

การศึกษา ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี



นางสาวพรทิพย์ แสนบุญรัตน์

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2559

การศึกษา ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการ

(รศ. ดร.ฉัตรชัย โชติษฐียงกูร)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.วชรภูมิ เบญจโอพาร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(ผศ. ดร.ปรีชาพร โกษา)

กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

พรทิพย์ แสตนบุญรัตน์ : การศึกษา ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี (A STUDY OF DEMAND EMPLOY MIGRANT
WORKERS OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN CHONBURI
PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.วชรภูมิ เบญจ โอฬาร

การศึกษานี้เป็นการศึกษา ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม
ในจังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง
ขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี แบ่งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยด้าน
ค่าจ้างแรงงาน ด้านขาดแคลนแรงงาน ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านลักษณะทางลักษณะทางสังคม และ
ด้านลักษณะนิสัย จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง จำแนกเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดคือด้านลักษณะอุปนิสัย แรงงานมีความ
ขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจในการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือด้านค่าจ้างแรงงาน
โดยพบว่าค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย และสุดท้ายคือด้านทักษะวิชาชีพ โดยแรงงาน
ต่างด้าวยังขาดทักษะในการทำงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว มากที่สุด
พบว่า แรงงานต่างด้าวถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาต เสียเวลาขออนุญาตทำงาน
ข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกว่ากำหนด ปัญหาการขาดทักษะในการทำงาน
จนเป็นเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุ และสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงาน

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา
ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่อนักศึกษา _____
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

PORNTHIP SANBOONRAT : A STUDY OF DEMAND EMPLOY OF
MIGRANT WORKERS OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN
CHONBURI PROVINCE. ADVISOR: ASSOC. PROF. VACHARAPOOM
BENJAORAN, Ph.D.

This paper is a study of employment demand of migrant workers of small and medium enterprises in Chonburi province. Given this, this study is a study and an analysis of the data from a questionnaire distributed to the SME's entrepreneurs in Chonburi. To do so, the questionnaire was divided into 5 sections depending on the employment demand of migrant workers, including labors' wage, insufficiency of labors, professional skills, social characteristics, and behavioral characteristics. According to the study, the overview of employing the migrant workers was considered as a medium level. The study found that the behavioral characteristics were considered as the first employment-demand characteristic that the labors work hard, pay attention on working, and honesty. The second employment-demand characteristic was the labors' wage. Therefore, the study found that the migrant workers' wage was less than the Thai labors' wage. The final employment-demand characteristic was the professional skills of the migrant workers. The migrant workers were lack of working skills, which could lead to create many problems in employing the migrant workers. To build understanding that the worst problem of employing the migrant workers was the alien labors were captured and sentenced in working out of the permitted areas. This could waste the work permits of the migrant workers; as a result, there would be the production delay and a lack of professional skills. These 2 factors could influence on occurring accidents and wasting working materials.

School of Civil Engineering

Academic Year 2016

Student's Signature _____

Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการการศึกษาฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำในการดำเนินงาน โครงการในครั้งนี้ ศาสตราจารย์ ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข และคณะกรรมการสอบโครงการที่ได้ กรุณาใช้เวลาอันมีค่าอย่างยิ่ง ร่วมประเมินตรวจสอบให้งานวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ให้โครงการนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ที่สำคัญยิ่งขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนในครอบครัวที่คอย เป็นกำลังใจให้ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ จนจบหลักสูตรนี้

พรทิพย์ แสนบุญรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ช
คำอธิบายสัญลักษณ์.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว.....	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสถานประกอบการขนาดย่อม.....	18
2.3 กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว.....	20
2.4 สถานการณ์แรงงานในจังหวัดชลบุรี.....	22
2.5 ประกาศกระทรวงมหาดไทย.....	24
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน.....	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	39
3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
3.5 สมมติฐานการวิจัย.....	42

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล.....	44
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้าง แรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี.....	46
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	52
5 สรุป และข้อเสนอแนะ.....	64
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	64
5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	67
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	69
เอกสารอ้างอิง.....	71
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ภาคผนวก ข แบบสอบถามงานวิจัย.....	86
ประวัติผู้เขียน.....	92

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	20
2.2 ปริมาณแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี.....	24
4.1 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม.....	46
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านค่าจ้างแรงงาน.....	47
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านการขาดแคลนแรงงาน.....	47
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านทักษะวิชาชีพ.....	48
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะทางสังคม.....	49
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะอุปนิสัย.....	50
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านปัญหาและอุปสรรค.....	51
4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	52
4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	53

4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลา ดำเนินกิจการ.....	54
4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามทุนจดทะเบียน บริษัท.....	55
4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท ด้านค่าจ้างแรงงาน.....	57
4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท ด้านทักษะวิชาชีพ.....	58
4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท ด้านลักษณะทางสังคม.....	58
4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ ขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน.....	59
4.17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน ต่างด้าว จำแนกตาม ระยะเวลาดำเนินกิจการ.....	60
4.18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน ต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท.....	60
4.19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน ต่างด้าว จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินกิจการ.....	61
4.20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน ต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท.....	62
4.21 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระยะเวลาดำเนินการกิจการ และทุนจดทะเบียน.....	62

สารบัญรูปภาพ

รูปที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	38



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

n	แทน ประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน Least Significant Difference
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน ซึ่งได้รวมตัวกันอย่างเป็นทางการในปี 2558 แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 เสาหลัก ได้แก่ 1) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community AEC) 2) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Culture Community: ASCC) 3) ประชาคมการเมืองและความมั่นคง (ASEAN Political-Security Community: APSC) ได้มีการกำหนดเป้าหมายและพันธกรณี หนึ่งในนั้นคือการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาคโดยการพัฒนา SMEs ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญเพื่อกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งสร้างประสบการณ์ การเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการริเริ่มเพื่อการรวมกลุ่มของอาเซียน (Initiative for ASEAN Integration: IAI) เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้เกิดประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส มีการแข่งขัน และเป็นระบบ การมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน และการสร้างโอกาสในตลาดแรงงานและการศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 โดยที่สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในขณะที่จำนวนประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลงมาตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยก็ยังต่ำ เนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหาการบริหารจัดการด้านแรงงาน จึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564) จากปัญหาแรงงานไทยที่มีไม่เพียงพอ ประกอบกับภาวการณ์ลงทุนและสถานะทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ความต้องการแรงงานทุกระดับสูงขึ้น ทำให้แรงงานไทยมีโอกาสหางานที่มีค่าจ้างค่าตอบแทนสูงขึ้น ส่วนงานที่เสี่ยงยากลำบาก และสกปรก ถ้าเลือกได้แรงงานไทยจะไม่ทำ และมีต้นทุนด้านแรงงานสูง จึงเป็นสาเหตุทำให้สถานประกอบการบางส่วนเลือกที่จะนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยมีต้นทุนด้านแรงงานต่ำกว่าแรงงานไทย ไม่เลือกงาน สามารถทำงานได้หลากหลาย ปัจจุบันการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ MOU มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) แจ้งความต้องการแรงงานต่างด้าวหรือขอ โควตา 2) ยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย 3) ยื่นขออนุญาต

ทำงานแทน 4) ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน (การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ภายใต้ MOU, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน) ซึ่งในแต่ละขั้นตอนการดำเนินการจะประกอบด้วยเอกสารที่ประกอบการพิจารณาอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งทำให้แต่ละขั้นตอนการดำเนินการได้ช้า และเมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยแล้วนั้น จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัด โดยปัญหาที่นายจ้างเจอบ่อยคือ ห้ามมิให้ลูกจ้างที่ยื่นขออนุญาตปฏิบัติงานในเขตท้องที่ที่ยื่นขออนุญาตออกนอกเขตพื้นที่ ยกเว้นได้รับอนุญาตให้เพิ่มท้องที่การทำงานไปยังท้องที่จังหวัดอื่น ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีหนังสือหรือเอกสารที่ทางราชการออกให้แสดง (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559) จากขั้นตอนที่ยุ่ยากในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน สถานประกอบการขนาดย่อมส่วนใหญ่ยังเลือกที่จะนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรี ที่มีแรงงานต่างด้าวในจังหวัด หากจำแนกตามสัญชาติพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตาม มติ ครม. จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ณ เดือนมิถุนายน 2559 มีจำนวน 126,972 คน โดยเป็น สัญชาติ กัมพูชา มากที่สุด จำนวน 82,232 คน (ร้อยละ 64.8) รองลงมาเป็นสัญชาติพม่า จำนวน 37,716 คน (ร้อยละ 29.7) และสัญชาติลาว จำนวน 7,024 คน (ร้อยละ 5.5) (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี พ.ศ.2559)

การใช้งานแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าต่อการลงทุน ผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการ การใช้งานแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ และดำรงอยู่กับสถานประกอบการไปนานๆ เพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายของสถานประกอบการที่ตั้งไว้ ดังนั้น การบริหารจัดการของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เกิดความเจริญก้าวหน้า เป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์กร

จากปัญหาและข้อจำกัดด้านการนำเข้าแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการขนาดย่อมในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี จึงเกิดคำถามว่า สถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลักในการทำงาน เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายด้านแรงงานถูก ทำให้ลดต้นทุนได้มาก ส่งผลให้ผลประกอบการของสถานประกอบการดีขึ้น แท้ที่จริงแล้วเป็นไปอย่างที่คุณประกอบการคิดไว้หรือไม่ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม มีลักษณะ

เป็นอย่างไร และการใช้งานแรงงานต่างด้าวนั้นก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อสถานประกอบการอย่างไร

จากที่กล่าวมาข้างต้น แรงงานต่างด้าวมิบทบาทสำคัญต่อการจ้างงานของสถานประกอบการขนาดย่อมในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีเป็นอย่างมาก เพราะค่าแรงถูกกว่าคนไทย เมื่อทำงานแล้วไม่มีการต่อรองเรื่องราคา ไม่เกีย่งง่าย ทำงานได้ในทุกสภาพพื้นที่ แตกต่างจากแรงงานไทย มักจะเลือกงานที่สบายไม่สกปรก ได้ค่าตอบแทนสูง ออกจากงานบ่อยทำให้งานไม่ต่อเนื่อง เกิดผลเสียหายกับสถานประกอบการ จึงทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เลือกใช้แรงงานต่างด้าว โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ซึ่งกำหนดรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสำรวจ ทำให้ทราบถึงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว และทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตจังหวัดชลบุรี

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งศึกษาเฉพาะความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 2) ด้านปัญหาอุปสรรค ในการใช้งานแรงงานต่างด้าว

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน

ตัวแปรตาม คือ การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 2) ด้านปัญหาอุปสรรค ในการใช้งานแรงงานต่างด้าว

1.3.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

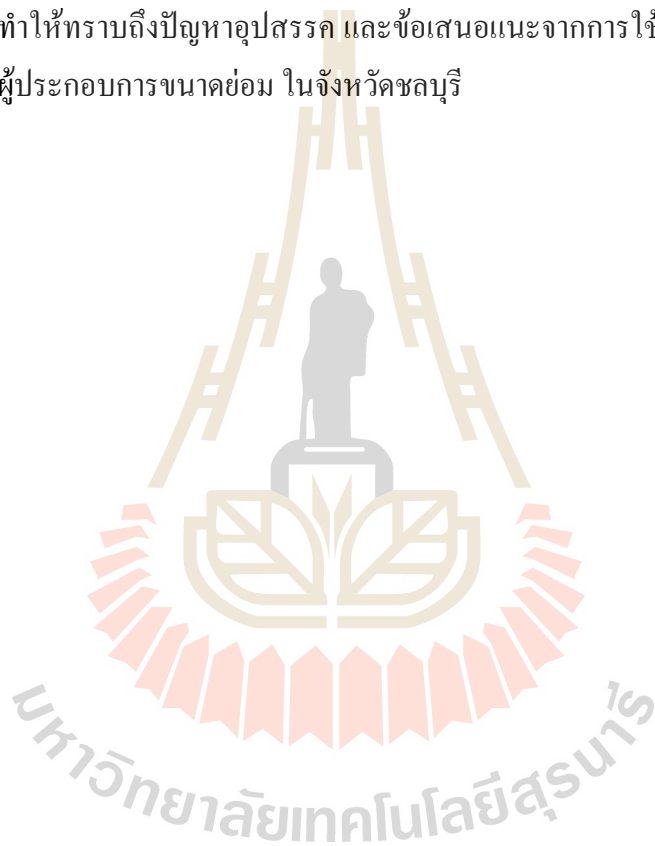
1.3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ สถานประกอบการขนาดย่อม ที่ประกอบกิจการก่อสร้าง ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบถึงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี

1.4.2 ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการใช้งานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี



บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ได้แบ่งหัวข้อการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่ามีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไว้หลายทฤษฎีดังนี้

2.1.1 ความหมายของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทย หรือแรงงานต่างด้าวที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากทางการพม่ากับลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายซึ่งมีหลายสำนักได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไว้ดังนี้

แรงงานต่างด้าวคือแรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2551)

แรงงานต่างด้าวหมายถึงบุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักร โดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตามมีพฤติกรรมกระทำ ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา, ความผิดตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ.2539, ความผิดตามพ.ร.บ.ยาเสพติดให้โทษพ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและอื่นๆเช่น ความผิดตามพ.ร.บ.อาวุธปืน, พ.ร.บ.การพนันฯลฯ โดยมีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามตามมาตรา12 แห่งพ.ร.บ.คนเข้าเมืองพ.ศ. 2522(กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, “คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2551”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2551).

แรงงานต่างด้าวคือ“บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยแต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ”(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าลาวและกัมพูชาปี2553, (กรมการจัดหางาน : กระทรวงแรงงาน, 2553),

สรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวหมายถึงบุคคลซึ่งไม่ได้ถือสัญชาติไทย เดินทางเข้ามาเพื่อทำงาน และพักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยถูกต้องตามกฎหมาย

2.1.2 ทฤษฎีอ้างอิงเกี่ยวกับแรงงาน

ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงเกี่ยวกับแรงงานมีอยู่หลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคือทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้ายของราเวนสไตน์ (Raven stein's Law of Migration) ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันของลี (LEE's Push-pull Theory) ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้

2.1.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของราเวนสไตน์ (Law of Migration: Ernest George Raven stein) กล่าวว่า การอพยพย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การที่ประชากรย้ายถิ่นที่อยู่จากสถานที่แห่งหนึ่งไปตั้งถิ่นฐานในอีกสถานที่หนึ่ง เป็นการย้ายออกนอกเขตปกครองเดิมหรือหมายถึง การอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ไปตั้งถิ่นฐานใหม่นี้จึงเป็นไปได้ทั้งการย้ายถิ่นภายในประเทศเดียวกันหรืออพยพย้ายถิ่นข้ามไปอยู่ต่างประเทศก็ได้

2.1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งแนวคิดเพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ลี้ภัยหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะคือ

- 1) การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอดปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่ายู่ในลักษณะนี้
- 2) การอพยพย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับอาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม
- 3) การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Implied Migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกันแต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป
- 4) การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรีอาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอกเช่น โดยตำแหน่งงานรายได้ หรือเพื่อผจญภัยการอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5
- 5) การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรีซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

2.1.2.3 การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในสังคมการอพยพมีสาเหตุแตกต่างกันลักษณะการอพยพก็แตกต่างกันเช่นอพยพหนีความแห้งแล้งอพยพหนีภัยธรรมชาติอพยพไปทำงานอพยพเพื่อการศึกษาเป็นต้นการอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราวอพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศหรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

นอกจากนี้กฎหมายการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของราเวนสไตน์ (Raven stein) สามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติโดยราเวนสไตน์ (Raven stein) ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่นไว้ดังนี้

- 1) การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ
- 2) ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่นการย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ (Current of Migration)” ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรมมีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว
- 3) แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ ที่มีกฎหมายกีดกันเสียภาษีสูง อากาศเลวร้าย สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า (Raven stein Ernest George, “Law of Migration Law of Migration”, อ้างใน (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2549) หน้า34-41

2.1.3 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ากล่าวคือ

2.1.3.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเองได้แก่

- ก. อัตราว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการจ้างงานต่ำในประเทศนั้นเป็นผลมาจากไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความสามารถของตนเองขณะที่มีแรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งแต่ถ้าเขาไม่สามารถทำงานที่

ตรงกับความต้องการได้แล้วทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

- ข. ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราสูงกว่า
 - ค. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ
 - ง. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงานแต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มี การวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากรทำให้มีกำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้แต่ ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้อยู่ก็ได้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ
 - จ. ปัจจัยทางสังคมและการเมืองแรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศเพราะไม่พอใจสภาพสังคมและการเมืองที่มีอยู่สืบเนื่องจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ
- 2.1.3.2 ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากดินแดนบ้านเกิดเข้ามาสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่
- ก. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าประเทศบ้านเกิดของแรงงานสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงานได้แก่ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันระหว่างในประเทศและต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้
 - ข. การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้อย่างดี

ค. โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้อย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้วและสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเองแรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นงาน 3DS ในระดับแรงงาน ทุติยะตัวแปรในระดับย่อยด้านสังคมได้แก่การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่นการร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับครอบครัวและเครือข่ายการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรมคือค่านิยมต้องการเดินทาง โดยเฉพาะวัยหนุ่มสาวซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่จะย้ายถิ่นไปหางานในต่างประเทศที่เรียกกันว่าไป “ซูดทอง” จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น (Culture of Migration) ขณะเดียวกันระบบย่อยสุดท้ายคือระบบกฎหมายตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้คือกฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่กีดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน (กุศล สุนทรธาดา, 2549) หน้า 96.

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปสาเหตุของการอพยพแรงงานต่างด้าวขึ้น

พอสรุปได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม
- 2) ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ
 - 2.1) ปัจจัยผลักดัน
 - ก. เศรษฐกิจตกต่ำ
 - ข. การขาดแคลนอาหาร
 - ค. การกีดกันทางการเมือง
 - ง. การเลือกปฏิบัติทางสังคมและศาสนา
 - จ. การตกงาน
 - 2.2) ปัจจัยดึงดูด
 - ก. ราคาที่ดินตกต่ำ
 - ข. การคมนาคมสะดวก

- ค. แหล่งการศึกษาเพื่อเยาวชน
- ง. เสรีภาพทางการเมืองและศาสนา
- จ. โอกาสทางเศรษฐกิจเปิดกว้าง

ปัจจัยที่ผลต่อปัญหาแรงงานต่างด้าว พอสรุปได้ดังนี้ ปัญหาการย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยสาเหตุมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านสภาพพื้นที่ประเทศไทยที่เอื้ออำนวยต่อประเทศพม่า กัมพูชา และลาว ประกอบกับปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง เช่น ปัจจัยในประเทศพม่าคือความไม่สงบในประเทศ ทำให้แรงงานเลือกที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปัจจัยในประเทศกัมพูชาคือค่าจ้างแรงงานต่ำเช่นเดียวกับประเทศลาว

แรงงานมีความสามารถที่แตกต่างกันดังนั้นเมื่อนายจ้างต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นก็จะแสวงหาจ้างแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญหรือคุณภาพที่ดีกว่าและเหมาะสมภายใต้ค่าจ้างระดับหนึ่ง การที่นายจ้างแสวงหาแรงงานที่เหมาะสมที่สุดมักจะผ่านยุทธศาสตร์การคัดเลือก (Recruitment Strategic) ซึ่งมีต้นทุนในการคัดเลือกอยู่ด้วยตามทฤษฎีการแสวงหางานทำ นายจ้างจะจ้างแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดเพื่อลดต้นทุนและแรงงานที่จ้างต้องมีความรู้ความสามารถในการผลิตจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Maximize profit) ดังนั้นโดยทั่วไปนายจ้างจึงต้องสร้างเรื่องมือในการคัดเลือกผู้สมัครเพื่อลดต้นทุนในการจ้างสำหรับเครื่องมือในการคัดเลือกอาจรวมถึงการกำหนดเพศอายุเชื้อชาติเครื่องมือที่ใช้แพร่หลายที่สุดคือระดับการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนในการฝึกอบรมการที่นายจ้างจะรับพิจารณาแรงงานเข้าทำงานนั้นนอกจากนายจ้างจะพิจารณาคุณภาพที่มีอยู่ในตัวแรงงานปัจจุบันแล้วยังต้องพิจารณาถึงศักยภาพในการเรียนรู้ทักษะใหม่ในอนาคต รวมทั้งการประสานแรงงานจะทำงานกับหน่วยงานหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วเพื่อผลประโยชน์ที่นายจ้างจะสามารถได้รับจากการลงทุนฝึกอบรมดังกล่าว (วิญเพ็ญ วอกกลาง, 2540) หน้า 35.

