่ลูกจ้างไม่เคยมีการยื่นข้อ เรียกร้องเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง

4.4 บริษัทต่างชาติที่มีการบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และนำไปปฏิบัติสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 40.0 และบริษัทต่างชาติที่ไม่มีการบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คิดเป็นร้อยละ 37.7

4.5 บริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ร้อยละ 57.5 ไม่เคยมีข้อพิพาทแรงงานเพราะมีความเข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบริษัทต่างชาติร้อยละ 20.9 ไม่เคยมีข้อพิพาทแรงงานเพราะไม่มีสหภาพและลูกจ้างมิได้รวมกลุ่มกัน

4.6 การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในบริษัทต่างชาติ สวัสดิการที่บริษัทต่างชาติจัดให้ลูกจ้างมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ การจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม การจัดห้องน้ำชาย - หญิง การจัดปัจจัยการปฐมพยาบาล

5. ความปลอดภัยในการทำงาน

5.1 บริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอย่างถูกต้องเช่น การมีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอ การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรที่ใช้งานได้โดยคิดเป็นร้อยละ 77.2 70.3 61.6 ตามลำดับ

5.2 ร้อยละ 35 ของบริษัทต่างชาติมีการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของลูกจ้าง

6. ทักษะและแรงจูงใจของลูกจ้างบริษัทต่างชาติ

6.1 การเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติของลูกจ้างร้อยละ 63.4 ได้เข้ามาทำงานโดยการแนะนำจากเพื่อนและญาติ และได้เข้ามาทำงานโดยสมัครงานผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลร้อยละ 2.5

6.2 ลูกจ้างของบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ร้อยละ 79.4 มีความพอใจที่ได้เข้าทำงานในบริษัทต่างชาติ

6.3 เหตุผลที่ลูกจ้างได้เข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติเรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก คือ อยู่ใกล้บ้าน มีสวัสดิการดี และจ่ายค่าจ้างดี

6.4 ความคิดเห็นที่ลูกจ้าง ไม่แน่ใจ ในการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ

- (1) บริษัทต่างชาติมีการบริหารงานที่ดี
- (2) การทำงานในบริษัทต่างชาติทำให้ชีวิตก้าวหน้าขึ้น
- (3) การทำงานในบริษัทต่างชาติดีกว่าไปทำงานที่อื่น
- (4) บริษัทต่างชาติมีสวัสดิการดีกว่าที่อื่น
- (5) บริษัทต่างชาติมีค่าจ้างดีกว่าที่อื่น
- (6) ลูกจ้างไม่คิดจะเปลี่ยนงาน

6.5 ความคิดเห็นที่ลูกจ้าง ไม่เห็นด้วย ในการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ

- (1) ลักษณะที่ทำงานอยู่ทุกวันนี้เบื่อ
- (2) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่หนักเกินไป
- (3) สภาพการทำงานปัจจุบัน ไม่ดี
- (4) นายจ้างชอบเอาเปรียบพนักงาน

6.6 บริการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างบริษัทต่างชาติได้รับจากนายจ้างมากที่สุด คือ

- (1) การอบรมให้ความรู้ทั่วไปในสถานประกอบกิจการ
- (2) ค่าเช่าหรือประกาศต่าง ๆ ของนายจ้าง
- (3) การร่วมปรึกษาหารือและให้ความร่วมมือในการทำงานจากนายจ้าง
- (4) นายจ้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
- (5) นายจ้างพยายามปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน
- (6) การช่วยแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยความจริงใจของนายจ้าง
- (7) บริการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ของนายจ้าง
- (8) การได้รับทราบข้อมูลในการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการ

สรุปการอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลูกจ้างของบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ จะมีความต้องการให้นายจ้างจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นมากกว่าความต้องการให้นายจ้างปรับปรุงสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าในสถานประกอบกิจการของตนมีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ ถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายและดีกว่าสถานประกอบกิจการอื่นๆอยู่แล้ว ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามลูกจ้างส่วนใหญ่จึงมีความต้องการให้นายจ้างเพิ่มเติมสวัสดิการในเรื่องโบนัส เบี้ยขยัน การตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการร้านอาหาร การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานด้านอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่ และการให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านต่างๆเพิ่มขึ้นแก่ลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีข้อเสนอแนะว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐควรเข้าตรวจเยี่ยมและกำกับดูแลการบริหารแรงงานของนายจ้างบริษัทต่างชาติ ทุกแห่งเพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดทุกเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างและสหภาพแรงงานในบริษัทต่างชาติ

บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาสภาพการใช้แรงงานของบริษัทต่างชาติในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารแรงงานของบริษัทต่างชาติในประเทศไทย เพื่อศึกษาการส่งเสริมการสนับสนุนด้านแรงงานสัมพันธ์ในบริษัทต่างชาติที่มาดำเนินกิจการในประเทศไทยรวมทั้งศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและทัศนคติของลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติ โดยดำเนินการสุ่มสำรวจจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากนายจ้างบริษัทต่างชาติ หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทน หรือตัวแทนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแทนจากนายจ้างในการตัดสินใจรับลูกจ้างเข้าทำงาน จำนวน 320 แห่ง และสุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลจากลูกจ้างของบริษัทต่างชาติโดยแบ่งเป็นลูกจ้างระดับหัวหน้างานและลูกจ้างทั่วไปจำนวน 902 คน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็นนายจ้างบริษัทต่างชาติจำนวน 320 แห่ง ลูกจ้างของบริษัทต่างชาติจำนวน 902 คน นายจ้างบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 74.3 ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 54.9 และลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 38.0 นายจ้างบริษัทต่างชาติที่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 40.3 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 57.5 ลูกจ้างบริษัทต่างชาติที่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 34.3 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.2 นายจ้างบริษัทต่างชาติที่มีอายุระหว่าง 25-45 ปีมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 73.8 ลูกจ้างบริษัทต่างชาติที่มีอายุระหว่าง 18-35 ปีมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 79.2 ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างบริษัทต่างชาติ

ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 51.1 เป็นหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 32.4 ลูกจ้างบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.1

ลักษณะการประกอบการของบริษัทต่างชาติ

ประเภทกิจการของบริษัทต่างชาติที่ได้รับข้อมูลจากการสำรวจรวมทั้งสิ้น

21 กิจการ โดย 3 ลำดับแรก ได้แก่ กิจการที่เกี่ยวกับการผลิต กิจการที่เกี่ยวกับการค้าและ กิจการที่เกี่ยวกับการบริการตามลำดับ บริษัทต่างชาติที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI คิดเป็นร้อยละ 43.4 และที่ไม่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI คิดเป็นร้อยละ 46.6 การลงทุนและการร่วมลงทุนของบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการเดียวคิดเป็น ร้อยละ 45.6 ในกรณีที่บริษัทต่างชาติมีการร่วมลงทุนจากต่างประเทศมากกว่า 50 % หรือ มีการร่วมลงทุนจากต่างประเทศน้อยกว่า 50 % จะมีสัดส่วนใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 22.5 และ 22.8 ตามลำดับ ลักษณะของการลงทุนของบริษัทต่างชาติที่เป็นบริษัทเดี่ยวที่มาลงทุน ในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 47.5 ที่เป็นบริษัทต่างชาติที่มีสาขามากกว่า 2 ประเทศขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.1 สัดส่วนของการส่งออกสินค้าของบริษัทต่างชาติที่มีการส่งออกมากกว่าครึ่งหนึ่งของสินค้าที่ผลิตได้ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 39.8 บริษัทต่างชาติร้อยละ 59.2 มี ระยะเวลาที่ได้เข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทยระหว่าง 5-10 ปี บริษัทต่างชาติร้อยละ 78.4 มีการจัดโครงสร้างการทำงานแบ่งออกเป็นแผนกอย่างชัดเจน บริษัทต่างชาติที่เป็น สมาชิกขององค์กรต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 60.3 โดยเป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 19.2 ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรใด ๆ คิดเป็นร้อยละ 39.7 การรับสมัครบุคคลเข้าทำงานของบริษัทต่างชาติมีการปิดประกาศรับสมัคร โดยทั่วไป อย่างเปิดเผยและการคัดเลือกเพื่อรับบุคคลเข้าทำงานจะเป็นการคัดเลือกจากใบสมัครงาน มากที่สุด

สภาพการจ้าง การทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทต่างชาติได้กำหนดเวลาในการทำงานของลูกจ้างในวันทำงานปกติ วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง และมีเวลาพักรวันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง มีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือกับลูกจ้างคิดเป็นร้อยละ 69.7 บริษัทต่างชาติ ร้อยละ 85 ไม่มีการใช้แรงงานเด็กในกรณีที่มีการใช้แรงงานเด็กบริษัทต่างชาติร้อยละ 42.4 จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานเด็กโดยตรง บริษัทต่างชาติร้อยละ 43.4 ไม่มีการรับเหมาช่วงงานในบริษัท บริษัทต่างชาติร้อยละ 37.2 ได้กำหนดให้ลูกจ้างชายและหญิงเกษียณอายุการทำงานเท่ากัน ที่อายุ 60 ปี และมีเพียงร้อยละ 7.2 ที่ได้กำหนดให้ลูกจ้างชายและหญิงมีการเกษียณอายุการทำงานที่อายุไม่เท่ากัน บริษัทต่างชาติร้อยละ 58.8 ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันการเข้าทำงานจากลูกจ้าง และบริษัทต่างชาติร้อยละ 24.4 ที่ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันการเข้าทำงานจากลูกจ้างแต่ใช้ผู้ค่าประกันแทนในด้านความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด เช่นการมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทั้งระดับพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหารและระดับวิชาชีพ มีการจัดทำแผนป้องกันและระงับอุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการ มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอ มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตามมีบริษัทต่างชาติร้อยละ 35 ที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของตน

ด้านแรงงานสัมพันธ์

บริษัทต่างชาติร้อยละ 73.1 ไม่มีการก่อตั้งองค์กรลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและส่วนใหญ่ลูกจ้างในบริษัทต่างชาติไม่เคยมีการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อนายจ้าง บริษัทต่างชาติร้อยละ 40.0 มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและมีการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลงอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่เดียวกันมีบริษัทต่างชาติร้อยละ 37.7 ที่ไม่ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาพบว่าบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ไม่เคยเกิดข้อ

พิพาทแรงงานเนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างจะมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน อย่างไรก็ตามนายจ้างบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่จะไม่สนับสนุนให้ลูกจ้างมีการรวมตัวเพื่อก่อตั้งองค์กรลูกจ้างในรูปแบบต่างๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ด้านสวัสดิการแรงงาน

นายจ้างบริษัทต่างชาติได้จัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างอย่างครบถ้วนและถูกต้อง บริษัทต่างชาติหลายบริษัทได้มีการจัด โบนัส และเบี้ยขยันให้แก่ลูกจ้างพนักงานของตนในอัตราที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างโบนัส และเบี้ยขยันในสถานประกอบการที่เป็นของคนไทย นอกจากนี้ นายจ้างบริษัทต่างชาติได้มีการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆที่ลูกจ้างส่วนใหญ่พอใจเช่น การอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆอย่างสม่ำเสมอ บริการให้คำปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างจริงจังโดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้ามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งนายจ้างมีความพยายามที่จะปรับปรุงสวัสดิการแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง

ทัศนคติและแรงจูงใจของลูกจ้างบริษัทต่างชาติ

การเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติของลูกจ้างร้อยละ 63.4 ได้เข้ามาทำงานโดยการแนะนำจากเพื่อนและญาติ สำหรับการให้บริการของสำนักงานจัดหางานที่เป็นหน่วยงานของรัฐบาลมีเพียงร้อยละ 2.5 ลูกจ้างในบริษัทต่างชาติส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการที่ได้เข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ สำหรับเหตุผลที่ลูกจ้างสมัครเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติเรียงตามลำดับได้แก่ สถานที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน คาดว่าจะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่าสถานประกอบการอื่นที่เป็นของคนไทย อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจพบว่าลูกจ้างของบริษัทต่างชาติจำนวนหนึ่งที่ยังไม่แน่ใจว่าบริษัทต่างชาติที่ตนเองทำงานอยู่จะมีการบริหารงานที่ดี จะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่าสถานประกอบการอื่น รวมทั้งการมีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานของตนในบริษัทต่างชาติ

สำหรับข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับความต้องการและข้อเสนอแนะต่างๆ ของลูกจ้างในบริษัทต่างชาตินั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการให้นายจ้างดำเนินการปรับปรุงเพิ่มเติมสวัสดิการแรงงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างมากกว่าความต้องการที่จะให้นายจ้างปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่านายจ้างบริษัทต่างชาติได้จัดให้มีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานและดีกว่าสภาพการจ้าง สภาพการทำงานในสถานประกอบการกิจการแห่งอื่น ๆ อยู่แล้ว ข้อเสนอแนะที่ลูกจ้างบริษัทต่างชาติบางแห่งต้องการให้นายจ้างแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมสวัสดิการแรงงานด้านต่างๆ ได้แก่ การจัดให้มีโบนัสและเบี้ยขยันหรือเพิ่มโบนัสหรือเบี้ยขยันให้แก่ลูกจ้าง การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของลูกจ้าง การปรับปรุงสวัสดิการร้านอาหารให้ดีขึ้น การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของลูกจ้าง รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ลูกจ้างยังต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าตรวจเยี่ยมและกำกับดูแลให้นายจ้างต่างชาติทุกบริษัทปฏิบัติตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการรวมตัว สิทธิในการเจรจาต่อรองของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้บริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนประกอบธุรกิจในประเทศไทยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานทุกฉบับจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน เกิดความมั่นคงสงบสุขในสถานประกอบการยิ่งขึ้น เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและจงใจให้บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนหรือร่วมลงทุนประกอบกิจการในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ลดปัญหาการว่างงานของคนไทย ลดปัญหาสังคมต่างๆที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากปัญหาความ

