

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

นางณัฐชา กุญช์วิษญาติา

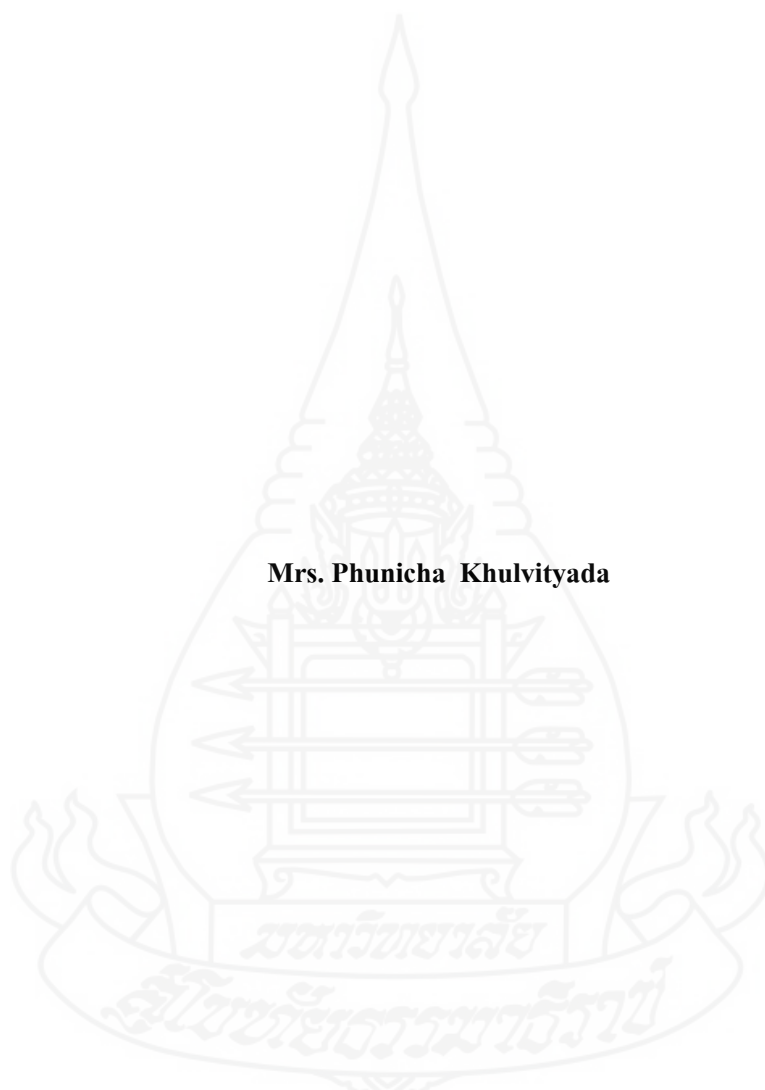


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

Factors affecting Foreign Labor Employment by Employers in Samut Prakar Province

Mrs. Phunicha Khulvityada



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University


2015


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ในจังหวัดสมุทรปราการ
ชื่อและนามสกุล นางภูษิษา ภูษิษ์วิษุณา
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจั้ดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวิณา ตังโพธิสุวรรณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุวิณา ตังโพธิสุวรรณ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์รัชชัย ยมจินดา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจั้ดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ บั๊จจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้ศึกษา นางภูษิตา ภูษิตวิษณุภาดา รหัสนักศึกษา : 2573001670

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์สุวิณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ

ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการที่จ้างแรงงานต่างด้าว (2) ระดับความสำคัญของบั๊จจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว (3) เปรียบเทียบบั๊จจัยด้านลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการ (4) ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาคือ ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 7,473 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ ทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน โดยการใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ลักษณะผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการที่จ้างแรงงานต่างด้าว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ เจ้าของกิจการ มีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 62.63 ประเภทกิจการนอกภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 สถานประกอบการตั้งอยู่ที่พื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 42.37 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ 1-20 คน จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 75.27 (2) ระดับความสำคัญของบั๊จจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า บั๊จจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า การขาดแคลนแรงงานไทยมีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม ด้านต้นทุน ด้านลักษณะงานและด้านมนุษยธรรม (3) เปรียบเทียบบั๊จจัยด้านลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการ พบว่า ความแตกต่างของบั๊จจัยด้านลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการ (4) ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร และการถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

คำสำคัญ บั๊จจัยที่มีผลต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรปราการ

Independent Study title: Factors affecting Foreign Labor Employment by Employers in Samut Prakar Province