2.1.4 การว่าจ้างทำงาน

การว่าจ้างทำงาน (Employment) หรือบางที่เรียกว่าการมีงานทำหรือการว่าจ้างงานต่างมีความหมายเช่นเดียวกันคือการทำงานที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงานหรือต้องการทำงานได้รับการว่าจ้างให้ทำงานสำหรับสหรัฐอเมริกาได้ถือว่าบุคคลมีงานทำก็ต่อเมื่อในระยะเวลาที่สำรวจบุคคลนั้นทำงานที่สถาบันของเอกชนหรือรัฐบาลทำงานอาชีพอิสระหรือทำงานให้แก่ครอบครัวอย่างน้อย๑๕ ชั่วโมงหรือมากกว่าต่อสัปดาห์นอกจากนี้ถึงแม้ว่าในระหว่างระยะเวลาที่ทำการสำรวจบุคคลนั้นมีงานทำแต่ไม่ได้ทำงานเพราะได้รับอนุญาตให้หยุดพักผ่อนเจ็บป่วยหรืออยู่ระหว่างการนัดหยุดงานหรือหยุดงานด้วยเหตุผลอื่นใดก็ตามก็จะยังถือว่าบุคคลนั้น

มีงานทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างจำนวนแรงงานที่ประเทศมีอยู่ซึ่งเรียกว่ากำลังแรงงาน (Labor Force) และจำนวนแรงงานที่มีงานทำก็คือจำนวนแรงงานที่ว่างงาน (รัตน สหายคณิต, 2546) หน้า 60.

2.1.5 การกำหนดนโยบายและการวางแผน

การกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้นฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้ทักษะและความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ขาดแคลนในตำแหน่งนั้นๆ สำหรับการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางครั้งก็มีการขาดแคลนมากจึงจำเป็นต้องแสวงหาแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทนเพื่อให้การดำเนินการของสถานประกอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ความปรารถนาของผู้ประกอบการมักต้องการให้สถานประกอบการของตนมีความมั่นคงความเจริญเติบโตในขอบเขตของการดำเนินการและความมีชื่อเสียงของสถานประกอบการนั้นผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุดย่อมประสงค์ที่จะมีลูกจ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายของสถานประกอบการบรรลุผลสิ่งที่ฝ่ายนายจ้างปรารถนาที่จะได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เข้ามาทำงานด้วยมีดังนี้

- 2.1.5.1 การทำงานเต็มเวลาสถานประกอบการทุกแห่งมักจะมีการกำหนดเวลาเริ่มทำงานและเวลาเลิกงานของลูกจ้างไว้การที่ลูกจ้างมาทำงานและเลิกงานตรงตามกำหนดเวลาไม่หยุดไม่ลาและไม่ขาดงาน
- 2.1.5.2 การทำงานเต็มประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่ได้รับผลงานที่มีคุณภาพจากการปฏิบัติงานของลูกจ้าง
- 2.1.5.3 การทำงานตามคำสั่งนายจ้างยอมไม่ประสงค์มีลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟังลูกจ้างที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันทียอมเป็นที่ปรารถนาของนายจ้างในทุกสถานประกอบการ
- 2.1.5.4 การรักษาประโยชน์ของนายจ้างนายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วยสอดส่องดูแลป้องกันและรักษาประโยชน์ของนายจ้างในทุกทางไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ
- 2.1.5.5 ความจงรักภักดีนายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณภาพได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างผู้อื่นความจงรักภักดียังหมายถึงการไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยภายนอก

- 2.1.5.6 ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับจึงยังหวังที่จะ
ได้รับความเคารพนบอบจากลูกจ้างและต้องการลูกจ้างยอมรับนับถือใน
ความเป็นผู้ใหญ่กว่า
- 2.1.5.7 ความซื่อสัตย์สุจริตความปรารถนาาร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือความ
ซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน
หรือวัตถุมีค่า
- 2.1.5.8 ความอดุสาหะและความขยันขันแข็งลูกจ้างที่มีความพร้อมจะทำงานอยู่
เสมอมีความอดุสาหะต่อการทำงานที่รับมอบหมายและมีความขยันขันแข็ง
ยอมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง
- 2.1.5.9 ความคิดสร้างสรรค์ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ยอมทำให้นายจ้าง
ประหยัดค่าใช้จ่ายได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพนายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้าง
ประเภทนี้สำหรับลักษณะหรือคุณสมบัติของลูกจ้างสามารถกำหนดโดย
ความต้องการของงานที่ปฏิบัติลักษณะบุคคลมักถูกบันทึกออกเป็นหัวข้อที่
เหมาะสมและระบบที่ใช้กันมากซึ่งโดยทั่วไปมีดังนี้
- ก. ทางกายภาพเช่นสุขภาพบุคลิกภาพภายนอกความอดทนและการ
แสดงออกทางวาจา
 - ข. ความรอบรู้เช่นการศึกษาคุณวุฒิและประสบการณ์
 - ค. สติปัญญาทั่วไปเช่นไหวพริบหรือความสามารถในการใช้เหตุผล
 - ง. ความสามารถพิเศษเช่นทางเครื่องกลความชำนาญในฝีมือความ
คล่องแคล่วในการใช้คำพูดและร่างกาย
 - จ. ข้อได้เปรียบอื่นๆเช่นขยันปฏิบัติงานได้คล่องแคล่วมีความคิด
สร้างสรรค์กระตือรือร้นเข้าสังคมได้ดีมีศิลป์
 - ฉ. อารมณ์เช่นความเป็นผู้ยอมรับเหตุผลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นใจคอหนัก
แน่นเป็นผู้ไว้วางใจได้และมีความมั่นใจในตนเอง
 - ช. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้เช่นลักษณะงานที่มีกรณีพิเศษได้แก่การ
ทำงานนอกเวลาการเดินทางไปต่างประเทศหรืองานเร่งด่วนที่มาโดย
ไม่ได้ทันเตรียมตัวเพราะฉะนั้นคนที่สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์
ทำให้นายจ้างสบายใจไม่ต้องเปลี่ยนลูกจ้างบ่อยเพราะจะทำให้ต้องมา
ฝึกใหม่ (ชูชัย สมทิธิกร, 2546) หน้า54.

2.1.6 สวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น10ประเภทคือ

2.1.6.1 สวัสดิการด้านสุขภาพเช่นยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาลห้องพยาบาลการตรวจสุขภาพการให้ข้อมูลด้านสุขอนามัยเป็นต้น

2.1.6.2 สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงานเช่นการให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัยการส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยการฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัยเป็นต้น

2.1.6.3 สวัสดิการด้านความมั่นคงเช่นเงินรางวัลการทำงานนานการประกันชีวิตเงินบำนาญเป็นต้น

2.1.6.4 สวัสดิการด้านวันหยุดวันลาเช่นวันหยุดตามประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปีวันลาจวันลาป่วยเป็นต้น

2.1.6.5 สวัสดิการด้านการศึกษาเช่นการศึกษานอกโรงเรียนการให้ทุนการศึกษาการให้ลาศึกษาต่อการจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียนเป็นต้น

2.1.6.6 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจเช่นบ้านพักอาหารกลางวันสหกรณ์ออมทรัพย์สหกรณ์ร้านค้าเงินสงเคราะห์ต่าง ๆเป็นต้น

2.1.6.7 สวัสดิการด้านนันทนาการเช่นการจัดกิจกรรมพักผ่อนการจัดชมรมกีฬาการจัดแข่งขันกีฬาการนำเที่ยวการจัดเลี้ยงประจำปีเป็นต้น

2.1.6.8 สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษาเช่นการให้คำปรึกษาด้านอาชีพการแก้ไขความขัดแย้งในการทำงานการให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัวการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายเป็นต้น

2.1.6.9 โบนัสและเงินสวัสดิการเป็นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการเช่นเบี่ยชยันเงินโบนัสเงินรางวัลประจำปีรางวัลพนักงานดีเด่นเป็นต้น

2.1.6.10 สวัสดิการอื่นๆเช่นรถยนต์ประจำตำแหน่งอุปกรณ์สื่อสารศูนย์รับเลี้ยงเด็กสนามเด็กเล่นบ้านพักตากอากาศเป็นต้น (สุรางค์รัตน์วินารมณ, สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพริ้นต์ดีง, 2540), หน้า46.ส่วนเงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการประจำแน่นอนทุกเดือนเป็นการตอบแทนผลจากการทำงานเป็นค่าจ้างดังนั้นเงินอื่นใดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่เป็นค่าจ้างแล้วย่อมเป็นสวัสดิการซึ่งได้แก่ค่า

ล่วงเวลาโบนัสเบี่ยขยันค่าครองชีพค่าอาหารเงินสะสมเงินบำเหน็จเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

ก. ค่าล่วงเวลาลูกจ้างที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำกรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานซึ่งคำนวณเป็นหน่วยมีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือกรณีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 61, 62 และ 63)

ข. โบนัส (เงินรางวัลประจำปี) นายจ้างจ่ายให้กรณีที่สถานประกอบการมีผลกำไรหากปีใดผลประกอบการไม่ดีหรือขาดทุนอาจต้องงดจ่ายก็ได้เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสตามระเบียบของนายจ้างนั้นจะไม่จ่ายในปีใดก็ได้การจ่ายก็มุ่งหมายเป็นรางวัลความดีความชอบที่ลูกจ้างทำงานมาด้วยความดีมีความประพฤติเหมาะสมจึงไม่ใช่ค่าจ้าง2อันเป็นการเชื่อมโยงผลตอบแทนของลูกจ้างเข้ากับผลงานของบริษัทหรือสถานประกอบการของนายจ้างโดยตรงสำหรับการจ่ายจะพิจารณาจากระดับของผลงานอายุงานโดยคำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้ายอาจจะให้ในอัตรา 0.5-2 เท่าของเงินเดือนการจ่ายโบนัสจะทำให้ลูกจ้างคิดว่าได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างจะสามารถปรับปรุงและสร้างความสัมพันธ์อันดีจงใจและสร้างความมั่นใจแก่ลูกจ้างจะทำให้รักษาลูกจ้างไว้ให้ทำงานอยู่กับนายจ้างนานขึ้น (สัญญาผลอนันต์, ค่าจ้างและสวัสดิการยืดหยุ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ขวัญข้าว 94, 2538), หน้า 120.

ค. เบี่ยขยันจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างไม่หยุดงานไม่ลาไม่มาทำงานสายไม่ขาดงานอาจกำหนดเวลา3เดือนติดต่อกันมีสิทธิได้รับเบี่ยขยันเป็นเงินร้อยละ...ของเงินเดือนในช่วงเวลาดังกล่าวซึ่งนายจ้างอาจจ่าย

ไว้ในเดือนถัดจากที่ครบเวลาสามเดือนดังกล่าวเบี่ยงขึ้นเป็นเงินที่ นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันในการทำงานจะ ได้เพิ่มมากขึ้นหรือน้อยอยู่ที่ความขยัน ไม่ใช่ค่าตอบแทนการทำงาน โดยตรงไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 958-971/2527)

- ง. ค่าครองชีพจ่ายให้ลูกจ้างระดับต้น-กลางอาจจ่ายให้อัตรา 150-200 บาท หรือ 300-400 บาท หรือ 500 บาทขึ้นไปหรือจ่ายร้อยละ 5 ของเงินเดือน โดยจ่ายพร้อมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายให้แก่ ลูกจ้างเป็นประจำมีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือนเป็นค่าจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2819/2532, 2892/2532, 347-359/2534 และ 498-505/2535.) จ่ายเฉพาะ 4 จังหวัดในภาคใต้หากย้ายออกจะไม่ได้รับเป็นค่า ครองชีพ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3099/2524) ค่าครองชีพที่ครูโรงเรียน เอกชนได้รับแม้ได้รับเป็นประจำทุกเดือนไม่ใช่ค่าจ้างเพราะนายจ้าง ไม่ได้จ่ายให้แก่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จ่าย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1717/2530, 3115/2532)

2.1.7 สวัสดิการประเภทบริหารเพื่อแบ่งเบาระค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างได้แก่

2.1.7.1 รถรับส่งเพื่อความสะดวกในการเดินทางแก่ลูกจ้างที่ไม่มีรถส่วนตัวเดินทาง จากบ้านไปทำงานและจากที่ทำงานหรือสถานประกอบกิจการกลับบ้านไป บ้านทำให้ลูกจ้างมาทำงานตามเวลาเป็นการลดค่าใช้จ่ายลดภาวะการณ้มา ทำงานซ้ำของลูกจ้างนอกจากรถรับ-ส่งยังมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายเช่นเข็ม ขัดนิรภัย

2.1.7.2 การคำปรึกษาแนะนำให้จัดให้มีบริการให้ข้อมูลบริการแนะนำปัญหา สุขภาพปัญหาการศึกษาปัญหากฎหมายปัญหาด้านครอบครัวเพื่อให้ลูกจ้าง ได้ซักถามหรือขอคำแนะนำ

2.1.7.3 จัดบริการห้องในสถานประกอบกิจการ

ก. ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกายเพื่อให้ลูกจ้างใช้เปลี่ยนเครื่องแต่งกายเพื่อ สวมใส่เครื่องแบบชุดทำงานก่อนเข้าทำงานรวมทั้งผลัดเปลี่ยนเสื้อผ้า ส่วนตัวก่อนกลับบ้าน

ข. ห้องพักผ่อนสำหรับผู้ทำงานกะได้พักผ่อนก่อนเข้าทำงานกะและหลังเข้า ทำงานกะเพื่อมิให้ลูกจ้างอยู่ในสภาพที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจนเกินไป

ในการที่จะต้องรอและเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่พร้อมจะทำงานในกะต่อไปหรือในวันทำงานต่อ ๆ ไป

- 2.1.7.4 สถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการนายจ้างจัดให้แก่มูลงจ้างโดยการใช้สถานที่ในสถานประกอบกิจการหรือใกล้เคียงที่ลูกจ้างทำงานซึ่งนายจ้างจัดหาผู้ดูแลเด็กหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็กลูกจ้างที่มีลูกมีสิทธินำบุตรที่เกิดใหม่ถึงอายุไม่เกินสามปีมาฝากเลี้ยงโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อไม่ให้ลูกจ้างวิตกกังวลใจกับการที่บุตรขาดผู้ดูแลเพราะบิดามารดามีความจำเป็นต้องทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวจะส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาหาความรู้เพิ่มทักษะในการทำงานไม่ขาดไม่ลา จะทำให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างและเป็นผู้ที่มีคุณภาพมีความชำนาญงาน
- 2.1.7.5 บ้านพักหอพักลูกจ้างที่ต้องโยกย้ายไปทำงานแห่งอื่นเพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน โดยจัดให้ลูกจ้างทุกคนแสดงความประสงค์เข้าอยู่อาศัยพร้อมทั้งน้ำและไฟฟ้าหรืออาจแบ่งเป็นหอพักชายโสดหอพักหญิงโสดบ้านพักครอบครัวระดับผู้บังคับบัญชา
- 2.1.7.6 โรงอาหารสถานที่ขายอาหารจัดให้มีโรงอาหารใกล้เคียงกับที่ทำงานหรือภายในสถานประกอบกิจการจัดให้มีการขายอาหารมีคุณภาพดีถูกหลักโภชนาการราคาถูกลงกว่าท้องตลาดเพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายขึ้นเพื่อประโยชน์ในการบริโภคและสุขภาพอนามัยของร่างกายสำหรับลูกจ้างที่ทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนายจ้างจะจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างที่ทำงานหรือจ่ายค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของค่าจ้างหนึ่งแรง โดยที่หนึ่งแรงเท่ากับค่าจ้างหนึ่งช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติต่อหนึ่งมือ (กฎกระทรวงฉบับที่ 11 พ.ศ.2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ข้อ 7.
- 2.1.7.7 นำสะอาดสำหรับดื่มห้องน้ำห้องส้วมจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มห้องน้ำและห้องส้วมจัดให้โดยแยกตามเพศพร้อมกับสบู่อุปกรณ์ใช้ที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างและจัดใกล้เคียงกับที่ทำงานโดยจัดให้ลูกจ้างต้องตามหลักสุขลักษณะมีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควรและมีจำนวนมากหรือน้อยตามจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ (กระทรวงมหาดไทย, ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง 16 เมษายน 2515) ข้อ 1.

2.1.7.8 ห้างพยาบาลจัดให้มีรายการเพลงกระจายเสียงบริเวณที่ทำงานหรือสถานประกอบกิจการเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงาน เพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดีหรือจัดให้มีสนามกีฬาหรืออุปกรณ์กีฬาเพื่อลูกจ้างได้เล่นกีฬาว่างงานเพื่อความแข็งแรงและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างหรือจัดแข่งขันกีฬาประจำปีเพื่อพบปะสังสรรค์สร้างความรักความสามัคคีระหว่างลูกจ้างและเพื่อนร่วมงาน (กระทรวงมหาดไทย, ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง 16 เมษายน 2515) ข้อ 2.

2.1.8 สวัสดิการประเภทสิทธิประโยชน์อื่น

2.1.8.1 ให้โอกาสลูกจ้างได้มีส่วนร่วมโดยการร่วมทุนกับนายจ้างด้วยการให้สิทธิการซื้อหุ้นบริษัทนายจ้างในราคาถูก

2.1.8.2 สิทธิการลาลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานตามแต่ภาวะการณ์โดยมีเหตุผลอันสมควรซึ่งตามปกติในวันที่ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นนั้นลูกจ้างต้องมาทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิลาได้แต่ต้องยื่นคำขอลาต่อนายจ้างและนายจ้างต้องอนุญาตก่อนจึงหยุดได้อาจมีข้อยกเว้นไม่ต้องยื่นคำขอก่อนกรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนดังนี้

ก. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วันทำงานวันลาป่วยนี้ไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

ข. ลากิจ โดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 10 วันเนื่องจากลูกจ้างมีกิจกรรมส่วนตัวของลูกจ้าง

ค. ลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยปีละ 6 วันทำงานเมื่อลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปีทั้งนี้นายจ้างอาจยอมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปีลาพักผ่อนได้ตามดุลพินิจของนายจ้างสำหรับปีต่อไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างลาพักผ่อนได้มากกว่า 6 วันทำงานก็ได้

ง. ลากลอดลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วันทำงาน

จ. ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกอบรมวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับ

ราชการทหาร โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน

- ฉ. ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนารับการอบรมรับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นเนื่องจากลูกจ้างเด็กยังมีประสบการณ์ในชีวิตน้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเด็กดังกล่าวซึ่งต้องแสดงหลักฐานต่อนายจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน
- ช. ลูกจ้างมีสิทธิเพื่อทำหมั้นรวมทั้งหากเกิดการแทรกซ้อนจากการทำหมั้นลูกจ้างมีสิทธิลาได้อีกตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันเป็นผู้กำหนดและได้ออกใบรับรองให้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32.) ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการคุ้มครองมิให้มีประชากรมากเกินไป
- ซ. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้นการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถดังกล่าวต้องมีโครงการหรือหลักสูตรที่ชัดเจนโดยลูกจ้างต้องแจ้งเหตุการณ์ลาโดยชัดแจ้งและหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อนายจ้างล่วงหน้า โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน (กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ข้อ 2.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสถานประกอบการขนาดย่อม

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสาร ปรากฏว่ามีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสถานประกอบการขนาดย่อมไว้หลายท่านดังนี้

เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีจุดเริ่มต้นจากพระบรมราโชวาทพระราชทานแก่บัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2517 ได้ทรงเน้นความสำคัญของการพัฒนาประเทศซึ่งจะต้องเน้นการสร้างพื้นฐานคือ “ความพอมีพอกินพอใช้” ของประชาชนส่วนใหญ่เบื้องต้นก่อนโดยวิธีการ และอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และในวาระก่อนวัน

เฉลิมพระชนมพรรษาวันที่ 4 ธันวาคม 2517 ณ ศาลาศิลป์พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงมีพระราชดำรัสแก่ผู้เข้าเฝ้าถวายพระพรชัยมงคลทรงเน้น “พอมีพอกิน” อีกครั้งหนึ่งจึงนับได้ว่าคำว่า “พอมีพอกิน” ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชในปี 2517 นั้นคือที่มาของคำว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” ที่ใช้เป็นวิสัยทัศน์ในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน

Parker and Munroe (2007) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้ประกอบการขนาดย่อมในสหรัฐอเมริกาว่าผู้ประกอบการรายย่อมมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นทั้งในเขตเมืองและนอกเมืองไม่ได้หมายความว่าเฉพาะผู้ประกอบการในเขตชนบทเท่านั้น ในเขตเมืองหรือเขตชานเมืองมีลักษณะเหมือนคางคกความข้างต้นเราก็เรียกว่าเป็นผู้ประกอบการรายย่อยและจากข้อคิดเห็นของ Walls (2001) ที่พบว่าสัดส่วนของการเกิดผู้ประกอบการรายย่อยช่วยลดปัญหาการว่างงานของประชากรในสหรัฐอเมริกากลางโดยอธิบายว่าในหลายปีที่ผ่านมามีประชากรกว่า 49 ล้านคนของอเมริกาสามารถก้าวเข้าสู่ความสามารถในการทำงานในวิสาหกิจขนาดย่อมซึ่งช่วยลดอัตราการว่างงานของประชาชนภายในประเทศลงกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ทำให้คนมีรายได้รวมทั้งสามารถสร้างให้เกิดความแข่งขันได้ตลอดได้

วิสาหกิจ หรือ Enterprise หมายถึง สถานประกอบการ (establishment) หรือ กลุ่มสถานประกอบการที่ดำเนินการกรรมทางเศรษฐกิจตั้งแต่หนึ่งประเภทขึ้นไป ในสถานที่แห่งใดแห่งหนึ่งหรือหลายแห่ง โดยที่การจัดรูปองค์กรและการทำบันทึกหลักฐานการปฏิบัติงานซึ่งก็คือ การทำบัญชีและงบดุลของธุรกิจไม่สามารถแยกรายละเอียดแต่ละสถานประกอบการได้ ด้วยเหตุดังนี้วิสาหกิจจึงกว้างกว่าสถานประกอบการเพราะอาจหมายถึงสถานประกอบการหนึ่งแห่งหรือกลุ่มสถานประกอบการหลายๆ แห่งรวมกันก็ได้

2.2.1 ประเภทของอุตสาหกรรม

- 2.2.1.1 อุตสาหกรรมในครอบครัว ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนต่ำกว่าหนึ่งแสนบาทและมีจำนวนคนงานทุกแผนกรวมกันแล้วน้อยกว่า 10 คน
- 2.2.1.2 อุตสาหกรรมขนาดเล็ก ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 1 ล้านบาทและมีจำนวนคนงานทุกแผนกรวมกันแล้วน้อยกว่า 50 คน
- 2.2.1.3 อุตสาหกรรมขนาดกลาง ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนสูงกว่า 10 ล้านบาทและมีจำนวนคนงานรวมกันทุกแผนกแล้วน้อยกว่า 500 คน
- 2.2.1.4 อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนสูงกว่า 10 ล้านบาทและมีจำนวนคนงานรวมกันทุกแผนกแล้วตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป

2.2.2 ประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นมี 3 ประเภทคือ 1) ภาคการผลิต คือวิสาหกิจหรืออุตสาหกรรมที่มีการผลิตสินค้าต่าง ๆ ครอบคลุมการผลิตในภาคเกษตรกรรม (Agricultural Processing) ภาคอุตสาหกรรม (Manufacturing) และเหมืองแร่ (Mining) 2) ภาคการค้า และซ่อมบำรุงรวมไปถึงการค้าปลีกค้าส่งและการให้บริการซ่อมแซมและดูแลต่าง ๆ และ 3) ภาคบริการเช่นกิจการบริการต่าง ๆ เช่นการท่องเที่ยวการโรงแรมการขนส่งการซ่อมบำรุงการเก็บรักษา (คลังสินค้า) เป็นต้นในการแบ่งขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยใช้หลักเกณฑ์ขั้นสูงของทรัพย์สินถาวร (รวมที่ดิน) ของกิจการซึ่งสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้กำหนดขนาดของ SMEs แต่ละประเภทกิจการได้ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2552).