ยากจน ฯลฯ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้นายจ้างที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ ทุกแห่งได้มีการปฏิบัติตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างถูกต้องครบถ้วน ดังนั้นเพื่อให้กรมฯ สามารถดำเนินการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในสถานประกอบการกิจการต่างๆ ทั่วประเทศ รวมทั้งสถานประกอบการที่เป็นบริษัทต่างชาติที่ได้เข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างยั่งยืนยิ่งขึ้น ผู้ขอรับการประเมินจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต้องเร่งดำเนินการในทุกรูปแบบเพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจกับนายจ้างบริษัทต่างชาติให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของตนและลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ให้เข้าใจอย่างถูกต้องถึงประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับจากการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวต้องพัฒนาให้มีรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องมีมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่นายจ้างต่างชาติไม่มีการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนที่กฎหมายกำหนด หรือมีการละเมิดสิทธิของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามมาตรการดังกล่าวจะต้องดำเนินการภายหลังจากมาตรการส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดตามข้อ 1 ข้างต้นแล้ว

3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเร่งดำเนินการทุกรูปแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริม ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างและการพัฒนาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิภาพในสถานประกอบการ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่าง นายจ้างกับ ลูกจ้าง เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกันในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ต้นทุนต่ำสามารถแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม เกิดความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นนี้จะทำให้เกิดความมั่นคงและสันติสุขในการอยู่ร่วมกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง

อย่างยั่งยืน การดำเนินการดังกล่าวต้องเริ่มต้นด้วยการประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้นายจ้างและลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ของตนตามที่ กฎหมายกำหนดรวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการและวิธีการที่จะทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนประกอบธุรกิจในประเทศไทยอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งหมดรวมทั้งผู้สนใจโดยทั่วไปที่จะนำไปพิจารณาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

5. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อสร้างระบบสัญญาณเตือนภัยเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน หรือการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่นายจ้างต่างชาติจะปิดหรือทิ้งกิจการและหลบหนีกลับประเทศของตน ทั้งนี้กรมจะต้องมีวิธีดำเนินการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพที่จะสามารถทราบเป็นการล่วงหน้าได้ว่านายจ้างบริษัทต่างชาติใดที่มีปัญหาด้านแรงงานกับลูกจ้างหรือมีปัญหาทางธุรกิจอย่างรุนแรงจนอาจต้องหลบหนีออกนอกประเทศ โดยมีการกำหนดแยกกลุ่มบริษัทต่างชาติที่มีความเสี่ยงในการเกิดปัญหาสูงและใช้มาตรการในการติดตามสืบค้นและรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องจากเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนรวมทั้งอาสาสมัครภาคประชาชน ฯลฯ เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. โครงการวิจัยแนวทางการคุ้มครองแรงงานไทยใน
งานรับเหมาช่วง. กรุงเทพฯ, 2541

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การแก้ไขปัญหาแรงงาน. กรุงเทพฯ : บริษัทไนครีอ
อีเดนกรุ๊ป, 2540 (เอกสารอัดสำเนา)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถานการณ์แรงงานสัมพันธ์ 2542. (เอกสารอัดสำเนา)

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รวมกฎหมายกรมการจัดหางาน. สำนักพิมพ์นิติธรรม.
เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การบริหารแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วิญญูชน จำกัด,
2540.

ดร.สุวินัย ภรณวลัย. ทฤษฎีบรรษัทข้ามชาติกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย. กรุงเทพฯ :
ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 10200.

บริษัท แมเนเจอร์ มีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). ผู้จัดการรายวัน. กรุงเทพฯ : บริษัท
เอส ดิสทริบิวชั่น (มหาชน), 2543

บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). กรุงเทพธุรกิจ. ,2543.

รองศาสตราจารย์ล้วน สายยศ รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ ภาควิชาวัดผลและวิจัย
ทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ หลักสูตรวิจัยทางการศึกษา

ลิลี่ โกศัยยานนท์และคณะผู้แปล. การสร้างสังคมเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัท
สำนักพิมพ์ดวงกมล จำกัด, 2531

บรรณานุกรม (ต่อ)

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2541.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
(ILO). กรุงเทพฯ : หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. วารสารส่งเสริมการลงทุน. กรุงเทพฯ : บริษัทพีเจเออร์ จำกัด, 2543.

สุจิตตา ผู้แปลและเรียบเรียง. ผู้จัดการรายวัน. กรุงเทพฯ :บริษัท แมเนเจอร์มีเดีย กรุ๊ป
จำกัด (มหาชน) , 2543

“ภาษาอังกฤษ”

Cal vet. AL. “Synthesis of Foreign Direct Investment theories and theories of
the Multinational Firm” In Sournal of International Business Studies
(Sprung – Summer 1981) : 43 – 59

Dunning, S.H. International Production and the Multinational London : George Allen
8 Unnin, 1991 b

Lall, Sanjaya. “Less – Developed Countries and Private Fereige Invesment : A Review
Article.” In World Development Capril – May 1974

Kindle Berger, CP. American Business Abroad : SIX Lectures on Direct Investment.
New Haven : vale University Press 1969