Author: Mrs. Phunicha Khulvityada; **ID :** 2573001670;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Suwena Tangphothisuwan, Associate Professor ;

Academic year: 2015

Abstract

The purpose of this study were. (1) Style entrepreneurs who hire migrant workers in Samut Prakan province. (2) The key factors affecting the decision to hire foreign workers. (3) Compare the character of the migrant workers in Thailand affected hiring decisions of households. (4) Barriers to employment of foreign workers

This study was a survey research. The population was Entrepreneurs who hire migrant workers in Samut Prakan province to determine the sample size of 7,473 people by means of Taro Yamane has a sample size of 380 by means of simple random sampling. Tools used in research questionnaires, data analysis, percentage, average and standard deviation.

The result of the study found that: (1) The entrepreneurs who hire migrant workers in Samut Prakan province. Most of the respondents were male, with a total of 228 people, representing 60 percent of the positions of the majority is. Owner amounted to 238 people, representing 62.63 percent of business outside the agricultural sector amounted to 220 people, representing 57.89 percent of enterprises located in Muang Samut 161 people, representing 42.37 per cent of employees in the workplace 1. 20 people, 286 people, representing 75.27 per cent. (2) the relative importance of the factors affecting the decision to hire foreign workers found that the factors affecting the employment of migrant households in Samut Prakan province. The overall level of the average standard deviation 3.53 0.57 In considering issues that are critical labor shortage Thailand. First, followed by the behavioral characteristics and humanitarian costs. (3) Comparison between the character of migrant workers to Thailand that affect hiring decisions of households found that the difference in character between the factors of migrant workers to Thailand. Has resulted in the hiring decisions of households. (4) difficulties in hiring foreign workers was a shortage of labor legislation. The language used to communicate And interference from the authorities.

Keywords: Factors affecting Foreign, Labor Employment, Samut Prakarn Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาได้รับแนวทางในการทำงานศึกษาค้นคว้าจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ดูแลเอาใจใส่ และเป็นกำลังใจในการทำงานศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ พร้อมทั้งได้ให้การอบรม เลี้ยงดู และสั่งสอนให้ผู้วิจัยเป็นคนดี มีมานะ ขยันและอดทน ขอขอบคุณ คุณณรงค์ อัยฎาวุธ ผู้อำนวยการโครงการ บริษัท ทีมาคอนสตรัคชั่น จำกัด, คุณสนธยา หีบเพชร บริษัท โชคมันตะ เจริญเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด, คุณณัฐกาญจน์ เศรษฐพลอย ผู้รับเหมาก่อสร้าง ดร. วิริยะ แต้มแก้ว ตลอดจนทุกๆ คนในครอบครัวที่ให้คำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ทำให้ผู้ศึกษาสามารถจัดทำงานศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ วิชาการ และข้อเสนอแนะตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอขอบคุณที่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ และผู้เกี่ยวข้องทุก ๆ ท่านที่คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจ สนับสนุนให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา แต่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

ภูณิษา กุญชรวิษุตาดา

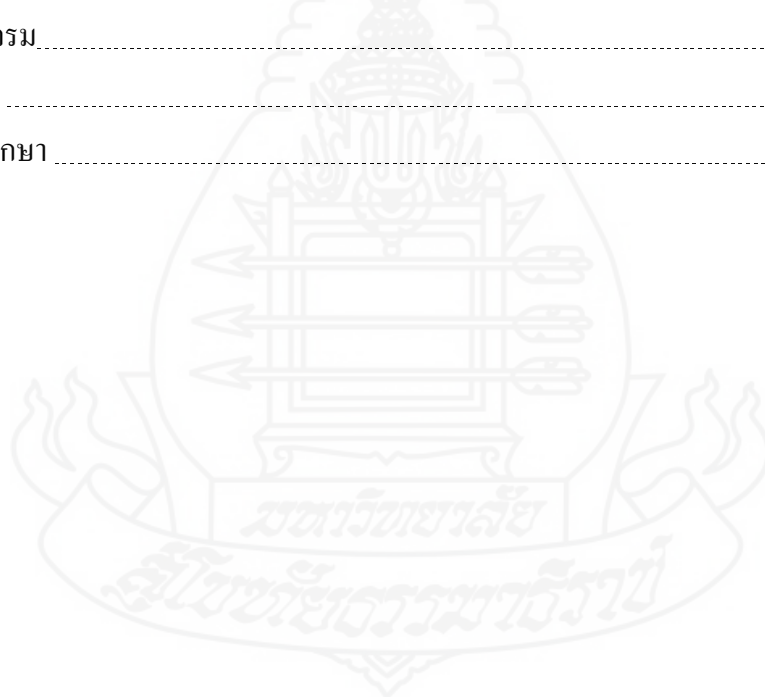
พฤศจิกายน 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
กรอบแนวคิดการศึกษา	6
ประเภทของการศึกษาค้นคว้าอิสระ	6
ประเด็นปัญหาที่ศึกษา	7
สมมติฐานการศึกษา	9
ขอบเขตการศึกษา	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	10
นิยามศัพท์การวิจัยเบื้องต้น	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน	13
แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น	23
ประเภทของแรงงานต่างด้าว	28
จังหวัดสมุทรปราการ	29
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงาน.....	62
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	65
ตอนที่ 3 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว.....	72
ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวและข้อเสนอแนะ.....	78
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	80
สรุปการศึกษา.....	80
การอภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	95
ประวัติผู้ศึกษา.....	104