ตารางที่ 2.1 ประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ประเภท	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง
1) การผลิต	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	ไม่เกิน 200 ล้านบาท
2) การบริการ	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	ไม่เกิน 200 ล้านบาท
3) การค้าและซ่อมบำรุง	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	ไม่เกิน 100 ล้านบาท

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพ.ศ.2552.

จากที่กล่าวมา ธุรกิจขนาดย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ช่วยในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากธุรกิจขนาดย่อมช่วยทำให้เกิดการกระจายรายได้จากกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจ ไปสู่กลุ่มคนต่าง ๆ ทำให้เกิดการจ้างงาน และประชาชน มีรายได้ ซึ่งเป็นตัวช่วยให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมดีขึ้น เป็นจุดเริ่มต้นของธุรกิจขนาดใหญ่เพราะความเจริญก้าวหน้าของธุรกิจขนาดย่อมทำให้ธุรกิจมั่นคงมียอดการผลิตที่สูงขึ้น และมีการนำเทคโนโลยีที่สูงขึ้นมาใช้ในการผลิตซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นฐานไปสู่ธุรกิจขนาดใหญ่ เป็นแหล่งผลิตสินค้าใหม่ ๆ เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลร่วมกันคิด และผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาด โดยที่ธุรกิจขนาดใหญ่ไม่กล้าเสี่ยง ต่อการลงทุน

2.3 กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ MOU มีขั้นตอนและวิธีการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว

กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา

เอกสารประกอบการพิจารณา

- 1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้าน หรือสำเนาหนังสือเดินทาง กรณีเป็นคนต่างด้าว
- 2) หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือจดทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่า โฉนดที่ดิน
- 3) แผนที่ แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
- 4) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล

เอกสารประกอบการพิจารณา

- 1) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล
- 2) หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือจดทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่า โฉนดที่ดิน
- 3) แผนที่ แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
- 4) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นคำร้องขออนุญาตจ้างคนต่างด้าว

กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา/นิติบุคคล

- 1) คำร้องขออนุญาต
- 2) หนังสือแสดงความต้องการแรงงาน
- 3) หนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดหางาน
- 4) สัญญาจ้างแรงงาน
- 5) หนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว (โควตา)
- 6) หนังสือยืนยันการมีโควตา
- 7) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา/นิติบุคคล

- 1) แบบคำขอ (ตท.2)
- 2) หนังสือรับรองการจ้าง

- 3) บัญชีรายชื่อคนต่างด้าวที่บริษัทจัดหางานแรงงานในประเทศต้นทางจัดหาให้ (Name List)
- 4) สำเนาหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว (โควตา)
- 5) สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง
- 6) รูปถ่ายครึ่งตัว 3x4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป
- 7) แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
- 8) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง กรณีเป็นบุคคลธรรมดา หรือสำเนาเอกสารรับรองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แสดงว่ากิจการของนายจ้างได้จดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินงาน โดยถูกกฎหมาย กรณีเป็นนิติบุคคล
- 9) เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 4 การยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน

กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา/นิติบุคคล

- 1) คำร้องขอรับใบอนุญาตทำงาน
- 2) สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง
- 3) สำเนาหลักฐานการอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร
- 4) หนังสือรับรองการจ้าง
- 5) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง กรณีเป็นบุคคลธรรมดาหรือสำเนาเอกสารรับรองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แสดงว่ากิจการของนายจ้างได้จดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินงาน โดย ถูกกฎหมายกรณีเป็นนิติบุคคล
- 6) ใบรับรองแพทย์
- 7) รูปถ่ายครึ่งตัว 3x4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป
- 8) เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ที่มา สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

2.4 สถานการณ์แรงงานในจังหวัดชลบุรี

แรงงานนอกระบบจากข้อมูลสำนักงานสถิติจังหวัดชลบุรี 2558 มีผู้ทำงานเป็นแรงงานนอกระบบจำนวน 360,844 คนหรือร้อยละ 34.95 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดในปี 2558 การประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานนอกภาคเกษตรจำนวน 327,764 คนคิดเป็นร้อยละ

90.8 ของจำนวนแรงงานนอกระบบประเภทกิจการที่แรงงานนอกระบบทำงานมากที่สุดคือการขายส่งขายปลีกจำนวน 119,677 คนคิดเป็นร้อยละ 33.2 สำหรับอาชีพที่แรงงานนอกระบบทำงานมากที่สุดคือพนักงานบริการจำนวน 175,112 คนคิดเป็นร้อยละ 48.5 ในด้านการศึกษาพบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุดจำนวน 80,533 คนคิดเป็นร้อยละ 22.3 และแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 – 44 ปีมากที่สุดจำนวน 56,059 คนคิดเป็นร้อยละ 15.5 ซึ่งเป็นเพศชายจำนวน 30,370 คนและเพศหญิงจำนวน 25,689 คน

ความต้องการแรงงานในจังหวัดชลบุรี ในช่วงไตรมาส 2/2559 (เดือนเมษายน – มิถุนายน 2559) นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่างกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรีมีตำแหน่งงานว่างจำนวน 3,286 อัตราลดลงจากไตรมาสที่ 4/2558 ร้อยละ 88.6 (41,907 อัตรา) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 64.2 (9,678 อัตรา) สำหรับผู้สมัครงานในไตรมาสนี้มีจำนวน 2,373 คนลดลงจากไตรมาสที่ 4/2558 ร้อยละ 80.3 (9,671 คน) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 50.3 (2,400 คน) การบรรจุงาน 1,838 อัตราลดลงจากไตรมาสที่ 4/2558 ร้อยละ 60.7 (2,836 อัตรา) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 8.8 (178 คน) อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งว่างงานเท่ากับร้อยละ 34.0 ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุดคือระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามัธยมศึกษามีความต้องการร้อยละ 34.4 (1,862 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีมีความต้องการร้อยละ 33.6 (1,819) ระดับปวส. ร้อยละ 18.9 (1,023 อัตรา) ระดับปวช. ร้อยละ 12.9 (696 อัตรา) สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุดคือการขายส่งการขายปลีกการซ่อมแซมยานยนต์รถจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือนร้อยละ 34.5 (1,865 อัตรา) รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมการผลิตร้อยละ 30.9 (1,673 อัตรา) การขนส่งร้อยละ 14.3 (772 อัตรา) โรงแรมและภัตตาคารร้อยละ 5.2 (279 อัตรา) และการบริหารราชการและการป้องกันประเทศร้อยละ 3.7 (201 อัตรา)

สถานการณ์แรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงานข้อมูลเดือนมิถุนายน 2559 มีจำนวน 820 คนลดลงจากไตรมาสที่ 1/2559 ร้อยละ 35.5 (452 คน) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 95.7 แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวประเภทแจ้งการเข้างานอันจำเป็นเร่งด่วนจำนวน 344 คน (ร้อยละ 42.0) รองลงมาคือประเภทชั่วคราว (มาตรา 7) จำนวน 269 คน (ร้อยละ 32.8) ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน 165 คน (ร้อยละ 20.1) และประเภทมาตรา 12 ยกเว้นมติกรม. จำนวน 42 คน (ร้อยละ 5.1)

หากจำแนกตามสัญชาติพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติกรม. จังหวัดชลบุรีจำแนกตามสัญชาติเดือนมิถุนายน 2559 มีจำนวน 126,972 คนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 1/2559

ร้อยละ 19.5 (24,767 คน) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 2.6 โดยเป็นสัญชาติ กัมพูชามากที่สุดจำนวน 82,232 คน (ร้อยละ 64.8) รองลงมาเป็นสัญชาติพม่าจำนวน 37,716 คน (ร้อยละ 29.7) และสัญชาติลาวจำนวน 7,024 คน (ร้อยละ 5.5)

ตารางที่ 2.2 ปริมาณแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับ	สัญชาติ (คน)			รวม
	พม่า	ลาว	กัมพูชา	
อนุญาตทำงาน ตาม มติ ครม.				
พิสูจน์สัญชาติ	18,279	1,685	9,478	29,442
นำเข้าตาม MOU	2,045	1,952	24,000	27,997
ตามมติ ครม. 23 ก.พ. 59	17,392	3,427	48,754	69,573
รวม	37,716	7,024	82,232	126,972

ที่มา รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรีไตรมาส 2 ปี 2559 (เมษายน – มิถุนายน 2559)

2.5 ประกาศกระทรวงมหาดไทย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 87/2557 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม พุทธศักราช 2557 เรื่องการแก้ไขเพิ่มเติมผู้รักษาการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจและมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 คนต่างด้าวที่จะได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษตามประกาศนี้ หมายถึงคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และ กัมพูชา รวมถึงผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรของคนต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกินสิบแปดปีที่ผ่านมา การตรวจสัญชาติและได้รับหนังสือเดินทางเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางหรือหนังสือรับรองสถานะบุคคล

- (1) ที่ครบระยะเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษหรือ
- (2) ที่ระยะเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรจะสิ้นสุดลงก่อนวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561 หรือ ไม่สามารถขออนุญาตเพื่ออยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต่อไปได้และ

- (3) มีอายุไม่เกินห้าสิบห้าปีนับถึง วันที่ 29 กรกฎาคมพ.ศ. 2559 คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งให้หมายความรวมถึงบุตรของคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรระหว่างบิดาหรือมารดาได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

ข้อ 2 คนต่างด้าวตามข้อ 1 ที่ประสงค์จะอยู่ในราชอาณาจักรต่อไปเพื่อทำงานกับนายจ้างให้นายจ้างนำคนต่างด้าวพร้อมหนังสือเดินทางเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางหรือหนังสือรับรองสถานะบุคคลของคนต่างด้าวดังกล่าวไปรายงานตัว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในท้องที่กรุงเทพมหานครหรือจังหวัดที่เป็นที่ตั้งสถานประกอบการของนายจ้างเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติขอรับบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยขอรับใบอนุญาตทำงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 ถึง วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 และได้ชำระค่าธรรมเนียมตามวิธีการที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนดก่อนแล้วให้อยู่ในราชอาณาจักรเพื่อรอการส่งกลับได้ไม่เกินวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561

สำหรับคนต่างด้าวตามข้อ 1 (2) เมื่อได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับตามประกาศนี้แล้วให้การตรวจลงตราและระยะเวลาการอนุญาตอยู่ในราชอาณาจักรสิ้นสุดลง

ในกรณีบุตรที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ไม่เกินสิบแปดปีประสงค์จะทำงานกับนายจ้างให้สามารถทำงานได้ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายบุตรของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตตามวรรคหนึ่งต่อมามีอายุเกินสิบแปดปีหากประสงค์จะอยู่ในราชอาณาจักรต่อไปจะต้องทำงานกับนายจ้างโดยให้ดำเนินการขอรับใบอนุญาตทำงานและแก้ไขทะเบียนประวัติภายในสามสิบวันก่อนมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์

ข้อ 3 มิให้นำมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับแก่คนต่างด้าวตามข้อ 1 ที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามข้อ 2

ข้อ 4 การอนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวตามประกาศนี้เป็นอันสิ้นสุดในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- (1) เป็นโรคต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดหรือเป็นผู้ที่สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยอยู่ในดุลยพินิจของแพทย์
- (2) ต้องโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดซึ่งได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (3) ออกนอกเขตท้องที่กรุงเทพมหานครหรือจังหวัดที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติหรือจังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเว้นแต่

- (ก) ได้รับอนุญาตทำงานรับใช้ในบ้านให้เคลื่อนย้ายออกนอกเขตท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตเพื่อติดตามนายจ้างสามีหรือภรรยาของนายจ้างไปทำหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบโดยนายจ้างสามีหรือภรรยาของนายจ้างและลูกจ้างจะต้องเดินทางไปด้วยกันและต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกครั้งที่มีการขอตรวจสอบ
- (ข) ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมงหรือขนถ่ายสินค้าทางน้ำให้เคลื่อนย้ายออกนอกท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตโดยทางเรือเพื่อไปทำงานในท้องที่ทุกแห่งที่มีท่าเรือทำการประมงทะเลหรือในเส้นทางที่เป็นปกติทางการค้าของกิจการขนถ่ายสินค้าได้ทั้งนี้มิให้ออกนอกเขตบริเวณท่าเรือทำการประมงทะเลหรือขนถ่ายสินค้า
- (ค) เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับเป็นพยานศาลได้รับหมายเรียกจากพนักงานสอบสวนมีหนังสือเรียกตัวจากหน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือเพื่อการรักษาพยาบาล โดยมีหนังสือหรือเอกสารที่ทางราชการออกให้แสดงในแต่ละกรณี
- (ง) ได้รับอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้างใหม่หรือให้เพิ่มท้องที่การทำงานไปยังท้องที่จังหวัดอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีหนังสือหรือเอกสารที่ทางราชการออกให้แสดง
- (จ) กรณีแรงงานต่างด้าวขอไปทัศนศึกษาหรือสันตนาการในเขตท้องที่จังหวัดอื่นให้นายจ้างจัดทำหนังสือพร้อมรายชื่อและเลขประจำตัวของคนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรที่จะไปทัศนศึกษาหรือสันตนาการแจ้งให้นายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นทราบก่อนวันเดินทางและเมื่อเดินทางกลับเข้ามาในท้องที่ทั้งนี้ไม่เกินครั้งละเจ็ดวัน
- (ฉ) เป็นบุตรซึ่งเดินทางไปพร้อมกับบิดาหรือมารดาตามเงื่อนไขตามข้อ (ก) ถึงข้อ (จ)
- (4) หน่วยงานด้านความมั่นคงหรือการรักษาความสงบเรียบร้อยรายงานว่าคนต่างด้าวดังกล่าวมีพฤติกรรมที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือมีพฤติกรรมน่าเชื่อว่าเป็นภัยต่อสังคมหรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชนหรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร

(5) คนต่างด้าวถูกเลิกจ้างไม่ว่าในกรณีใดๆในกรณีตาม (5) ให้นายจ้างแจ้งให้นายทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้เลิกจ้างคนต่างด้าวที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างตาม (5) หากประสงค์จะทำงานในราชอาณาจักรต่อไปต้องมีนายจ้างใหม่รับเข้าทำงานโดยให้คนต่างด้าวยื่นคำขอรับใบอนุญาตภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ไม่ได้ทำงานอยู่กับนายจ้างเดิม ทั้งนี้ให้คนต่างด้าวยื่นคำขอรับใบอนุญาตภายในระยะเวลาและหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว การสิ้นผลการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวของผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่บังคับใช้กับบิดาหรือมารดาของคนต่างด้าวทั้งสิ้น

ที่มา ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาลาวและกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ได้มีนักวิชาการที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวพอจะสรุปได้ ดังนี้

กฤตยา อาชวนิจกุล (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมายก่อให้เกิดผลกระทบหลายประการในประเทศปลายทางผลกระทบทางด้านโอกาสย้อนกลับไปยังประเทศต้นทางด้วยผลกระทบขึ้นอยู่กับปริมาณและลักษณะของผู้ย้ายถิ่นกล่าวง่ายๆคือยังมีจำนวนมากผลกระทบที่สูงตามไปด้วยสามารถแบ่งผลกระทบออกเป็น 5 ด้านดังนี้

- 1) ผลกระทบด้านการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่เห็นชัดคือความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทางละประเทศที่เป็นทางผ่านในด้านเศรษฐกิจการติดต่อการค้าและการช่วยเหลือต่อกันซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดความตึงเครียดของความสัมพันธ์ขึ้นได้และอาจส่งผลต่อความมั่นคงของภูมิภาคนั้นๆ
- 2) ผลกระทบด้านประชากรคือผลต่อการเปลี่ยนแปลงขนาดโครงสร้างประชากรในแง่อายุและเพศอัตราพึ่งพิงทางประชากรอัตราการเกิดและอัตราการตายอัตราความแออัดทางประชากรในเขตเมืองหรืออุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้อาจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นเช่นเพศ

อายุการศึกษาและสถานภาพสมรสเป็นต้น ดังนั้นการศึกษำจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากรทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

- 3) ผลกระทบด้านแรงงานและอัตราการมีงานทำในด้านบวกแรงงานต่างชาติดอาจเข้าช่วยทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในภาคการผลิตต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับล่างที่เป็นงานสกปรกอันตรายและเสี่ยงซึ่งคนท้องถิ่นหลีกเลี่ยงที่จะทำในด้านลบการมีแรงงานต่างชาติทำให้เกิดภาวะการกดค่าแรงของแรงงานท้องถิ่นและอำนาจในการต่อรองและสิทธิแรงงานของคนงานท้องถิ่นน้อยลงเพราะนายจ้างมีตัวเลือกมากซึ่งอาจส่งผลถึงเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางลบด้วย
- 4) ผลกระทบด้านสังคม โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสวัสดิการสังคมที่ประเทศปลายทางต้องแบกรับภาระจากผลการเปลี่ยนแปลงในด้านอัตราการเกิดการเข้าเรียนของเด็กที่ติดตามหรือเด็กเกิดใหม่การใช้บริการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้นเป็นต้นซึ่งใช้จ่ายจากฐานระบบภาษีของประชาชนในประเทศปลายทาง โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาของเด็กที่ติดตามถ้าไม่มีการศึกษาแล้วปัญหาสังคมจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก
- 5) ผลกระทบด้านสาธารณสุขซึ่งอาจมีการนำพาโรคติดต่อเข้ามา โดยเฉพาะโรคติดต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นชัดเจนคือการควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ ในขณะที่เดียวกันผู้ย้ายก็อาจติดโรคจากคนท้องถิ่นเองด้วยและถ้าเดินทางกลับก็อาจไปแพร่โรคในประเทศของตนต่อไป
- 6) ผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศซึ่งเป็ความกังวลหลักของประเทศปลายทางที่รับผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมายจำนวนมากในความกังวลของรัฐปลายทางและประชาชนท้องถิ่นรวมถึงสื่อมวลชนด้วยก็คือการเพิ่มขึ้นของจำนวนคนที่รัฐตรวจสอบไม่ได้เพราะไม่มีระบบควบคุมจำนวนและที่อยู่อาศัย อาจก่อให้เกิดกิจกรรมนอกระบบซึ่งรัฐไม่อาจควบคุมได้เช่นการจ้างงานเถื่อนการรักษาโดยคลินิกเถื่อนรวมถึงการเพิ่มขึ้นของอาชญากรรมที่ก่อโดยคนเถื่อนเป็นต้นทั้งหมดนี้ดูประการหนึ่งว่าผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมายจะสร้างให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในสังคมปลายทางในอีกด้านผู้ย้ายถิ่นกลุ่มนี้นับเป็นผู้อยู่โอกาสขาดอำนาจการต่อรองจึงถูกรังแกถูกเอาเปรียบและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ง่ายทุกรูปแบบความเปราะบางของคนกลุ่มนี้จึงอาจนำไปสู่การถูก

ทำร้ายนานาประการ โดยเจ้าหน้าที่รัฐไม่สนใจจะปกป้องดูแลหรือในบางกรณีก็เข้าร่วมซ้ำเติมด้วยนอกจากนี้แล้วประเด็นผลกระทบต่อความมั่นคงยังมีความซับซ้อนมีอาจดูได้เพียงด้านหนึ่งด้านใดอาจต้องมีความว่าเป็นผลกระทบทางใด เช่น เศรษฐกิจความสงบเรียบร้อยในสังคมวัฒนธรรมหรือการเมืองและใครเป็นผู้ได้รับผลกระทบต่าง ๆ เหล่านี้ ผลที่ได้เป็นบวกหรือเป็นลบต่อสังคมปลายทาง เรื่องผลกระทบต่อความมั่นคงจึงเป็นโจทย์ใหญ่มากที่สุดและว่ากันว่าให้ถึงที่สุดก็ครอบคลุมทุกประเด็นที่กล่าวมาของผลกระทบ (กฤตยา อาชวนิจกุล, สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล, 2546), หน้า 65.

ณัฐชญา อุดมชัย (2549) ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2547-2548 กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงรายและจังหวัดลำพูน” ผลวิจัยพบว่าปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายยังคงเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมายาวนานซึ่งประเทศที่ถือได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งในเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาทำมาหากินอย่างเป็นทางการเป็นลำดับต้นเนื่องจากประเทศไทยมีพรมแดนที่เป็นผืนดินซึ่งง่ายต่อการเดินทางเข้าประเทศนอกจากนั้นยังขาดแคลนแรงงานในยุคเศรษฐกิจฟื้นฟูยังมีส่วนทำให้มีการนำแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานในหลายกิจการโดยไม่ได้มีการจดทะเบียนไว้ผลจากการใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจนเคยชินมีส่วนทำให้การบริหารและการจัดการด้านแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยากลำบากเพราะไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถเปิดเผยสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายที่แท้จริงได้จากสภาพความเป็นจริงในขณะนี้จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากมายซึ่งเป็นภาพที่คุ้นตาและไม่รู้สึกแปลกแยกอะไร โดยจะเห็นได้จากคนงานตามร้านค้าเต็กรับใช้ในบ้านหรือคนงานตามโรงงานต่าง ๆ ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้หรือพูดได้ก็ไม่ชัดเจนคนเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียนแต่มีอีกจำนวนมากที่หลีกเลี่ยงกฎหมายโดยไม่มีใครสามารถตรวจสอบได้เนื่องจากมีขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายอย่างเป็นระบบและมีเครือข่ายโยงใยกับข้าราชการบางกลุ่มทำให้ยากต่อการปราบปรามประกอบกับเงินงบประมาณมีไม่เพียงพอกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่อย่างมหาศาลนอกจากนั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีการเคลื่อนย้ายที่อยู่ตลอดเวลาทำให้การจับกุมลำบากขึ้น

อริพงศ์ ทองแดง (2552) ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่าในเรื่องของ

สวัสดิการที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าวเพราะมองเห็นคุณค่าของแรงงานต่างด้าวว่าน่าจะมีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับแรงงานไทยแต่เนื่องจากแรงงานไทยค่อนข้างจะเลือกงานและไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานประเภทรับเหมาก่อสร้างหรืองานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือและทักษะในการทำงานจึงทำให้ขาดแคลนแรงงานไทยเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานจากต่างด้าวแทนสำหรับการใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีนั้นผู้ประกอบการโดยมากไม่ค่อยได้จ้างแต่มีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่าซึ่งการให้สวัสดิการตามมาตรฐานการจ้างเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยซึ่งไม่มีปัญหาในเชิงปฏิบัติเพราะสอดคล้องกับการจ้างแรงงานตามปกติอยู่แล้วและไม่เห็นว่าเป็นปัญหาสำหรับผู้ประกอบการแต่อย่างใด

ทักษิณ เห็นชอบดี (2546) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณีสัญชาติลาวพม่าและกัมพูชาในจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษาพบว่า “เป็นเวลาประมาณ 100 กว่าปีแล้วที่ประเทศไทยประสบปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาแย่งงานคนไทยซึ่งติดตามมาด้วยปัญหาอาชญากรรมปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศและปัญหาทางด้านสาธารณสุขรัฐบาลไทยเคยมีนโยบายในการผลักดันและส่งกลับอย่างเข้มงวดแต่กลุ่มผู้ประกอบการต่าง ๆ ขอให้รัฐบาลอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนักหรือเสี่ยงต่ออันตรายรัฐบาลจึงจำเป็นต้องผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้โดยต้องลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวกำหนดประเภทของการทำงานกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้โดยสงบสุขความเห็นของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายผ่อนปรนดังกล่าวเห็นว่าแรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติเป็นภัยต่อความมั่นคงทางการเมืองเศรษฐกิจสังคมรัฐบาลไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวทุกคนได้เนื่องจากนายจ้างบีบบังคับจิตใจของแรงงานต่างด้าวจนเกิดภาวะเครียดแค้นทำร้ายนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มนายจ้างที่จะต้องเฝ้าระวังในเรื่องนี้เช่นเดียวกันในส่วนของแรงงานต่างด้าวบอกว่ามีความต้องการที่จะทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวจริงต้องการความเอื้ออาทรความเข้าใจและการให้เกียรติจากนายจ้างขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องการความซื่อสัตย์และความขยันขันแข็งประชากรทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยกับนโยบายผ่อนปรนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรให้แรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติทำงานเฉพาะแรงงานที่ขาดแคลนเท่านั้นเช่นกิจการประมงนอกนั้นควรผลักดันออกไปโดยใช้มาตรการที่เด็ดขาดเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาของชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม”

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลทิทธิกร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการที่รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

- 1) ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงงานต่างด้าวว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์การเป็นลูกจ้างที่ดีทั้ง9ด้านในระดับมากโดยยุทธศาสตร์ที่แรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์มากที่สุดคือยุทธศาสตร์ด้านการงานเต็มเวลารองมาคือด้านความอดทนและขยันขันแข็งรองมาคือด้านการงานเต็มประสิทธิภาพรองมาคือด้านความเคารพนายจ้างรองมาคือด้านการงานตามคำสั่งรองมาคือด้านความซื่อสัตย์สุจริตรองมาคือด้านความจงรักภักดีรองมาคือด้านการรักษาประโยชน์นายจ้างและด้านความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ
- 2) ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการแยกพิจารณาเป็น5ด้านได้ดังนี้
 - 2.1) ด้านความชำนาญในการทำงานปัญหาส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
 - 2.2) ด้านความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
 - 2.3) ด้านการอยู่ร่วมกันกับชุมชนใกล้เคียงส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี
 - 2.4) ด้านการสื่อสารส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
 - 2.5) ด้านการก่ออาชญากรรมส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี

จอมขวัญ ขวัญยืน (2549) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” ผลวิจัยพบว่า1)ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการสังคมแรงงานต่างด้าวและ2)ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมของแรงงานต่างด้าวเป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครซึ่งมีแรงงานต่างด้าวมากเป็นอันดับต้นๆของประเทศโดยศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวในลักษณะการให้ขั้นต่ำ (Social safety net) ซึ่งเป็นการให้ในระดับที่ทำให้บุคคลผู้นั้นดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขและยังคงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีทั้งสิ้น4ด้านได้แก่1)บริการสังคมซึ่งประกอบไปด้วย4บริการที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตคือการรักษาพยาบาลที่พิกัดอาศัยการศึกษาของเด็กต่างด้าวและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน2)สวัสดิการที่จัดโดยองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) 3) การประกันสังคมและ4) การสังคมสงเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าการจัดบริการสวัสดิการสังคมขั้นต่ำให้แก่แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครมี2ระดับคือมีการจัดบริการสังคมพื้นฐานและมีการให้ความช่วยเหลือโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งในด้านการจัดบริการสังคมทั้ง4ด้านนั้นพบว่าเงื่อนไขอันเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมาจากความไม่พร้อมของภาครัฐทั้งในเรื่องของนโยบายที่มีความผันผวนส่งในแต่ละสมัยส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจดทะเบียนและความไม่พร้อมของทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่ประกอบกับปัญหาในเรื่องทัศนคติในเชิงลบที่มีต่อแรงงานต่างด้าวทำให้การบริการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และเนื่องจากความไม่พร้อมของภาครัฐ

นายจ้างจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการให้สวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงานต่างด้าวซึ่งในระยะหลัง นายจ้างได้มีการปรับตัวจากการขูดรีดแรงงานมาเป็นการแข่งขันกันให้ค่าจ้างและสวัสดิการ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำให้มีการแย่งตัวแรงงานต่างด้าว

นวพร ชรรยง (2544) ได้วิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง” ผลวิจัยพบว่าในการจัดสวัสดิการทั้งที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือที่กฎหมายกำหนดโดยแบ่งกันจัดออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่สวัสดิการสุขอนามัยความปลอดภัยความมั่นคงเศรษฐกิจ โบนัสและเงินสวัสดิการการศึกษากิจกรรมนันทนาการความสะอาดสบายและการคมนาคมซึ่งการจัดแบบนี้ได้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy) ของมาสโลว์ที่สรุปผลงานวิช, 2524ได้นำเสนอไว้โดยการเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดของมาสโลว์กับประเภทการจัดสวัสดิการ ซึ่งได้กำหนดไว้ไว้ขั้นได้แก่

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกายเปรียบเทียบได้กับการจัดหาที่พักน้ำดื่ม

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเปรียบเทียบได้กับการจัดอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานเงินทดแทนเงินชดเชยการรักษาพยาบาล

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคมเปรียบเทียบได้กับการจัดการนันทนาการงานรื่นเริงประจำปี

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคมเปรียบเทียบได้กับการจัดกิจกรรมเพื่อประกาศกิตติคุณในวาระต่าง ๆ หรือรางวัลพนักงานดีเด่น

ขั้น 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนาเปรียบเทียบได้กับการจัดการศึกษาการฝึกอบรม

สิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นายจ้างหรือบริษัทรับเหมาช่วงได้จัดไว้อย่างครอบคลุมในการจัดสวัสดิการทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด

นิวัฒน์ ศรีโลก (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในอำเภอเมืองเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและแนวทางแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทางด้านสังคมที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความต้องการย้ายถิ่นคือความหวังที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้นความเป็นอิสระและความเมตตาเอื้ออาทรของคนไทยและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความต้องการย้ายถิ่นคือค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างไทยกับพม่าและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของเมืองเชียงใหม่ดีกว่าจังหวัดอื่น ๆ และโดยรวมแล้วส่วนใหญ่แรงงานที่มาทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่จะเป็นเพศ

ชายสถานภาพโสดและนับถือศาสนาพุทธและยังพบว่าไม่ว่าจะเป็นปัจจัยในด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและเนื่องจาก การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่าความปลอดภัยในทรัพย์สินปัญหาจากยาเสพติดการเข้า ออกระหว่างพม่ากับอำเภอเมืองเชียงใหม่กฎหมายควบคุมคนต่างด้าวของไทยและการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวอัตราค่าจ้างแรงงานของอำเภอเมืองเชียงใหม่สวัสดิการการรักษาพยาบาลของ แรงงานต่างด้าวค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลไทยกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพและค่าล่วงเวลาที่ได้รับ เป็นต้นทำให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความต้องการที่จะอพยพเข้ามา อยู่ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่จังหวัดเชียงใหม่และตามที่ต่าง ๆ ในประเทศไทยปัญหาความไม่ สงบสุขภายในประเทศพม่าความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่าง ๆ ในประเทศ

จิรพล ภูมิภักดี (2549) ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่าง ด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีและศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงาน ต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทางด้านค่าจ้างความขาด แคลนแรงงานความอดทนในการทำงานและสวัสดิการในการทำงานมาเป็นตัวกำหนดความ ต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการสำหรับปัจจัยด้านค่าจ้างพบว่าแรงงานต่างด้าวมี ค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทยทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่าง ด้าวมากขึ้นปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานพบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่ายสามารถทดแทน แรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนักสกรปรกทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่ นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงานพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมาก เหมือนแรงงานไทยและพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้มีการดูแลเหมือนแรงงาน ไทยด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี คือด้านวิธีการต่อทะเบียนความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้างและการรบกวนของเจ้าหน้าที่โดย ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องขั้นตอนการต่อทะเบียนการประชาสัมพันธ์การจัดหาแรงงานต่าง ด้าวโดยรัฐบาลลดค่าใช้จ่ายและการยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป

ถาวร ผิวฉนร ได้ศึกษาเรื่อง “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง๓สัญชาติพม่าลาวและกัมพูชาในพื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอแม่ สายจังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่านายจ้าง/ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายใน สถานประกอบการของตนได้แต่ไม่ได้หมายความว่าสถานประกอบการจะมีผลผลิตหรือบริการ เพิ่มขึ้นสำหรับอัตราค่าจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยพบว่ามีสัดส่วนการใช้เกณฑ์

ค่าจ้าง/เงินเดือนเท่ากันคืออยู่ในอัตราระหว่าง 2500-4500 บาท/เดือน แนวโน้มที่ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราต่ำกว่า 2500 บาท/เดือน มีความเป็นไปได้สูงกว่าที่จะจ้างแรงงานไทยในอนาคตจึงมีโอกาสเป็นไปได้ที่แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงรายเพิ่มขึ้นประเภทงานที่แรงงานไทยทำน้อยหรือไม่ทำ ได้แก่งานกรรมกรทั่วไปงานรับใช้ในบ้านงานด้านเกษตรกรรมปศุสัตว์ตามลำดับด้านสวัสดิการที่ผู้ประกอบการให้กับแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยจากการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกันมากนักในเรื่องเกี่ยวกับที่พักอาศัยอาหารและด้านสุขภาพส่วนในเรื่องเกี่ยวกับความอดทนต่องานชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องยาวนานแรงงานต่างด้าวจะมีความอดทนมากกว่าและชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าแรงงานไทยและพบว่าผู้ประกอบการให้การยอมรับแรงงานต่างด้าวมีความอดทนหรือชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องยาวนานกว่าแรงงานต่างด้าว

พัชรินทร์ ชันคา (2553) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุดคือปัจจัยด้านแรงงานด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านภาครัฐตามลำดับโดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีค่ามากที่สุดด้านเศรษฐกิจคือแรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการเช่นงานที่สกปรกงานเสี่ยงด้านแรงงานคือแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนักงานสกปรกงานอันตรายหรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำและด้านภาครัฐคือรัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายโดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาลักษณะของผู้ประกอบกิจการและกิจการพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีสถานภาพสมรสจบการศึกษาระดับปริญญาตรีประกอบกิจการก่อสร้างมีสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองมากที่สุดได้แก่งานรับใช้ในบ้านและประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองน้อยที่สุดคือกิจการเกษตรปศุสัตว์รวมถึงกิจการต่อเนื่องเกษตรและปศุสัตว์โดยกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทุนจดทะเบียนและมีระยะเวลาที่ดำเนินกิจการปีขึ้นไป ถึง 5 ปี ด้านลักษณะการจ้างแรงงานพบว่าส่วนใหญ่จ้างทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการที่มีสัดส่วนการจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวมากที่สุดได้แก่งานรับใช้ในบ้านกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้แรงงานในกิจการจำนวน 1-5 คนทำงานทุกวัน โดยไม่มีวันหยุดพักผ่อนแรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมดมีสัญชาติพม่ากิจการที่มีอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยสูงสุดได้แก่กิจการก่อสร้างคือ 181.05 บาท/วันส่วนกิจการที่มีการอัตราค่าจ้างต่ำที่สุดได้แก่งานรับใช้ในบ้านคือ 157.86 บาท/วันกิจการส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานในลักษณะของการจ้างประจำและมีจำนวนการทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวใน 2 ด้านได้แก่ปัญหาด้านแรงงานและปัญหาทางกฎหมายพบว่านายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการ

ทำงาน โดยปัญหาในการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุดคือแรงงานต่างด้าวมีปัญหาสุขภาพเสียดัดลักขโมยและอาชญากรรมส่วนปัญหาทางกฎหมายที่พบมากที่สุดคือภาระค่าใช้จากค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต

พระมหาแพงเตชสีโล (ชานิงาน) (2557) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า

- 1) การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย= 3.14, S.D. = 0.467) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.82, S.D. = 0.877) รองลงมาคือเข้าทำงานและเลิกงานตามเวลากำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.80, S.D. = 0.920) และที่อยู่ในระดับสุดท้ายคือ โน้มน้าวหรือเป็นตัวอย่างไม่ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.51, S.D. = 0.983) อยู่ในระดับมาก
- 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศตำแหน่งระยะเวลาดำเนินการและทุนจดทะเบียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครพบว่าผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงานหรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าวเพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงานจะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อยควร

ให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงานอบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบ และวัฒนธรรมความเป็นอยู่และหน้าที่การเป็นพนักงานเรื่องตรงต่อเวลาการทำงานให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำเพื่อลดการสูญเสียเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรงผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงานให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเองเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานโดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิด (พระมหาแพงเดชสีโล (ชานิงาน), 2557).

สมเกียรติ สัจจันาค และสินพันธุ์ พินิจ (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสุราษฎร์ธานีใน 5 ปีที่แล้วมาเพิ่มสูงขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ คนไทยมีค่าจ้างสูงกว่าคนต่างด้าว ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทยคือค่าแรงงานต่างด้าวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการและความมั่นคงและภาวะการผลัดแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง คือ หากคนทำงานยากปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่เห็นว่าความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทย มีความต้องการมาก ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติเนื่องจากคนงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีบ้างแต่ไม่มาก ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการออกบัตรอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ เห็นด้วย และความจำเป็นที่ต้องผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานีคือ มีความจำเป็นมากปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัด สุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่เห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีการขาดงานน้อยกว่าแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวมีความขยันหรืออดทนในการทำงานหนักแรงงานต่างด้าวมีวินัยในการทำงานดีกว่าแรงงานไทยและระดับความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าวคือ ต้องการมากปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่เห็นว่า สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าว คือ สวัสดิการมากกว่า สวัสดิการที่สถานประกอบการให้กับคนงานต่างด้าวคือ ที่พักอาศัย การเรียกร้องขอสวัสดิการจากนายจ้างของแรงงานต่างด้าว คือ ไม่มีเปรียบเทียบสวัสดิการและการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม ที่นายจ้างจ่ายให้ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่าง

คำว่าให้แรงงานไทยมากกว่า แรงงานต่างด้าว และปัจจัยด้านสวัสดิการแรงงานที่มีผลต่อแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย คือ ต้องการมากแนวทางป้องกันปราบปรามการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จากการประมวลจากแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ทำการศึกษาเรื่องการให้แรงงานต่างด้าว 2) ทำการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 3) ควรเสาะหาข้อมูล ปัญหาต่าง ๆ 4) เสนอข้อมูลที่จะลึกเป็นข้อมูลตรงตามจุดมุ่งหมายและต้องเป็นข้อมูลที่มีมูลความจริง 5) ควรพิจารณาบรรณที่ตีในการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานโรงงานใหม่ 6) ไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว 7) ควรผลักดันเรื่องการพัฒนาฝีมือให้แรงงานไทยของคนให้มากขึ้น 8) ผู้ประกอบการควรปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง 9) ศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบาย หรือมาตรการ และ 10) วิธีการต่อทะเบียนที่อยู่ยากซับซ้อนควรได้รับการแก้ไขให้เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

นัฐวรรณ สุธรรมมาและ วสุธิดา นุริตมนต์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ มีเงินลงทุนต่ำกว่า 100,000 บาท ให้บริการด้านขนส่ง ระยะเวลาในการเปิดดำเนินธุรกิจ 1-5 ปี ใช้แรงงานต่างด้าว 6-10 คน โดยแรงงานติดต่อขอเข้ามาทำงานเอง และทำงานลักษณะงานประจำ โดยจ่ายค่าแรงเป็นรายวัน (2) พบว่าคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความต่อเนื่องและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ด้านสภาพการณ์ของผู้ประกอบการ ด้านการลดต้นทุนมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจกำหนดแนวทางการจ้างแรงงานต่อไป

ภัทระ เกิดอินทร์และวิรงรอง ประสานวงศ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวและแรงงานท้องถิ่นในภาคธุรกิจก่อสร้างกรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า วิธีการจูงใจแรงงานต่างด้าวให้ทำงานอยู่ในระยะเวลาที่ยาวนานพบว่าวิธีที่ใช้มากที่สุดคือการให้สวัสดิการเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาคือให้ค่าจ้างหรือค่าแรงเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 41.2 และให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษคิดเป็นร้อยละ 11.8 ด้านก่อสร้างที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้แรงงานต่างด้าวทำในโครงการมากที่สุดคืองานด้านฐานรากคิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาคืองานด้านเก็บรายละเอียดต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 35.3 และอื่นๆ เช่น การขนย้ายวัสดุงานแบกหามคิดเป็นร้อยละ 11.8 วิธีการติดต่อผ่านกรมแรงงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.2 รับสมัครคัดเลือกด้วยตนเองและติดต่อผ่านนายหน้าจัดหาแรงงานมีค่าเท่ากับคิดเป็นร้อยละ 23.5 เหตุผลในการจ้างคือแรงงานต่างด้าวมีความอดทนแข็งแรงต่อการทำงานคิดเป็นร้อยละ 76.5

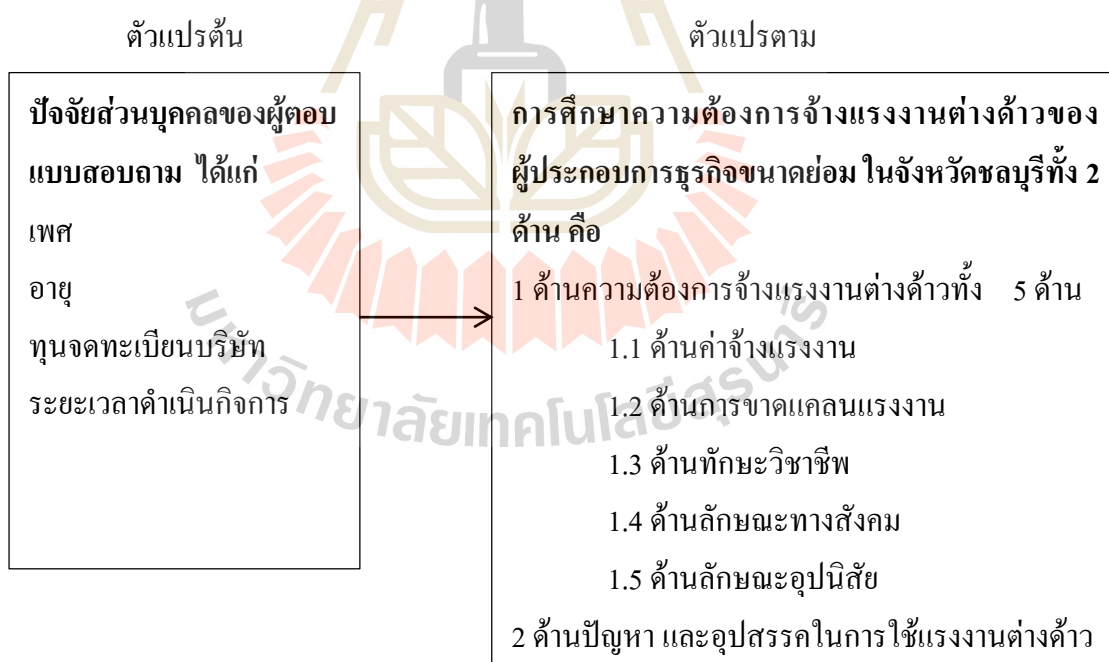
รองลงมาคือไม่อ้างเหตุผลตามเทศกาลคิดเป็นร้อยละ 23.5 คุณสมบัติการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุดคือความสามารถทางด้านวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาคือการอยู่ร่วมกันในสังคมคิดเป็นร้อยละ 23.5 และลักษณะบุคลิกภาพคิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมกรณีศึกษา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ทุนจดทะเบียน และระยะเวลาดำเนินกิจการ

ตัวแปรตาม คือ การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมกรณีศึกษา จังหวัดชลบุรี ใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 2) ด้านปัญหาอุปสรรค ในการใช้งานแรงงานต่างด้าว



รูปที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

- 3.1.1 ขอนหนังสือจากผู้ดูแลหลักสูตรบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ถึงผู้ประกอบการธุรกิจ ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรที่เป็นผู้บริหาร โดย ผู้วิจัยดำเนินการนำไปส่งที่ฝ่ายบุคคลช่วยแจกตามแผนกต่างๆ เพื่อช่วยดำเนินการอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.1.2 นำแบบสอบถามจำนวน 45 ชุด ไปเก็บข้อมูล โดยแจกกับผู้ประกอบการ ในจังหวัดชลบุรี และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 45 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถาม ทั้งหมด
- 3.1.3 นำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ผลทางสถิติ ต่อไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) กำหนดคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้กำหนดไว้โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

- 3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.1.1 ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.2.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
 - 3.2.1.3 กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 3.2.1.4 สร้างเครื่องมือ

3.2.1.5 นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

3.2.1.6 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

3.2.1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษาเรื่องความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ตามเพศ อายุ ระยะเวลาดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแบ่งเป็น 5 ด้าน

- 1 ด้านค่าจ้างแรงงาน
- 2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน
- 3 ด้านทักษะวิชาชีพ
- 4 ด้านลักษณะทางสังคม
- 5 ด้านลักษณะอุปนิสัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้ (ชุดิระระบอบและคณะ, ระเบียบวิธีวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2552), หน้า 108.

- | | |
|------------------------------------|------------|
| 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | มาก |
| 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่สถานประกอบการขนาดย่อมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดชลบุรี (ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างที่เป็นคนไทยและต่างด้าวตั้งแต่ 16-25 คน)

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารของสถานประกอบการขนาดย่อมในเขตจังหวัดชลบุรีมีจำนวน 1,217 คน (มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 16-25 คนขึ้นไป) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 ตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทนขนาดของประชากร
 E แทนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้

ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ผู้วิจัยขอให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเก็บตัวอย่างงานวิจัยได้บ้าง โดยได้กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ 0.15 เพื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ดังนี้

$$N = 1,217$$

$$n = \frac{1,217}{1 + (1,217)(0.15)^2}$$

$$n = 43 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 ตัวอย่าง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยได้ข้อมูล ดังนี้

3.4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.4.1.2 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อเรื่อง “ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี” วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.1.3 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อเรื่อง “ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี” วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way analysis of variance)

3.4.1.4 เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ยการแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.21-5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.41-4.20	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.61-3.40	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.81-2.60	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00-1.80	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อยที่สุด

(ชูศรีวงษ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตรการพิมพ์, 2541), หน้า 75.

3.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$H_0 =$ ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1 =$ ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

บทที่ 4

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล

จากการศึกษา เรื่องความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์แบบสอบถาม จำนวน 45 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ในการวิเคราะห์แปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน ประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน Least Significant Difference
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	76%
หญิง	11	24%
รวม	45	100%
อายุ		
18-30 ปี	6	13%
31-40 ปี	13	29%
41-50 ปี	15	33%
51-60 ปี	8	18%
60 ปีขึ้นไป	3	6%
รวม	45	100%
ระยะเวลาดำเนินงาน		
1-3 ปี	7	16%
3-5 ปี	14	31%
5-7 ปี	14	31%
7-9 ปี	7	16%
9 ปีขึ้นไป	3	7%
รวม	45	100%
ทุนจดทะเบียน		
1-5 ล้านบาท	27	60.0%
5-10 ล้านบาท	13	28.9%
10 ล้านบาทขึ้นไป	5	11.1%
รวม	45	100.0%

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 เพศหญิง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา คืออายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.9 และน้อยสุด คืออายุระหว่าง 60 ปี

ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ระยะเวลาดำเนินกิจการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาดำเนินกิจการระหว่าง 3-5 ปี และ 5-7 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาคือ ระยะเวลาดำเนินกิจการระหว่าง 1-3 ปี และ 7-9 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 น้อยสุด คือ ระยะเวลาดำเนินกิจการ 9 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ทุนจดทะเบียน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีทุนจดทะเบียนบริษัทระหว่าง 1-5 ล้านบาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ ทุนจดทะเบียน 5-10 ล้านบาท จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 28.9 และน้อยสุดมีทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าจ้างแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านลักษณะทางสังคม และด้านลักษณะอุปนิสัย แสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	3.36	1.317	ปานกลาง
2 รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	3.33	0.769	ปานกลาง
3 รวมด้านทักษะวิชาชีพ	3.31	0.577	ปานกลาง
4 รวมด้านลักษณะทางสังคม	3.34	0.545	ปานกลาง
5 รวมด้านลักษณะอุปนิสัย	3.46	0.467	มาก
รวม	3.36	0.438	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, S.D. = 0.438) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการได้ดังนี้ ความคิดเห็นด้านลักษณะอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.467) รองลงมาคือด้านค่าจ้างแรงงาน ($\bar{X}=3.36$, S.D.=1.317) และลำดับสุดท้าย คือด้านทักษะวิชาชีพ ($\bar{X}=3.31$, S.D.=0.577) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านค่าจ้างแรงงาน

ด้านค่าจ้างแรงงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย	3.36	1.317	ปานกลาง
รวม	3.36	1.317	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, S.D.=1.317)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านการขาดแคลนแรงงาน

ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย	3.89	1.005	มาก
2 ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติเนื่องจากแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย	2.78	1.145	ปานกลาง
รวม	3.33	0.768	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี ด้านการขาดแคลนแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.768) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=1.005) รองลงมาคือผลกระทบที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย ($\bar{X}=2.78$, S.D.=1.145) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านทักษะวิชาชีพ

ด้านทักษะวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 ความสามารถในการติดต่อสื่อสารของแรงงานต่างด้าว	3.47	1.057	มาก
2 แรงงานต่างด้าวมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย	3.49	0.869	มาก
3 แรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการเรียนรู้งานได้เร็วกว่าแรงงานไทย	3.40	0.914	ปานกลาง
4 แรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจคำสั่งในการปฏิบัติงาน	3.27	0.889	ปานกลาง
5 แรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	3.18	1.028	ปานกลาง
6 แรงงานต่างด้าวมีความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ	3.04	0.737	ปานกลาง
รวม	3.30	0.577	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านทักษะวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.577) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.869) รองลงมาคือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.47$, S.D.=1.057) และระดับสุดท้ายคือ แรงงานต่างด้าวมีความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.04$, S.D.=0.737)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้าง
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะทางสังคม

ด้านลักษณะทางสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 แรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นได้ง่าย	3.33	0.904	ปานกลาง
2 แรงงานต่างด้าวไม่ดื่มสุราและของมี เมา	3.29	1.057	ปานกลาง
3 แรงงานต่างด้าวไม่มีปัญหาเรื่องยา เสพติด	3.24	0.802	ปานกลาง
4 แรงงานต่างด้าวไม่มีปัญหาด้าน อาชญากรรม	3.44	0.867	มาก
5 แรงงานต่างด้าวมีความสะอาดทางด้าน ร่างกาย	2.93	0.939	ปานกลาง
6 แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ร่วมกันในที่ พักที่ทางสถานประกอบการจัดหาให้	3.82	0.747	มาก
รวม	3.34	0.545	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.34,
S.D.=0.545) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ร่วมกันในที่พักที่ทางสถาน
ประกอบการจัดหาให้ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.82, S.D.=0.747) รองลงมาคือแรงงานต่างด้าวไม่มี
ปัญหาด้านอาชญากรรม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.44, S.D.=0.867) และลำดับสุดท้าย คือ แรงงานต่าง
ด้าวมีความสะอาดทางด้านร่างกาย (\bar{X} =2.93, S.D.=0.939) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้าง
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะอุปนิสัย

ด้านลักษณะอุปนิสัย	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 แรงงานต่างด้าวมีความอดทนสามารถทำงานหนักได้	3.95	0.796	มาก
2 แรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	3.24	1.025	ปานกลาง
3 แรงงานต่างด้าวมีความขยันหมั่นเพียร	3.53	0.756	มาก
4 แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต	3.49	0.815	มาก
5 แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจในการทำงาน	3.75	0.679	มาก
6 แรงงานต่างด้าวมีระเบียบวินัย	3.22	0.974	ปานกลาง
7 แรงงานต่างด้าวมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.02	1.011	ปานกลาง
รวม	3.46	0.466	มาก

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะอุปนิสัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.466) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีความอดทน สามารถทำงานหนักได้ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.796) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.679) ที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ แรงงานต่างด้าวมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X}=3.02$, S.D.=1.011) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการจ้าง
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านปัญหาและ
อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรค	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 แรงงานไม่พอกับอนุญาตทำงาน	4.11	0.832	มาก
2 การทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.693	มาก
3 ขาดทักษะในการทำงาน จนเป็นเหตุให้ สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ	3.44	0.785	มาก
4 ขาดความชำนาญ จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุ	3.44	0.813	มาก
5 แรงงานถูกจับ ในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ ที่ขออนุญาตไว้	4.22	0.876	ปานกลาง
6 เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด	4.11	1.049	มาก
7 เสียโอกาสได้ทำงาน เพราะงานตั้งอยู่นอก เขตพื้นที่ที่แรงงานขออนุญาต	3.16	1.147	ปานกลาง
8 มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีคดีมาทำงานด้วย	2.20	0.991	น้อย
9 งานเกิดความผิดพลาดและเสียหายอันเนื่อง มาจากความไม่เข้าใจภาษาซึ่งกันและกันอย่าง ถ่องแท้	2.73	0.915	ปานกลาง
10 งานเกิดความผิดพลาดและเสียหายอันเนื่อง มาจากความไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว	2.18	1.007	น้อย
11 แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติดหรือ ถูกจับด้วยข้อหาเสพยาหรือค้ายาเสพติด	1.87	0.842	น้อย
รวม	3.18	0.432	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี ด้านปัญหาและอุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$,
S.D.=0.432) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขอ

อนุญาตไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.876) รองลงมาคือ เสียเวลาขออนุญาตทำงานข้ามเขต ให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด ($\bar{X}=4.11$, S.D.=1.049) อยู่ในระดับมาก และ ลำดับสุดท้าย คือแรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติดหรือถูกจับในข้อหาค้ายาหรือเสพยาเสพติด ($\bar{X}=1.87$, S.D.=0.842) อยู่ในระดับน้อย

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน เพื่อตอบคำถาม สมมติฐานการวิจัย รายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการขนาดย่อม ใน จังหวัดชลบุรี	เพศ				t	Sig.
	เพศชาย (34 คน)		เพศหญิง (11 คน)			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1 ด้านค่าจ้างแรงงาน	3.2	1.343	3.82	1.167	-1.353	0.199
2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน	3.32	0.716	3.36	0.951	-0.149	0.429
3 ด้านทักษะวิชาชีพ	3.25	0.604	3.45	0.477	-0.972	0.37
4 ด้านลักษณะทางสังคม	3.37	0.593	3.25	0.367	0.604	0.114
5 ด้านลักษณะอุปนิสัย	3.45	0.515	3.46	0.286	-0.077	0.041*
รวม	3.35	0.463	3.38	0.368	-0.237	0.155

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบข้อมูลสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึง ปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะอุปนิสัย มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ที่เหลือด้านค่าจ้างแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านลักษณะทางสังคม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
1 ด้านค่าจ้างแรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.501	4	2.125	1.254	0.304
	ภายในกลุ่ม	67.810	40	1.695		
	รวม	76.311	44			
2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.128	4	0.282	0.453	0.769
	ภายในกลุ่ม	24.872	40	0.622		
	รวม	26.000	44			
3 ด้านทักษะวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.812	4	0.203	0.586	0.675
	ภายในกลุ่ม	13.853	40	0.346		
	รวม	14.664	44			
4 ด้านลักษณะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.522	4	0.631	2.389	0.067
	ภายในกลุ่ม	10.556	40	0.264		
	รวม	13.078	44			
5 ด้านลักษณะอุปนิสัยนิสัย	ระหว่างกลุ่ม	0.601	4	0.150	0.669	0.617
	ภายในกลุ่ม	8.986	40	0.225		
	รวม	9.587	44			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.165	4	0.041	0.199	0.937
	ภายในกลุ่ม	8.294	40	0.207		
	รวม	8.459	44			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บริษัทที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาดำเนินกิจการ

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
1 ด้านค่าจ้างแรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.144	4	3.536	2.275	0.078
	ภายในกลุ่ม	62.167	40	1.554		
	รวม	76.311	44			
2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.048	4	0.262	0.420	0.793
	ภายในกลุ่ม	24.952	40	0.624		
	รวม	26.000	44			
3 ด้านทักษะวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.025	4	0.506	1.602	0.193
	ภายในกลุ่ม	12.640	40	0.316		
	รวม	14.664	44			
4 ด้านลักษณะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.067	4	0.017	0.052	0.995
	ภายในกลุ่ม	13.011	40	0.325		
	รวม	13.078	44			
5 ด้านลักษณะอุปนิสัยนิสัย	ระหว่างกลุ่ม	1.650	4	0.412	2.079	0.102
	ภายในกลุ่ม	7.937	40	0.198		
	รวม	9.587	44			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.680	4	0.170	0.874	0.488
	ภายในกลุ่ม	7.779	40	0.194		
	รวม	8.459	44			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า บริษัทที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บริษัทที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
1 ด้านค่าจ้างแรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.721	2	7.361	5.019	0.011*
	ภายในกลุ่ม	61.590	42	1.466		
	รวม	76.311	44			
2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.903	2	0.451	0.755	0.476
	ภายในกลุ่ม	25.097	42	0.598		
	รวม	26.000	44			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
3 ด้านทักษะวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.252	2	1.126	3.810	0.030*
	ภายในกลุ่ม	12.412	42	0.296		
	รวม	14.664	44			
4 ด้านลักษณะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.200	2	1.100	4.247	0.020*
	ภายในกลุ่ม	10.878	42	0.259		
	รวม	13.078	44			
5 ด้านลักษณะอุปนิสัยนิสัย	ระหว่างกลุ่ม	0.770	2	0.385	1.833	0.173
	ภายในกลุ่ม	8.818	42	0.210		
	รวม	9.587	44			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.327	2	0.663	3.906	0.027*
	ภายในกลุ่ม	7.133	42	0.170		
	รวม	8.459	44			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านค่าจ้างแรงงาน ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านลักษณะทางสังคม แตกต่างกัน ส่วนด้านการขาดแคลนแรงงาน และด้านลักษณะอุปนิสัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากนั้นทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD แสดงข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท ด้านค่าจ้างแรงงาน

LSD

ทุนจดทะเบียนบริษัท		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (I-J)		
		กลุ่ม J		
กลุ่ม I	ค่าเฉลี่ย	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	10 ล้านบาทขึ้นไป
		2.89	4.07	4.00
1-5 ล้านบาท	2.89		-1.188 (0.006)*	-1.111 (0.066)
5-10 ล้านบาท	4.07			0.076 (0.637)
10 ล้านบาทขึ้นไป	4.00			

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ผู้ประกอบการบริษัทที่มีทุนจดทะเบียน 1-5 ล้านบาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านค่าจ้างแรงงาน มากกว่า ผู้ประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 5-10 ล้านบาท และ 10 ล้านบาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนบริษัท 1-5 ล้านบาท มีความคิดเห็นด้านค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน เกิดจากบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนสูง เวลาจ้างแรงงานเข้าทำงานจะรับแรงงานมาจากประเทศต้นทาง ซึ่งจะสามารถควบคุมด้านค่าจ้างแรงงานได้ ต่างจากบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนไม่สูง เวลาจ้างแรงงานเข้าทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศแล้ว และต้องการเปลี่ยนงาน หรือสถานที่ทำงาน ทำให้ค่าจ้างแรงงานค่อนข้างสูงกว่าการรับแรงงานจากพื้นที่ประเทศต้นทาง

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท ด้านทักษะวิชาชีพ

LSD

ทุนจดทะเบียนบริษัท		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (I-J)		
		กลุ่ม J		
กลุ่ม I	ค่าเฉลี่ย	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	10 ล้านบาทขึ้นไป
		3.16	3.39	3.86
1-5 ล้านบาท	3.16		-0.236 (0.204)	-0.706 (0.011)*
5-10 ล้านบาท	3.39			-0.469 (0.108)
10 ล้านบาทขึ้นไป	3.86			

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ผู้ประกอบการบริษัทที่มีทุนจดทะเบียน 1-5 ล้านบาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านทักษะวิชาชีพ มากกว่า ผู้ประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 5-10 ล้านบาท และ 10 ล้านบาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท ด้านลักษณะทางสังคม

LSD

ทุนจดทะเบียนบริษัท		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (I-J)		
		กลุ่ม J		
กลุ่ม I	ค่าเฉลี่ย	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	10 ล้านบาทขึ้นไป
		3.21	3.38	3.93
1-5 ล้านบาท	3.21		-0.168 (0.332)	-0.717 (0.006)*

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

LSD

ทุนจดทะเบียนบริษัท		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (I-J)	
		กลุ่ม J	
5-10 ล้านบาท	3.38	-0.548 (0.047)*	
10 ล้านบาทขึ้นไป	3.93		

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ผู้ประกอบการบริษัทที่มีทุนจดทะเบียน 1-10 ล้านบาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะทางสังคม มากกว่า ผู้ประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี	Sig.			
	เพศ	อายุ	ระยะเวลา ดำเนินกิจการ	ทุนจดทะเบียน
1 ด้านค่าจ้างแรงงาน	0.199	0.304	0.078	0.011*
2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน	0.429	0.769	0.793	0.476
3 ด้านทักษะวิชาชีพ	0.37	0.675	0.193	0.030*
4 ด้านลักษณะทางสังคม	0.114	0.067	0.995	0.020*
5 ด้านลักษณะอุปนิสัย	0.041*	0.617	0.102	0.173
รวม	0.155	0.937	0.488	0.027*

จากตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านลักษณะอุปนิสัยแตกต่างกัน และมีความคิดเห็นด้านจ้างแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านลักษณะทางสังคม ไม่แตกต่าง

กัน ผู้ประกอบการที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดชลบุรี ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจะแนกตามระยะเวลาดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียนบริษัท พบว่า ระยะเวลาดำเนินกิจการที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ละเมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าจ้างแรงงาน ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านลักษณะทางสังคม

สมมติฐานที่ 5 ระยะเวลาดำเนินกิจการและทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกันของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตาม ระยะเวลาดำเนินกิจการ

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
รวมปัญหาและอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	0.391	4	0.098	0.499	0.736
	ภายในกลุ่ม	7.832	40	0.196		
	รวม	8.223	44			

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า บริษัทที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
รวมปัญหาและอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	0.161	2	0.080	0.418	0.661
	ภายในกลุ่ม	8.062	42	0.192		
	รวม	8.223	44			

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่คํานวณทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค เป็นรายด้าน โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกหัวข้อปัญหาและอุปสรรคที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และหัวข้อปัญหาที่ผู้วิจัยสนใจได้แก่ หัวข้อแรงงานถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาตไว้ แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติดหรือถูกจับด้วยข้อหาเสพยาหรือค้ายาเสพติด และหัวข้อเสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด ตามลำดับ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการจ้างแรงงาน จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียนบริษัท ดังนี้

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินกิจการ

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
1 แรงงานถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาตไว้	ระหว่างกลุ่ม	1.611	4	0.403	0.501	0.735
	ภายในกลุ่ม	32.167	40	0.804		
	รวม	33.778	44			
2 แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติดหรือถูกจับด้วยข้อหาเสพยา	ระหว่างกลุ่ม	1.676	4	0.419	0.568	0.687
	ภายในกลุ่ม	29.524	40	0.738		
	รวม	31.200	44			
3 เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	3.349	4	0.837	0.743	0.569
	ภายในกลุ่ม	45.095	40	1.127		
	รวม	48.444	44			

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า บริษัทที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้าน

แรงงานถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาตไว้ แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติด ถูกจับด้วยข้อหาเสพยาหรือค้ายาเสพติด และเสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียนบริษัท

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
1 แรงงานถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาตไว้	ระหว่างกลุ่ม	1.140	2	0.570	0.733	0.486
	ภายในกลุ่ม	32.638	42	0.777		
	รวม	33.778	44			
2 แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติดหรือถูกจับด้วยข้อหาเสพยา	ระหว่างกลุ่ม	2.463	2	1.231	1.800	0.178
	ภายในกลุ่ม	28.737	42	0.684		
	รวม	31.200	44			
3 เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	3.747	2	1.874	1.760	0.184
	ภายในกลุ่ม	44.697	42	1.064		
	รวม	48.444	44			

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านแรงงานถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาตไว้ แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติด ถูกจับด้วยข้อหาเสพยาหรือค้ายาเสพติด และเสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.21 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระยะเวลาดำเนินการ กิจการ และทุนจดทะเบียน

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี	Sig.	
	ระยะเวลาดำเนินกิจการ	ทุนจดทะเบียน
1 แรงงานถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาตไว้	0.735	0.486
2 แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติดหรือถูกจับด้วยข้อหาเสพยาหรือค้ายาเสพติด	0.687	0.178
3 เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด	0.569	0.184
รวมปัญหาและอุปสรรค	0.736	0.661

จากตารางที่ 4.21 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ระยะเวลาดำเนินการกิจการและทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านแรงงานถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาต เสียเวลาในการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้กับแรงงานต่างด้าว จนเป็นเหตุทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด และปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดของแรงงานต่างด้าว

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการ ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการขนาดย่อม ในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 1,217 บริษัท ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD.) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี มีระยะเวลาดำเนินกิจการตั้งแต่ 3-7 ปี และมีทุนจดทะเบียนบริษัทส่วนใหญ่อยู่ที่ 1-5 ล้านบาท

5.1.2 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านลักษณะอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านค่าจ้างแรงงาน และลำดับสุดท้าย คือด้านทักษะวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ด้านค่าจ้างแรงงาน

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านค่าจ้างแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย โดยเฉลี่ยค่าจ้างแรงงานไทยจังหวัดชลบุรีขั้นต่ำจะอยู่ที่ 308 บาทต่อวัน (ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 8 กระทรวงแรงงาน วันที่ 31 ตุลาคม 2559) และค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายต้องใช้กับแรงงานต่างด้าวด้วย แต่ตามหลักความเป็นจริงค่าจ้างแรงงานต่างด้าวจะอยู่ที่

280-380 บาทต่อวัน ขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ ส่วนแรงงานไทยจะมีค่าจ้างอยู่ที่ 350-500 บาทขึ้นกับความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะการนำเข้าแรงงานก็มีผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าว คือหากสถานประกอบการรับแรงงานจากประเทศต้นทางเข้าทำงาน จะมีค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานถูกกว่าการรับแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยก่อนหน้านี้แล้ว

5.1.4 ด้านการขาดแคลนแรงงาน

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านการขาดแคลนแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย มากที่สุด รองลงมาคือ ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ เนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นอันดับที่ 3 เท่ากับฟิลิปปินส์ ที่ 300 บาทต่อวัน ต่ำกว่าประเทศสิงคโปร์และ บรูไน ประกอบกับประเทศไทยมีพรมแดนติดกับประเทศเมียนมา ลาว และ กัมพูชา ซึ่งค่าจ้างแรงงานของ 3 ประเทศนี้ถูกกว่าประเทศไทย ประกอบกับปัญหาภายในในประเทศไทยทำให้แรงงานจำเป็นต้องลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย ที่มีค่าจ้างแรงงานสูงกว่าประเทศตัวเอง

5.1.5 ด้านทักษะวิชาชีพ

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านทักษะวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมาก เนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทยในการทำงาน แต่การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวก็ยังมีปัญหาด้านทักษะวิชาชีพที่แรงงานมีน้อย เพราะการเข้ามาทำงานในบางที่ ไม่มีการตรวจสอบความสามารถของแรงงานก่อนเข้ามาทำงาน ทำให้สถานประกอบการได้แรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ทำให้ต้องเสียเวลาในการฝึกฝนทักษะในการทำงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

5.1.6 ด้านลักษณะทางสังคม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า แรงงานต่างด้าวสามารถอาศัยอยู่ในสถานที่ที่ทางสถานประกอบการจัดให้ได้ สามารถอยู่ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ สิ่งที่มีปัญหาคือ แรงงานไม่มีการรักษาความสะอาดด้านร่างกาย ทั้งการรักษาพื้นที่ที่พักอาศัยระหว่างทำงาน ทำให้ผู้คนส่วนใหญ่มองว่า แรงงานต่างด้าวสกปรก ไม่ควรอยู่ใกล้ อาจจะได้รับเชื้อโรคได้ ส่งผลให้สังคมส่วนใหญ่ยังไม่ให้การยอมรับแรงงานต่างด้าว เข้ามาอยู่ในพื้นที่

5.1.7 ด้านลักษณะอุปนิสัย

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะอุปนิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีความอดทน สามารถทำงานหนักได้ รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจในการทำงาน และน้อยที่สุดคือ แรงงานต่างด้าวมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อธิบายได้ว่า ในการทำงาน แรงงานต่างด้าวมีความอดทนมากกว่าแรงงานไทย สามารถทำงานหนักได้ และงานที่เสี่ยงและสกปรก แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้หมด เพราะเขาคิดว่า ถ้าทำงานก็มีเงินใช้ ส่งกลับบ้านได้ แต่ถ้าเป็นแรงงานไทย ส่วนใหญ่แรงงานไทยชอบทำงานสบาย ความอดทนน้อยกว่าแรงงานต่างด้าว ถ้าหากพบว่าวันไหนที่ทำงานหนัก ถ้าเสี่ยงได้แรงงานไทยจะหยุดงาน และเมื่อแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวมางานร่วมกัน ก็จะให้แรงงานต่างด้าวทำงานที่หนักก่อนและตนเองเลือกทำงานที่สบาย เป็นต้น

5.1.8 สรุปข้อมูลปัญหาและอุปสรรค

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านปัญหาและอุปสรรค โดยภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาแรงงานถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาตไว้ มากที่สุด รองลงมาคือ แรงงานไม่พกใบอนุญาตทำงาน และปัญหาในการที่บริษัทต้องเสียเวลาขออนุญาตทำงานข้ามเขต ให้แรงงานต่างด้าว จนเป็นเหตุทำให้งานล่าช้ากว่ากำหนด และน้อยที่สุดคือ ปัญหาแรงงานต่างด้าวเสพและค้ายาเสพติด และถูกจับในข้อหาเกี่ยวกับยาเสพติด อธิบายได้ว่า ปัญหาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่คือ แรงงานต่างด้าวถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาต คือ เมื่อแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องทำงานในเขตพื้นที่ของอนุญาตทำงานในจังหวัดนั้นๆเท่านั้น และหากผู้ประกอบการต้องการนำแรงงานต่างด้าวไปทำงานนอกเขตพื้นที่ขออนุญาต จะต้องทำเรื่องแจ้งต่อเจ้าพนักงานก่อนที่จะนำแรงงานออกนอกเขต ซึ่งมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เล็งที่จะไม่ขออนุญาต เพราะกลัวว่าจะเริ่มงานไม่ทัน และสถานประกอบการต้องเสียเวลาขออนุญาตทำงานข้ามเขต จนเป็นเหตุให้ทำงานล่าช้ากว่ากำหนด ปัญหาจากการทำงานของแรงงานต่างด้าว เช่นการขาดทักษะความชำนาญในการทำงาน จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน และปัญหาแรงงานไม่พกใบอนุญาตทำงาน การทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ ปัญหาด้านยาเสพติด ของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่กลัวกฎหมายไทยที่เข้มงวดเรื่องยาเสพติด

5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะอุปนิสัย ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความอดทนในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนักได้ มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความขยัน ตั้งใจทำงาน และแรงงานต่างด้าวมิมนุชยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่น้อยกว่าแรงงานไทย ด้านความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย และปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยแบบผิดกฎหมาย โดยลักลอบเข้ามาทำงาน ในส่วนของทักษะวิชาชีพ ด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสิทธิภาพการทำงาน การเรียนรู้ทักษะการทำงานที่แรงงานต่างด้าวมิมากกว่าแรงงานไทย ความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ หากมีการทดสอบความสามารถเฉพาะด้าน พบว่าแรงงานต่างด้าวมิประสิทธิภาพการทำงาน และมีทักษะเฉพาะด้านมากกว่าแรงงานไทย ซึ่งที่กล่าวมา ผู้ประกอบการทั้งเพศชาย และหญิง มีความคิดเห็น เหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน อธิบายได้ว่า อายุของผู้ประกอบการ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย การขาดแคลนแรงงานไทยในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การเรียนรู้ทักษะวิชาชีพที่แรงงานต่างด้าวมิมากกว่าแรงงานไทย การอยู่ร่วมกันในสังคม สามารถอยู่ในที่พักที่ทางสถานประกอบการจัดเตรียมให้ได้ ด้านลักษณะอุปนิสัย แรงงานต่างด้าวมีความอดทน สามารถทำงานหนักได้ มีความรับผิดชอบในการทำงาน ตั้งใจทำงาน สามารถทำงานที่รับมอบหมายได้ดี ซึ่งที่กล่าวมา ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บริษัทที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าจ้างแรงงาน ด้านขาดแคลนแรงงาน ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านลักษณะทางสังคม และด้านลักษณะอุปนิสัย ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ไม่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่ว่าบริษัทจะดำเนินกิจการมาเป็นระยะเวลาสั้นหรือเพียงใด ก็ไม่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการที่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ก็ยังคงจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานเหมือนเดิม อาจเนื่องมาจากค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกว่าแรงงานไทย และการนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ไม่จำกัดเรื่องระยะเวลาดำเนินกิจการ ทำให้สถานประกอบการ

ส่วนใหญ่หันมาใช้แรงงานต่างด้าวในการทำงานมากกว่าจ้างแรงงานไทย และที่สำคัญแรงงานต่างด้าวยังมีความอดทน ขยัน ทำงานหนักได้มากกว่าแรงงานไทย ทำให้สถานประกอบการมีผลประกอบการที่ดีขึ้นกว่าการจ้างแรงงานไทยทำงาน

สมมติฐานที่ 4 สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าจ้างแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านลักษณะทางสังคม และด้านลักษณะอุปนิสัย ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านการขาดแคลนแรงงาน และด้านลักษณะอุปนิสัย มีความคิดเห็นด้านความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต่างกัน เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียน 1-5 ล้านบาท มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่าสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาทขึ้นไป สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนไม่มาก การรับงานจะรับงานที่ไม่สูงมาก ซึ่งใช้แรงงานจำนวนน้อย ทำให้การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวกว่า สถานประกอบการที่ใช้แรงงานจำนวนมาก การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวก็น่าปฏิบัติตามไปด้วย ทั้งเรื่องที่พัก การจัดการด้านเอกสารแรงงาน การย้ายเขตพื้นที่ปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเหล่านี้ ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการ และมีทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน อธิบายได้ว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว เหมือนกัน แสดงว่าปัญหาที่เกิดจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เกิดขึ้นได้ทั่วไป ไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาดำเนินกิจการ หรือทุนจดทะเบียนบริษัท เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่าปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ แรงงานถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาตทำงาน แรงงานไม่พกใบอนุญาตทำงาน สถานประกอบการเสียเวลาในการขออนุญาตข้ามเขตทำงานให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกว่ากำหนด และปัญหาเรื่องการสื่อสารของแรงงานที่ไม่เข้าใจภาษาไทย การขาดทักษะในการทำงาน จนเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งความคิดเห็นที่กล่าวมา ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน

จากความคิดเห็นของผู้ประกอบการ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวมมีความคิดเห็นด้านปัญหาและอุปสรรคไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายด้านของปัญหา โดยเลือกจากปัญหาที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และปัญหาที่ผู้วิจัย

สนใจ ประกอบด้วย ปัญหาเรื่อง แรงงานถูกจับ ในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาต แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติดหรือถูกจับด้วยข้อหาเสพยาเสพติด และปัญหาการเสียเวลาขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกว่ากำหนด จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ด้านปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน มีความคิดเห็นเหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

5.3.1 ด้านค่าจ้างแรงงาน

พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมียกค่าจ้างที่ถูกกว่าแรงงานไทย ถึงแม้ว่าจะต้องเสียเวลาสอนงานก่อนในช่วงแรกๆ ที่รับแรงงานเข้าทำงาน แต่เมื่อมองผลตอบแทนในระยะยาว การจ้างแรงงานต่างด้าวกู้มกว่าแรงงานไทย แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการควรมีการส่งเสริม ฝึกพัฒนาฝีมือของแรงงานต่างด้าวอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน และหากพบว่าแรงงานต่างด้าวมียกการพัฒนาฝีมือ บริษัทควรมีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานให้กับบริษัทต่อไป

5.3.2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน

พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี ขาดแคลนแรงงานไทย ในการทำงาน ประกอบกับแรงงานไทยไม่ชอบทำงานหนัก และงานที่สกปรก ถ้าเลือกได้แรงงานไทยจะไม่ทำ จึงเป็นสาเหตุทำให้ผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมากกว่าแรงงานไทย เพราะแรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน สามารถทำงานหนักได้ แต่หากทุกบริษัทมีความต้องการจ้างแต่แรงงานต่างด้าว ก็จะเกิดปัญหาแรงงานต่างด้าวแย่งงานแรงงานไทย ปัญหาแรงงานไทยว่างงานจะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาระดับชาติ ดังนั้นบริษัทควรมีนโยบายรับแรงงานที่เป็นคนไทยก่อน แล้วจึงรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานไทยผู้ที่สนใจได้ทำงาน ได้ทำงาน สามารถลดปัญหาการว่างงานของคนไทยได้

5.3.3 ด้านทักษะวิชาชีพ

พบว่า ควรมีการเพิ่มทักษะการทำงาน เช่นการเพิ่มทักษะการทำงานเฉพาะด้านให้กับแรงงาน ให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร

ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การฝึกให้แรงงานต่างด้าวฟังและหัดพูดภาษาไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจการทำงาน ส่งเสริม และพัฒนาให้แรงงานต่างด้าวให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

5.3.4 ด้านลักษณะทางสังคม

พบว่า แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ร่วมกันในที่พักที่ทางสถานประกอบการจัดหาให้ได้ แต่ยังมีปัญหาเรื่องสุขอนามัยของแรงงานต่างด้าวที่ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มองว่า ไม่มีความสะอาดทางด้านร่างกาย ดังนั้นบริษัทสถานประกอบการควรส่งเสริมด้านสุขอนามัยให้กับแรงงานต่างด้าว โดยการประกาศ ประชาสัมพันธ์ การรณรงค์ด้านความสะอาด โรคติดต่อที่เกิดจากความสกปรก ต่างๆ ให้แรงงานทราบเพื่อลดปัญหาด้านสุขอนามัย และป้องกันโรคติดต่อที่อาจจะเกิดขึ้นในหน่วยงานได้

5.3.5 ด้านลักษณะอุปนิสัย

พบว่า แรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบในหน้าที่น้อย ดังนั้นสถานประกอบการควรกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยการมอบหมายงานให้แรงงานทำอย่างชัดเจน อธิบายวิธีการทำงานให้ชัดเจน และมีการกำหนดระยะเวลาทำงานให้เสร็จ และการเพิ่มบทลงโทษ หากแรงงานต่างด้าว ไม่ปฏิบัติตาม หรือไม่ทำงานที่รับผิดชอบ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ มีทั้งคนทำงานและคนไม่ทำงาน หัวหน้างานควรปรับเปลี่ยนการมอบหมายงาน จากเดิมที่เคยมอบหมายงานให้ทำงานเป็นกลุ่ม เปลี่ยนเป็นให้แต่ละคนได้มีงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้แรงงานรู้สึกว่าคุณเองมีงานที่ต้องรับผิดชอบ และต้องทำให้สำเร็จ เป็นการสร้างนิสัยในการทำงานอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ MOU. (2559). สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. (2551). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.
- กระทรวงมหาดไทย. (2515). ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้าง. 16 เมษายน 2515 ข้อ 1 และข้อ 2
- กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. (2551). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- กุศล สุนทรธาดา. (2549). ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน สนับสนุนการวิจัย, หน้า 96.
- เกียรติศักดิ์ พลมณี. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โกวิท ธนการพาณิชย์. (2553). ธรรมชาติในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย. รัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- กฎกระทรวง ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2541 ข้อ 2.
- _____. ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับที่ 11 พ.ศ.2541 ข้อ 7.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, หน้า 65.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 958-971/2527 [Online]. แหล่งที่มา <https://www.lawdd.net> [วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560]

- _____. 2819/2532, 2892/2532, 347-359/2534 และ 498-505/2535. [Online]. แหล่งที่มา <https://www.lawdd.net> [วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560]
- _____. 3099/2524 [Online]. แหล่งที่มา <https://www.lawdd.net> [วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560]
- _____. 1717/2530, 3115/2532 [Online]. แหล่งที่มา <https://www.lawdd.net> [วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560]
- จอมขวัญ ขวัญยืน. (2549). การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรพล ภูมิภักดี. (2549). ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชูชัย สมितिไกร. (2546). การคัดเลือกบุคลากร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า 54.
- ชุตिकाญจน์ อังคารประเสริฐ. (2545). การศึกษาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชุตีระ ระบอบ และคณะ. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, หน้า 108.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตรการ, หน้า 75.
- ณัฐชญา อุตตมชัย. (2549). การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2547-2548 : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐชานันท์ วงศ์มูลทิกร. (2552). การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างในจังหวัด เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทักษิณ เห็นชอบดี. (2546). แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณีสัตยาตติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชัยญา พลอนันต์. (2538). **ค่าจ้างและสวัสดิการยี่หุบ่น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ขวัญข้าว 94, 2538), หน้า 120.
- นภาพร ธรรมง. (2544). **การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาร่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาด หลุยง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นัฐวรรณ สุธรรมมาและ วสุธิดา นุริตมนต์. (2559). **ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- นิวัฒน์ ศรีโกก. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่**. รายงานการวิจัยบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย. (2559). **การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559**.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564** สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [Online]. แหล่งที่มา <http://www.nesdb.go.th> [วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2560]
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 32, 61, 62 และ 63**. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
- พัชรินทร์ ชันคา. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2549). **ประชากรไทยในอนาคต**. รายงานการวิจัย Ravenstein Ernest George, Law of Migration Law of Migration. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม : มหาวิทยาลัยมหิดล, หน้า 34-41.
- ภัทระ เกิดอินทร์ และวิรงรอง ประสานวงศ์. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวและแรงงานท้องถิ่นในภาคธุรกิจก่อสร้างกรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี**. จาก <http://bba.ubru.ac.th/conference2006/data/pdf/3/34.pdf> [วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2560]
- รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี. (2559)**. ไตรมาส 2 ปี 2559. เมษายน – มิถุนายน 2559.
- รัตนา สายคณิต. (2546). **การบริหารโครงการแนวทางการสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 60.

- วิญญู วอกกลาง. (2540). ผลกระทบของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย. สำนักวิจัย : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ, หน้า 35.
- วันวิสา มหารมย์. (2554). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่ง
ชัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเกียรติ สังข์นาค และสินพันธุ์ พิณีจ. (2555). ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. รายงานวิจัย วิทยาลัยการจัดการเพื่อพัฒนา
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สรวิชัย เปรมชื่น, และ พิเชษฐ์ เกียรติเดชปัญญา. (2545). การวิเคราะห์อุตสาหกรรมขนาดกลางและ
ขนาด ย่อมตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง. รายงานเสนอสำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพมหานคร.
- สุราษฎร์ธานี วศินารมย์. (2540). สวัสดิการในองค์การ : แนวคิดและวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร :
เม็ดทรายพรินต์ติ้ง, หน้า 46.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. (2559).
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2552). รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาด
กลางและ ขนาดย่อม ปี 2551 และแนวโน้มปี 2552. กรุงเทพฯ : ฝ่ายยุทธศาสตร์ SMEs
มหภาค สสว.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2553). การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติ
พม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2553. กรมการจัดหางาน : กระทรวงแรงงาน.
- สำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม. (2555). ธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ ปริมาณ
สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. สำนักงานสถิติ
แห่งชาติ.
- อาจพล วงศ์บุษราคัม. (2553). การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อธิพงศ์ ทองแดง. (2552). ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย
ของ ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Parker and Munroe. (2007). **The geography of market failure : edge-effect externalities and
the location and production patterns of organic farming.** Ecological Economics, 60(4),
2007, 821-833.



Frequencies

Notes

Output Created 06-JUN-2017 22:32:18

Comments

Input	Data	F:\IS-170424\วิจัย พรทิพย์.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Work	45

Missing Value Handling Definition of Missi User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax FREQUENCIES VARIABLES=sex /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.

Resources Processor Time 00:00:00.00
Elapsed Time 00:00:00.00

[DataSet1] F:\IS-170424\วิจัย พรทิพย์.sav

Statistics		
เพศ		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		1.2444
Std. Deviation		0.43461
Minimum		1.00
Maximum		2.00
Sum		56.00

เพศ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เพศชาย	34	75.6	75.6	75.6
	เพศหญิง	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Frequency Table

อายุ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30 ปี	6	13.3	13.3	13.3
	31-40 ปี	13	28.9	28.9	42.2
	41-50 ปี	15	33.3	33.3	75.6
	51-60 ปี	8	17.8	17.8	93.3
	60 ปีขึ้นไป	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

ระยะเวลาดำเนินงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 ปี	7	15.6	15.6	15.6
	3-5 ปี	14	31.1	31.1	46.7
	5-7 ปี	14	31.1	31.1	77.8
	7-9 ปี	7	15.6	15.6	93.3
	9 ปีขึ้นไป	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

ทุนจดทะเบียน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 ล้านบาท	27	60.0	60.0	60.0
	5-10 ล้านบาท	13	28.9	28.9	88.9
	10 ล้านบาทขึ้นไป	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

ภาพรวมความต้องการจ้างแรงงานครึ่งตัวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	45	1.00	5.00	3.3556	1.31694
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	45	1.50	5.00	3.3333	0.76871
รวมด้านทักษะ	45	1.83	4.50	3.3074	0.57730
รวมด้านลักษณะสังคม	45	2.17	4.50	3.3444	0.54518
รวมด้านลักษณะนิสัย	45	2.57	4.57	3.4603	0.46679
รวม	45	2.59	4.29	3.3614	0.43847
Valid N (listwise)	45				

Descriptives

1 ด้านค่าจ้างแรงงาน						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
ค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าบวกกว่าแรงงานไทย	45	1.00	5.00	151.00	3.3556	1.31694
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	45	1.00	5.00	151.00	3.3556	1.31694
Valid N (listwise)	45					

DESCRIPTIVES VARIABLES=B1 B2 รวมด้านขาดแคลนแรงงาน
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

Descriptives

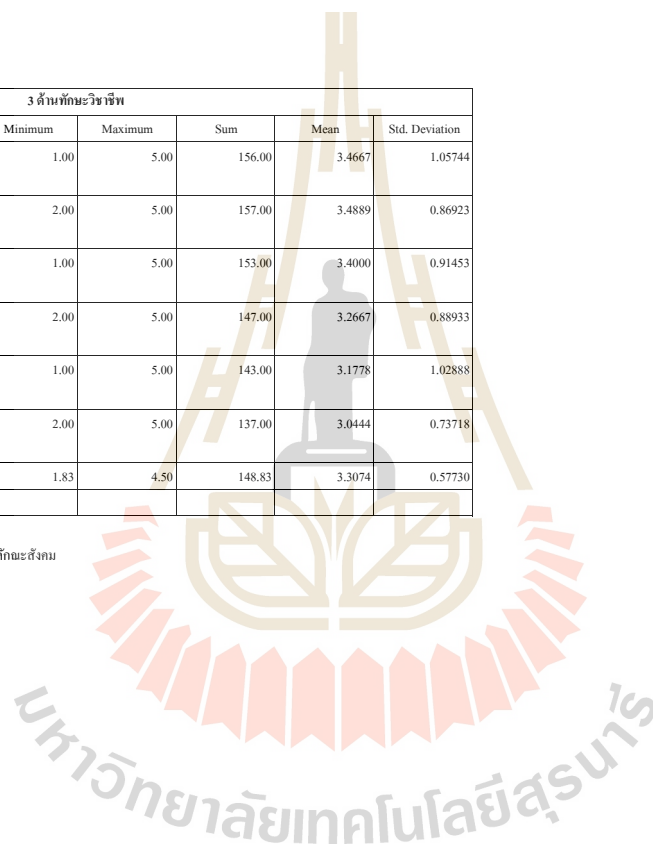
2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานค่า	45	1.00	5.00	175.00	3.8889	1.00504
ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติเมืองจ	45	1.00	5.00	125.00	2.7778	1.14592
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	45	1.50	5.00	150.00	3.3333	0.76871
Valid N (listwise)	45					

DESCRIPTIVES VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 รวมด้านทักษะ
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

Descriptives

3 ด้านทักษะวิชาชีพ						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
ความสามารถในการติดต่อสื่อสารของแรงงานต่างด้าว	45	1.00	5.00	156.00	3.4667	1.05744
แรงงานต่างด้าวมี่ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย	45	2.00	5.00	157.00	3.4889	0.86923
แรงงานต่างด้าวมี่ความสามารถในการเรียนรู้งาน ได้เร็วกว่าแรงงานไทย	45	1.00	5.00	153.00	3.4000	0.91453
แรงงานต่างด้าวมี่ความเข้าใจคำสั่งในการปฏิบัติงาน	45	2.00	5.00	147.00	3.2667	0.88933
แรงงานต่างด้าวมี่ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	45	1.00	5.00	143.00	3.1778	1.02888
แรงงานต่างด้าวมี่ความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ	45	2.00	5.00	137.00	3.0444	0.73718
รวมด้านทักษะ	45	1.83	4.50	148.83	3.3074	0.57730
Valid N (listwise)	45					

DESCRIPTIVES VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5 D6 รวมด้านลักษณะสังคม
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.



Descriptives

4 ด้านลักษณะทางสังคม						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
แรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้ง่าย	45	2.00	5.00	150.00	3.3333	0.90453
แรงงานต่างด้าวไม่เต็มศรัทธาและเชื่อมั่น	45	1.00	5.00	148.00	3.2889	1.05792
แรงงานต่างด้าวไม่มีปัญหาเรื่องภาษา	45	2.00	5.00	146.00	3.2444	0.80214
แรงงานต่างด้าวไม่มีปัญหาด้านอาชญากรรม	45	2.00	5.00	155.00	3.4444	0.86748
แรงงานต่างด้าวมีความสะอาดทางด้านร่างกาย	45	2.00	5.00	132.00	2.9333	0.93905
แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่รวมกันในพื้นที่ที่ทางสถานประกอบการจัดหาให้	45	2.00	5.00	172.00	3.8222	0.74739
รวมด้านลักษณะสังคม	45	2.17	4.50	150.50	3.3444	0.54518
Valid N (listwise)	45					

Descriptives

5 ด้านลักษณะอุปนิสัย						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
แรงงานต่างด้าวมีความอดทนสามารถทำงานหนักได้	45	2.00	5.00	178.00	3.9556	0.79646
แรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตัวเอง	45	1.00	5.00	146.00	3.2444	1.02593
แรงงานต่างด้าวมีความขยันหมั่นเพียร	45	2.00	5.00	159.00	3.5333	0.75679
แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต	45	2.00	5.00	157.00	3.4889	0.81526
แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจในการทำงาน	45	2.00	5.00	169.00	3.7556	0.67942
แรงงานต่างด้าวมีระเบียบวินัย	45	1.00	5.00	145.00	3.2222	0.97442
แรงงานต่างด้าวมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	45	1.00	5.00	136.00	3.0222	1.01105
รวมด้านลักษณะนิสัย	45	2.57	4.57	155.71	3.4603	0.46679
Valid N (listwise)	45					

Descriptives

ปัญหาและอุปสรรค						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
แรงงานไม่ทบทวนข้อมูลทำงาน	45	2.00	5.00	185.00	4.1111	0.83182
ภาระและวิาทกัฒนที่เื้อนร่วมงาน	45	2.00	5.00	160.00	3.5556	0.69267
ขาดทักษะในการทำงาน จนเป็นเหตุให้สัฒนเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ	45	2.00	5.00	155.00	3.4444	0.78496
ขาดความชำนาญ จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุ	45	2.00	5.00	155.00	3.4444	0.81340
แรงงานถูกขัฒนในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาตไว้	45	2.00	5.00	190.00	4.2222	0.87617
เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้ร่นล่าช้าเกินกำหนด	45	1.00	5.00	185.00	4.1111	1.04929
เสียโอกาสได้ทำงาน เพราะงานล้งอยู่นอกเขตพื้นที่ที่แรงงานขออนุญาต	45	1.00	5.00	142.00	3.1556	1.14724
มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีคดีมาทำงาน	45	1.00	5.00	99.00	2.2000	0.99087
งานเกิดความผิดพลาดและเสียหายอันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจกฎหมายซึ่งกันและกันอย่างองเท้	45	1.00	5.00	123.00	2.7333	0.91453
งานเกิดความผิดพลาดและเสียหายอันเนื่องมาจากความไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว	45	1.00	5.00	98.00	2.1778	1.00654
แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้อายเสพติดหรือถูกขัฒนข้อหาเสพหรือค้อายเสพติด	45	1.00	5.00	84.00	1.8667	0.84208
รวมปัญหา	45	2.00	4.64	143.27	3.1838	0.43230
Valid N (listwise)	45					

T-Test

ความต้องการจ้างแรงงานต่าง อื่นนอกตามเพศ					
เพศ		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	เพศชาย	34	3.2059	1.34343	0.23040
	เพศหญิง	11	3.8182	1.16775	0.35209
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	เพศชาย	34	3.3235	0.71650	0.12288
	เพศหญิง	11	3.3636	0.95108	0.28676
รวมด้านทักษะ	เพศชาย	34	3.2598	0.60468	0.10370
	เพศหญิง	11	3.4545	0.47779	0.14406
รวมด้านลักษณะสังคม	เพศชาย	34	3.3725	0.59325	0.10174
	เพศหญิง	11	3.2576	0.36790	0.11093
รวมด้านลักษณะนิสัย	เพศชาย	34	3.4580	0.51541	0.08839
	เพศหญิง	11	3.4675	0.28636	0.08634
ความต้องการจ้างแรงงาน	เพศชาย	34	3.3535	0.46351	0.07949
	เพศหญิง	11	3.3858	0.36891	0.11123

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	5% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	Equal variances assumed	1.702	0.199	-1.353	43	0.183	-0.61230	0.45256	-1.52498	0.30038
	Equal variances not assumed			-1.455	19.324	0.162	-0.61230	0.42077	-1.49199	0.26739
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	Equal variances assumed	0.638	0.429	-0.149	43	0.882	-0.04011	0.26966	-0.58392	0.50371
	Equal variances not assumed			-0.129	13.868	0.900	-0.04011	0.31198	-0.70983	0.62962
รวมด้านทักษะ	Equal variances assumed	0.821	0.370	-0.972	43	0.337	-0.19474	0.20038	-0.59884	0.20936
	Equal variances not assumed			-1.097	21.315	0.285	-0.19474	0.17750	-0.56355	0.17406
รวมด้านลักษณะสังคม	Equal variances assumed	2.600	0.114	0.604	43	0.549	0.11497	0.19049	-0.26919	0.49913
	Equal variances not assumed			0.764	27.915	0.451	0.11497	0.15052	-0.19340	0.42334
รวมด้านลักษณะนิสัย	Equal variances assumed	4.441	0.041	-0.058	43	0.954	-0.00955	0.16378	-0.33985	0.32075
	Equal variances not assumed			-0.077	31.471	0.939	-0.00955	0.12356	-0.26141	0.24231
ความต้องการจ้างแรงงาน	Equal variances assumed	2.095	0.155	-0.210	43	0.834	-0.03236	0.15377	-0.34247	0.27776
	Equal variances not assumed			-0.237	21.151	0.815	-0.03236	0.13672	-0.31655	0.25184

ONEWAY รวมด้านค่าจ้างแรงงาน รวมด้านขาดแคลนแรงงาน รวมด้านทักษะ รวมด้านลักษณะสังคม รวมด้านลักษณะนิสัย

ความต้องการจ้างแรงงาน BY Age

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).

ความต้องการจ้างแรงงานต่าง จำนวนตามอายุ									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	18-30 ปี	6	4.1667	0.75277	0.30732	3.3767	4.9567	3.00	5.00
	31-40 ปี	13	3.6154	1.32530	0.36757	2.8145	4.4163	1.00	5.00
	41-50 ปี	15	3.2000	1.37321	0.35456	2.4395	3.9605	1.00	5.00
	51-60 ปี	8	2.7500	1.48805	0.52610	1.5060	3.9940	1.00	5.00
	60 ปีขึ้นไป	3	3.0000	1.00000	0.57735	0.5159	5.4841	2.00	4.00
	Total	45	3.3556	1.31694	0.19632	2.9599	3.7512	1.00	5.00
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	18-30 ปี	6	3.0833	0.86120	0.35158	2.1796	3.9871	1.50	4.00
	31-40 ปี	13	3.5385	0.80264	0.22261	3.0534	4.0235	2.00	5.00
	41-50 ปี	15	3.2667	0.84233	0.21749	2.8002	3.7331	1.50	4.50
	51-60 ปี	8	3.2500	0.46291	0.16366	2.8630	3.6370	2.50	4.00
	60 ปีขึ้นไป	3	3.5000	1.00000	0.57735	1.0159	5.9841	2.50	4.50
	Total	45	3.3333	0.76871	0.11459	3.1024	3.5643	1.50	5.00
รวมด้านทักษะ	18-30 ปี	6	3.0833	0.37639	0.15366	2.6883	3.4783	2.50	3.50
	31-40 ปี	13	3.4744	0.71959	0.19958	3.0395	3.9092	1.83	4.50
	41-50 ปี	15	3.2222	0.45716	0.11804	2.9691	3.4754	2.50	4.17
	51-60 ปี	8	3.3750	0.57563	0.20352	2.8938	3.8562	2.67	4.17
	60 ปีขึ้นไป	3	3.2778	0.91793	0.52997	0.9975	5.5580	2.33	4.17
	Total	45	3.3074	0.57730	0.08606	3.1340	3.4808	1.83	4.50
รวมด้านลักษณะสังคม	18-30 ปี	6	3.3056	0.63611	0.25969	2.6380	3.9731	2.83	4.50
	31-40 ปี	13	3.0513	0.67146	0.18623	2.6455	3.4570	2.17	4.33
	41-50 ปี	15	3.3667	0.42352	0.10935	3.1321	3.6012	2.83	4.33
	51-60 ปี	8	3.7500	0.29547	0.10446	3.5030	3.9970	3.50	4.33
	60 ปีขึ้นไป	3	3.5000	0.00000	0.00000	3.5000	3.5000	3.50	3.50
	Total	45	3.3444	0.54518	0.08127	3.1807	3.5082	2.17	4.50
รวมด้านลักษณะนิสัย	18-30 ปี	6	3.5714	0.40406	0.16496	3.1474	3.9955	3.14	4.29
	31-40 ปี	13	3.4945	0.47242	0.13103	3.2090	3.7800	2.86	4.57
	41-50 ปี	15	3.4667	0.48435	0.12506	3.1984	3.7349	2.86	4.57
	51-60 ปี	8	3.4643	0.49340	0.17444	3.0518	3.8768	2.86	4.14
	60 ปีขึ้นไป	3	3.0476	0.50170	0.28966	1.8013	4.2939	2.57	3.57
	Total	45	3.4603	0.46679	0.06958	3.3201	3.6006	2.57	4.57
ความต้องการจ้างแรงงาน	18-30 ปี	6	3.2609	0.37636	0.15365	2.8660	3.6559	2.86	3.82
	31-40 ปี	13	3.3897	0.56360	0.15631	3.0491	3.7302	2.59	4.29
	41-50 ปี	15	3.3306	0.38922	0.10050	3.1150	3.5461	2.81	4.10
	51-60 ปี	8	3.4598	0.38364	0.13564	3.1391	3.7805	3.03	4.16
	60 ปีขึ้นไป	3	3.3313	0.55808	0.32221	1.9450	4.7177	2.83	3.93
	Total	45	3.3614	0.43847	0.06536	3.2296	3.4931	2.59	4.29

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	1.092	4	40	0.374
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	0.447	4	40	0.774
รวมด้านทักษะ	0.679	4	40	0.611
รวมด้านลักษณะสังคม	3.649	4	40	0.013
รวมด้านลักษณะนิสัย	0.149	4	40	0.963
ความต้องการจ้างแรงงาน	0.744	4	40	0.568

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	Between Groups	8.501	4	2.125	1.254	0.304
	Within Groups	67.810	40	1.695		
	Total	76.311	44			
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	Between Groups	1.128	4	0.282	0.453	0.769
	Within Groups	24.872	40	0.622		
	Total	26.000	44			
รวมด้านทักษะ	Between Groups	0.812	4	0.203	0.586	0.675
	Within Groups	13.853	40	0.346		
	Total	14.664	44			
รวมด้านลักษณะสังคม	Between Groups	2.522	4	0.631	2.389	0.067
	Within Groups	10.556	40	0.264		
	Total	13.078	44			
รวมด้านลักษณะนิสัย	Between Groups	0.601	4	0.150	0.669	0.617
	Within Groups	8.986	40	0.225		
	Total	9.587	44			
ความต้องการจ้างแรงงาน	Between Groups	0.165	4	0.041	0.199	0.937
	Within Groups	8.294	40	0.207		
	Total	8.459	44			

ระยะเวลาอันมีการแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	1-3 ปี	7	3.7143	1.38013	0.52164	2.4379	4.9907	1.00	5.00
	3-5 ปี	14	2.6429	1.44686	0.38669	1.8075	3.4782	1.00	5.00
	5-7 ปี	14	3.4286	0.93761	0.25059	2.8872	3.9699	2.00	5.00
	7-9 ปี	7	3.7143	1.38013	0.52164	2.4379	4.9907	1.00	5.00
	9 ปีขึ้นไป	3	4.6667	0.57735	0.33333	3.2324	6.1009	4.00	5.00
	Total	45	3.3556	1.31694	0.19632	2.9599	3.7512	1.00	5.00
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	1-3 ปี	7	3.5714	1.05785	0.39983	2.5931	4.5498	1.50	5.00
	3-5 ปี	14	3.2857	0.46881	0.12529	3.0150	3.5564	2.50	4.00
	5-7 ปี	14	3.2857	0.69929	0.18689	2.8820	3.6895	2.00	4.50
	7-9 ปี	7	3.1429	1.14434	0.43252	2.0845	4.2012	1.50	4.50
	9 ปีขึ้นไป	3	3.6667	0.76376	0.44096	1.7694	5.5640	3.00	4.50
	Total	45	3.3333	0.76871	0.11459	3.1024	3.5643	1.50	5.00
รวมด้านทักษะ	1-3 ปี	7	3.5952	0.71916	0.27182	2.9301	4.2604	2.50	4.50
	3-5 ปี	14	3.0714	0.52181	0.13946	2.7701	3.3727	1.83	3.67
	5-7 ปี	14	3.2976	0.57057	0.15249	2.9682	3.6271	2.50	4.17
	7-9 ปี	7	3.3095	0.50395	0.19048	2.8434	3.7756	2.50	4.17
	9 ปีขึ้นไป	3	3.7778	0.34694	0.20031	2.9159	4.6396	3.50	4.17
	Total	45	3.3074	0.57730	0.08606	3.1340	3.4808	1.83	4.50
รวมด้านลักษณะสังคม	1-3 ปี	7	3.2857	0.44840	0.16948	2.8710	3.7004	2.50	3.83
	3-5 ปี	14	3.3333	0.54694	0.14618	3.0175	3.6491	2.17	4.50
	5-7 ปี	14	3.3810	0.57150	0.15274	3.0510	3.7109	2.33	4.33
	7-9 ปี	7	3.3810	0.60640	0.22920	2.8201	3.9418	2.50	4.33
	9 ปีขึ้นไป	3	3.2778	0.85527	0.49379	1.1532	5.4024	2.33	4.00
	Total	45	3.3444	0.54518	0.08127	3.1807	3.5082	2.17	4.50
รวมด้านลักษณะนิสัย	1-3 ปี	7	3.8163	0.47890	0.18101	3.3734	4.2592	3.14	4.57
	3-5 ปี	14	3.2347	0.26046	0.06961	3.0843	3.3851	2.86	3.57
	5-7 ปี	14	3.4898	0.55389	0.14803	3.1700	3.8096	2.57	4.57
	7-9 ปี	7	3.4490	0.46968	0.17752	3.0146	3.8834	2.86	4.14
	9 ปีขึ้นไป	3	3.5714	0.42857	0.24744	2.5068	4.6361	3.14	4.00
	Total	45	3.4603	0.46679	0.06958	3.3201	3.6006	2.57	4.57
ความต้องการจ้างแรงงาน	1-3 ปี	7	3.5672	0.50255	0.18995	3.1024	4.0320	2.86	4.23
	3-5 ปี	14	3.2313	0.28705	0.07672	3.0656	3.3970	2.59	3.82
	5-7 ปี	14	3.3635	0.48617	0.12993	3.0828	3.6442	2.73	4.29
	7-9 ปี	7	3.3206	0.51745	0.19558	2.8420	3.7991	2.81	4.16
	9 ปีขึ้นไป	3	3.5734	0.50680	0.29260	2.3144	4.8324	2.99	3.93
	Total	45	3.3614	0.43847	0.06536	3.2296	3.4931	2.59	4.29

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	1.467	4	40	0.230
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	2.087	4	40	0.100
รวมด้านทักษะ	0.629	4	40	0.645
รวมด้านลักษณะสังคม	0.453	4	40	0.770
รวมด้านลักษณะนิสัย	1.290	4	40	0.290
ความต้องการจ้างแรงงาน	1.918	4	40	0.126

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	Between Groups	14.144	4	3.536	2.275	0.078
	Within Groups	62.167	40	1.554		
	Total	76.311	44			
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	Between Groups	1.048	4	0.262	0.420	0.793
	Within Groups	24.952	40	0.624		
	Total	26.000	44			
รวมด้านทักษะ	Between Groups	2.025	4	0.506	1.602	0.193
	Within Groups	12.640	40	0.316		
	Total	14.664	44			
รวมด้านลักษณะสังคม	Between Groups	0.067	4	0.017	0.052	0.995
	Within Groups	13.011	40	0.325		
	Total	13.078	44			
รวมด้านลักษณะนิสัย	Between Groups	1.650	4	0.412	2.079	0.102
	Within Groups	7.937	40	0.198		
	Total	9.587	44			
ความต้องการจ้างแรงงาน	Between Groups	0.680	4	0.170	0.874	0.488
	Within Groups	7.779	40	0.194		
	Total	8.459	44			

ONEWAY รวมด้านค่าจ้างแรงงาน รวมด้านขาดแคลนแรงงาน รวมด้านทักษะ รวมด้านลักษณะสังคม รวมด้านลักษณะนิสัย

ความต้องการจ้างแรงงาน BY ทุนจด

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).

ทุนจดทะเบียนบริษัทที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานหรือไม่แตกต่างกัน									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	1-5 ด้านบาท	27	2.8889	1.45002	0.27906	2.3153	3.4625	1.00	5.00
	5-10 ด้านบาท	13	4.0769	0.75955	0.21066	3.6179	4.5359	3.00	5.00
	10 ด้านบาทขึ้นไป	5	4.0000	0.00000	0.00000	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	Total	45	3.3556	1.31694	0.19632	2.9599	3.7512	1.00	5.00
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	1-5 ด้านบาท	27	3.2222	0.69798	0.13433	2.9461	3.4983	1.50	4.50
	5-10 ด้านบาท	13	3.4615	0.80264	0.22261	2.9765	3.9466	2.00	5.00
	10 ด้านบาทขึ้นไป	5	3.6000	1.08397	0.48477	2.2541	4.9459	2.00	4.50
	Total	45	3.3333	0.76871	0.11459	3.1024	3.5643	1.50	5.00
รวมด้านทักษะ	1-5 ด้านบาท	27	3.1605	0.62785	0.12083	2.9121	3.4089	1.83	4.50
	5-10 ด้านบาท	13	3.3974	0.35052	0.09722	3.1856	3.6093	2.83	4.17
	10 ด้านบาทขึ้นไป	5	3.8667	0.41500	0.18559	3.3514	4.3820	3.33	4.17
	Total	45	3.3074	0.57730	0.08606	3.1340	3.4808	1.83	4.50
รวมด้านลักษณะสังคม	1-5 ด้านบาท	27	3.2160	0.42821	0.08241	3.0467	3.3854	2.17	3.83
	5-10 ด้านบาท	13	3.3846	0.68172	0.18908	2.9727	3.7966	2.33	4.50
	10 ด้านบาทขึ้นไป	5	3.9333	0.36515	0.16330	3.4799	4.3867	3.67	4.33
	Total	45	3.3444	0.54518	0.08127	3.1807	3.5082	2.17	4.50
รวมด้านลักษณะนิสัย	1-5 ด้านบาท	27	3.4233	0.44560	0.08576	3.2470	3.5996	2.86	4.57
	5-10 ด้านบาท	13	3.3956	0.49882	0.13835	3.0942	3.6970	2.57	4.57
	10 ด้านบาทขึ้นไป	5	3.8286	0.40908	0.18295	3.3206	4.3365	3.14	4.14
	Total	45	3.4603	0.46679	0.06958	3.3201	3.6006	2.57	4.57
ความต้องการจ้างแรงงาน	1-5 ด้านบาท	27	3.2555	0.37786	0.07272	3.1060	3.4050	2.59	4.23
	5-10 ด้านบาท	13	3.4098	0.45165	0.12526	3.1369	3.6827	2.73	4.10
	10 ด้านบาทขึ้นไป	5	3.8071	0.49313	0.22053	3.1948	4.4194	3.04	4.29
	Total	45	3.3614	0.43847	0.06536	3.2296	3.4931	2.59	4.29

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	11.577	2	42	0.000
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	1.180	2	42	0.317
รวมด้านทักษะ	1.799	2	42	0.178
รวมด้านลักษณะสังคม	2.073	2	42	0.139
รวมด้านลักษณะนิสัย	0.097	2	42	0.907
ความต้องการจ้างแรงงาน	1.013	2	42	0.372

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	Between Groups	14.721	2	7.361	5.019	0.011
	Within Groups	61.590	42	1.466		
	Total	76.311	44			
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	Between Groups	0.903	2	0.451	0.755	0.476
	Within Groups	25.097	42	0.598		
	Total	26.000	44			
รวมด้านทักษะ	Between Groups	2.252	2	1.126	3.810	0.030
	Within Groups	12.412	42	0.296		
	Total	14.664	44			
รวมด้านลักษณะสังคม	Between Groups	2.200	2	1.100	4.247	0.021
	Within Groups	10.878	42	0.259		
	Total	13.078	44			
รวมด้านลักษณะนิสัย	Between Groups	0.770	2	0.385	1.833	0.173
	Within Groups	8.818	42	0.210		
	Total	9.587	44			
ความต้องการจ้างแรงงาน	Between Groups	1.327	2	0.663	3.906	0.028
	Within Groups	7.133	42	0.170		
	Total	8.459	44			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
รวมด้านค่าจ้างแรงงาน	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	-1.18803*	0.40880	0.006	-2.0130	-0.3631
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-1.11111	0.58957	0.066	-2.3009	0.0787
	5-10 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	1.18803*	0.40880	0.006	0.3631	2.0130
		10 ล้านบาทขึ้นไป	0.07692	0.63725	0.904	-1.2091	1.3629
	10 ล้านบาทขึ้นไป	1-5 ล้านบาท	1.11111	0.58957	0.066	-0.0787	2.3009
		5-10 ล้านบาท	-0.07692	0.63725	0.904	-1.3629	1.2091
รวมด้านขาดแคลนแรงงาน	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	-0.23932	0.26096	0.364	-0.7659	0.2873
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-0.37778	0.37636	0.321	-1.1373	0.3817
	5-10 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	0.23932	0.26096	0.364	-0.2873	0.7659
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-0.13846	0.40679	0.735	-0.9594	0.6825
	10 ล้านบาทขึ้นไป	1-5 ล้านบาท	0.37778	0.37636	0.321	-0.3817	1.1373
		5-10 ล้านบาท	0.13846	0.40679	0.735	-0.6825	0.9594
รวมด้านทักษะ	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	-0.23694	0.18352	0.204	-0.6073	0.1334
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-.70617*	0.26467	0.011	-1.2403	-0.1720
	5-10 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	0.23694	0.18352	0.204	-0.1334	0.6073
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-0.46923	0.28607	0.108	-1.0466	0.1081
	10 ล้านบาทขึ้นไป	1-5 ล้านบาท	.70617*	0.26467	0.011	0.1720	1.2403
		5-10 ล้านบาท	0.46923	0.28607	0.108	-0.1081	1.0466
รวมด้านลักษณะสังคม	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	-0.16857	0.17180	0.332	-0.5153	0.1781
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-.71728*	0.24777	0.006	-1.2173	-0.2173
	5-10 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	0.16857	0.17180	0.332	-0.1781	0.5153
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-.54872*	0.26781	0.047	-1.0892	-0.0083
	10 ล้านบาทขึ้นไป	1-5 ล้านบาท	.71728*	0.24777	0.006	0.2173	1.2173
		5-10 ล้านบาท	.54872*	0.26781	0.047	0.0083	1.0892
รวมด้านลักษณะนิสัย	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	0.02768	0.15468	0.859	-0.2845	0.3398
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-0.40529	0.22308	0.076	-0.8555	0.0449
	5-10 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	-0.02768	0.15468	0.859	-0.3398	0.2845
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-0.43297	0.24112	0.080	-0.9196	0.0536
	10 ล้านบาทขึ้นไป	1-5 ล้านบาท	0.40529	0.22308	0.076	-0.0449	0.8555
		5-10 ล้านบาท	0.43297	0.24112	0.080	-0.0536	0.9196
ความต้องการจ้างแรงงาน	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	-0.15429	0.13912	0.274	-0.4350	0.1265
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-.55163*	0.20064	0.009	-0.9565	-0.1467
	5-10 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	0.15429	0.13912	0.274	-0.1265	0.4350
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-0.39734	0.21686	0.074	-0.8350	0.0403
	10 ล้านบาทขึ้นไป	1-5 ล้านบาท	.55163*	0.20064	0.009	0.1467	0.9565
		5-10 ล้านบาท	0.39734	0.21686	0.074	-0.0403	0.8350

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY รวมปัญหา BY ระยะเวลา

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).

Descriptives								
รวมปัญหาและอุปสรรค	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-3 ปี	7	3.1299	0.57701	0.21809	2.5962	3.6635	2.00	3.91
3-5 ปี	14	3.1364	0.59104	0.15796	2.7951	3.4776	2.00	4.64
5-7 ปี	14	3.2013	0.23700	0.06334	3.0645	3.3381	2.91	3.64
7-9 ปี	7	3.1558	0.16359	0.06183	3.0046	3.3071	2.91	3.45
9 ปีขึ้นไป	3	3.5152	0.44844	0.25891	2.4012	4.6291	3.00	3.82
Total	45	3.1838	0.43230	0.06444	3.0540	3.3137	2.00	4.64

ANOVA					
รวมปัญหา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.391	4	0.098	0.499	0.736
Within Groups	7.832	40	0.196		
Total	8.223	44			

Descriptives								
รวมปัญหา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-5 ล้านบาท	27	3.1380	0.49753	0.09575	2.9412	3.3349	2.00	4.64
5-10 ล้านบาท	13	3.2727	0.32567	0.09032	3.0759	3.4695	2.91	3.91
10 ล้านบาทขึ้นไป	5	3.2000	0.29737	0.13299	2.8308	3.5692	2.91	3.55
Total	45	3.1838	0.43230	0.06444	3.0540	3.3137	2.00	4.64

ANOVA					
รวมปัญหาและอุปสรรค	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.161	2	0.080	0.418	0.661
Within Groups	8.062	42	0.192		
Total	8.223	44			

Oneway

Descriptives									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
แรงงานถูกจับ ในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่อนุญาตไว้	1-5 ล้านบาท	27	4.1481	0.98854	0.19024	3.7571	4.5392	2.00	5.00
	5-10 ล้านบาท	13	4.4615	0.77625	0.21529	3.9925	4.9306	3.00	5.00
	10 ล้านบาทขึ้นไป	5	4.0000	0.00000	0.00000	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	Total	45	4.2222	0.87617	0.13061	3.9590	4.4855	2.00	5.00
แรงงานล้างตัวสภาพหรือค้ายาเสพติดหรือถูกจับด้วยข้อหาหรือค้ายาเสพติด	1-5 ล้านบาท	27	1.7037	0.66880	0.12871	1.4391	1.9683	1.00	3.00
	5-10 ล้านบาท	13	2.2308	1.09193	0.30285	1.5709	2.8906	1.00	5.00
	10 ล้านบาทขึ้นไป	5	1.8000	0.83666	0.37417	0.7611	2.8389	1.00	3.00
	Total	45	1.8667	0.84208	0.12553	1.6137	2.1197	1.00	5.00
เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานล้างตัว จนทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด	1-5 ล้านบาท	27	3.8889	1.18754	0.22854	3.4191	4.3587	1.00	5.00
	5-10 ล้านบาท	13	4.5385	0.66023	0.18311	4.1395	4.9374	3.00	5.00
	10 ล้านบาทขึ้นไป	5	4.2000	0.83666	0.37417	3.1611	5.2389	3.00	5.00
	Total	45	4.1111	1.04929	0.15642	3.7959	4.4264	1.00	5.00

ANOVA						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
แรงงานถูกจับ ในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่อนุญาตไว้	Between Groups	1.140	2	0.570	0.733	0.486
	Within Groups	32.638	42	0.777		
	Total	33.778	44			
แรงงานล้างตัวสภาพหรือค้ายาเสพติดหรือถูกจับด้วยข้อหาหรือค้ายาเสพติด	Between Groups	2.463	2	1.231	1.800	0.178
	Within Groups	28.737	42	0.684		
	Total	31.200	44			
เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานล้างตัว จนทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด	Between Groups	3.747	2	1.874	1.760	0.184
	Within Groups	44.697	42	1.064		
	Total	48.444	44			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงงานถูกจับ ในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่อนุญาตไว้	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	-0.31339	0.29759	0.298	-0.9139	0.2872
		10 ล้านบาทขึ้นไป	0.14815	0.42919	0.732	-0.7180	1.0143
	5-10 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	0.31339	0.29759	0.298	-0.2872	0.9139
		10 ล้านบาทขึ้นไป	0.46154	0.46389	0.325	-0.4746	1.3977
	10 ล้านบาทขึ้นไป	1-5 ล้านบาท	-0.14815	0.42919	0.732	-1.0143	0.7180
		5-10 ล้านบาท	-0.46154	0.46389	0.325	-1.3977	0.4746
แรงงานล้างตัวสภาพหรือค้ายาเสพติดหรือถูกจับด้วยข้อหาหรือค้ายาเสพติด	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	-0.52707	0.27924	0.066	-1.0906	0.0365
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-0.09630	0.40272	0.812	-0.9090	0.7164
	5-10 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	0.52707	0.27924	0.066	-0.0365	1.0906
		10 ล้านบาทขึ้นไป	0.43077	0.43529	0.328	-0.4477	1.3092
	10 ล้านบาทขึ้นไป	1-5 ล้านบาท	0.09630	0.40272	0.812	-0.7164	0.9090
		5-10 ล้านบาท	-0.43077	0.43529	0.328	-1.3092	0.4477
เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานล้างตัว จนทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด	1-5 ล้านบาท	5-10 ล้านบาท	-0.64957	0.34825	0.069	-1.3524	0.0532
		10 ล้านบาทขึ้นไป	-0.31111	0.50226	0.539	-1.3247	0.7025
	5-10 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	0.64957	0.34825	0.069	-0.0532	1.3524
		10 ล้านบาทขึ้นไป	0.33846	0.54287	0.536	-0.7571	1.4340
	10 ล้านบาทขึ้นไป	1-5 ล้านบาท	0.31111	0.50226	0.539	-0.7025	1.3247
		5-10 ล้านบาท	-0.33846	0.54287	0.536	-1.4340	0.7571

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
แรงงานถูกจับ ในข้อหาทำงานนอก เขตพื้นที่ที่ขออนุญาตไว้	1-3 ปี	7	3.8571	0.89974	0.34007	3.0250	4.6893	2.00	5.00
	3-5 ปี	14	4.2143	1.12171	0.29979	3.5666	4.8619	2.00	5.00
	5-7 ปี	14	4.4286	0.75593	0.20203	3.9921	4.8650	3.00	5.00
	7-9 ปี	7	4.1429	0.37796	0.14286	3.7933	4.4924	4.00	5.00
	9 ปีขึ้นไป	3	4.3333	1.15470	0.66667	1.4649	7.2018	3.00	5.00
	Total	45	4.2222	0.87617	0.13061	3.9590	4.4855	2.00	5.00
แรงงานต่างด้าวสหภาพหรือค้าขายสห คิดหรือถูกจับด้วยข้อหาสหหรือค้าขาย สหคิด	1-3 ปี	7	2.1429	1.46385	0.55328	0.7890	3.4967	1.00	5.00
	3-5 ปี	14	1.8571	0.66299	0.17719	1.4743	2.2399	1.00	3.00
	5-7 ปี	14	1.7143	0.72627	0.19410	1.2949	2.1336	1.00	3.00
	7-9 ปี	7	1.7143	0.75593	0.28571	1.0152	2.4134	1.00	3.00
	9 ปีขึ้นไป	3	2.3333	0.57735	0.33333	0.8991	3.7676	2.00	3.00
	Total	45	1.8667	0.84208	0.12553	1.6137	2.1197	1.00	5.00
เสี่ยวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงาน ต่างด้าว จนทำให้แรงงานล่าช้าเกินกำหนด	1-3 ปี	7	3.7143	0.95119	0.35952	2.8346	4.5940	2.00	5.00
	3-5 ปี	14	3.9286	1.49174	0.39868	3.0673	4.7899	1.00	5.00
	5-7 ปี	14	4.2143	0.80178	0.21429	3.7513	4.6772	3.00	5.00
	7-9 ปี	7	4.5714	0.53452	0.20203	4.0771	5.0658	4.00	5.00
	9 ปีขึ้นไป	3	4.3333	0.57735	0.33333	2.8991	5.7676	4.00	5.00
	Total	45	4.1111	1.04929	0.15642	3.7959	4.4264	1.00	5.00

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงงานถูกจับ ในข้อหาทำงานนอก เขตพื้นที่ที่ขออนุญาตไว้	Between Groups	1.611	4	0.403	0.501	0.735
	Within Groups	32.167	40	0.804		
	Total	33.778	44			
แรงงานต่างด้าวสหภาพหรือค้าขายสห คิดหรือถูกจับด้วยข้อหาสหหรือค้าขาย สหคิด	Between Groups	1.676	4	0.419	0.568	0.687
	Within Groups	29.524	40	0.738		
	Total	31.200	44			
เสี่ยวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงาน ต่างด้าว จนทำให้แรงงานล่าช้าเกินกำหนด	Between Groups	3.349	4	0.837	0.743	0.569
	Within Groups	45.095	40	1.127		
	Total	48.444	44			

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดชลบุรี”

คำชี้แจง

1 แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษา เรื่อง “การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดชลบุรี” เป็นแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ในการจัดทำโครงการมหาวิทยาลัย ระดับปริญญาโท วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว แบ่งเป็น 5 ด้าน

2.1 ด้านค่าจ้างแรงงาน

2.2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน

2.3 ด้านทักษะวิชาชีพ

2.4 ด้านลักษณะทางสังคม

2.5 ด้านลักษณะอุปนิสัย

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของท่าน และจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวพรทิพย์ แสนบุญรัตน์

นักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ

คำชี้แจง: โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง หรือตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ลงใน และกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงลงในช่องว่าง

1) เพศ

ชาย

หญิง

2) อายุ

18-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

61 ปีขึ้นไป

3) ระยะเวลาดำเนินกิจการ

1-3 ปี

3-5 ปี

5-7 ปี

7-9 ปี

9 ปีขึ้นไป

4) ทุนจดทะเบียน

1-5 ล้านบาท

5-10 ล้านบาท

10 ล้านบาทขึ้นไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไร โดยขีดเครื่องหมาย ลงใน [] ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ลำดับ	ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1 ด้าน ค่าจ้างแรงงาน						
1	ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย					
2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน						
2	ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย					
3	ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติเนื่องจากแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย					
3 ด้านทักษะวิชาชีพ						
4	ความสามารถในการติดต่อสื่อสารของแรงงานต่างด้าว					
5	แรงงานต่างด้าวมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย					
6	แรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการเรียนรู้งานได้เร็วกว่าแรงงานไทย					
7	แรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจคำสั่งในการปฏิบัติงาน					
8	แรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
9	แรงงานต่างด้าวมีความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ					

คำชี้แจง พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไร โดยขีดเครื่องหมาย ลงใน [] ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ลำดับ	ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4 ด้านลักษณะทางสังคม						
	แรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้ง่าย					
	แรงงานต่างด้าวไม่ดื่มสุราและของมีเมา					
	แรงงานต่างด้าวไม่มีปัญหาเรื่องยาเสพติด					
	แรงงานต่างด้าวไม่มีปัญหาด้านอาชญากรรม					
	แรงงานต่างด้าวมีความสะอาดทางด้านร่างกาย					
	แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่รวมกันในที่พักที่ทางสถานประกอบการจัดหาให้					
5 ด้านลักษณะอุปนิสัย						
	แรงงานต่างด้าวมีความอดทนสามารถทำงานหนักได้					
	แรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตัวเอง					
	แรงงานต่างด้าวมีความขยันหมั่นเพียร					
	แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต					
	แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจในการทำงาน					
	แรงงานต่างด้าวมีระเบียบวินัย					
	แรงงานต่างด้าวมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

คำชี้แจง พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไร โดยขีดเครื่องหมาย ลงใน [] ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	แรงงานไม่พักใบอนุญาตทำงาน					
2	การทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน					
3	ขาดทักษะในการทำงาน จนเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ					
4	ขาดความชำนาญ จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุ					
5	แรงงานถูกจับ ในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขอใบอนุญาตไว้					
6	เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกำหนด					
7	เสียโอกาสได้ทำงาน เพราะงานตั้งอยู่นอกเขตพื้นที่ที่แรงงานขออนุญาต					
8	มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีคดีมาทำงานด้วย					
9	งานเกิดความผิดพลาดและเสียหายอันเนื่อง มาจากความไม่เข้าใจภาษาซึ่งกันและกันอย่างถ่องแท้ระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว					
10	งานเกิดความผิดพลาดและเสียหายอันเนื่อง มาจากความไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว					
11	แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติดหรือถูกจับด้วยข้อหาเสพยาหรือค้ายาเสพติด					

- ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ -

ประวัติผู้เขียน

นางสาวพรทิพย์ แสนบุญรัตน์ เกิดวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2534 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 100/81 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประวัติการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกวิชาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมโยธาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร ประวัติการทำงาน พ.ศ.2557-2559 วิศวกรโยธา บริษัทเจริญโภคภัณฑ์วิศวกรรม จำกัด พ.ศ.2560-ปัจจุบัน ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