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ..... 4
ตารางที่ 1.2	สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรปราการ..... 5
ตารางที่ 2.1	แสดงการแบ่งเขตการปกครองในจังหวัดสมุทรปราการ..... 29
ตารางที่ 2.2	แสดงประชากรตามทะเบียนราษฎรของจังหวัดสมุทรปราการ..... 30
ตารางที่ 2.3	ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสมุทรปราการ ปี 2556 ณ ราคาประจำปี..... 32
ตารางที่ 3.1	แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล: ผู้ประกอบการ ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ของจังหวัดจันทบุรี..... 36
ตารางที่ 3.2	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์..... 54
ตารางที่ 4.1	สรุปข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้จ้างงาน..... 62
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ..... 65
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านต้นทุน..... 66
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านลักษณะงาน..... 67
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว..... 67
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ..... 68
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประเภทกิจการ..... 69
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานที่ตั้งกิจการ..... 70
ตารางที่ 4.9	ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานที่ตั้งกิจการ..... 71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานที่ตั้งกิจการ เป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe).....	72
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนลูกจ้างในสถาน ประกอบการ.....	74
ตารางที่ 4.12	ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ.....	75
ตารางที่ 4.13	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe).....	76
ตารางที่ 4.14	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัย.....	77
ตารางที่ 4.15	เปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย ที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ.....	77
ตารางที่ 4.16	ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสมุทรปราการ.....	79
ตารางที่ 5.1	การแจกแจงความถี่แบบ 2 ทาง (Crosstabs) จำแนกตามเพศ และประเภทกิจการ.....	86

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเคลื่อนย้ายแรงงาน เป็นปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้ โดยทั่วไปในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก โดยมีสาเหตุมาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาการเกษตร โดยใช้ปัจจัยพื้นฐานและทรัพยากรที่มีอยู่ภายในประเทศ ผลจากการพัฒนาประเทศในครั้งนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางด้านแรงงานในทุกประเทศทั่วโลก กล่าวคือ ประเทศที่ไม่มีศักยภาพในการพัฒนา ก็จะประสบปัญหาความยากจนเพิ่มขึ้น สำหรับประเทศที่มีความสามารถในการพัฒนา ก็จะมีเศรษฐกิจเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ปัจจัยที่ทำให้ประเทศเหล่านี้พัฒนาอย่างรวดเร็วคือความสามารถในการคิดค้นและพัฒนาทางเทคโนโลยีการผลิต ความสำเร็จอีกประการหนึ่งของประเทศที่พัฒนาแล้วคือความสามารถ ในการจัดสรรทรัพยากรและควบคุมต้นทุนการผลิตให้อยู่ ในระดับที่เหนือกว่าคู่แข่ง ดังนั้นภาพของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน จากประเทศด้อยพัฒนาที่มีแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนและกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของโลก มีแรงงานเป็นจำนวนมาก ที่อพยพเคลื่อนย้ายจากบ้านเกิดเข้ามาหางาน ทำในเขตเมืองใหญ่ที่มีการจ้างงานมากและมีรายได้ค่าจ้างที่สูง

พัฒนาการของการอพยพแรงงาน ที่มีผลมาจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เริ่มจากการเคลื่อนย้ายจากชนบทไปสู่เมืองนำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงาน จากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง โดยเฉพาะประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกัน เป็นการง่ายต่อการอพยพเคลื่อนย้าย ถึงแม้ว่าประเทศปลายทางจะไม่ต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาอยู่ ในประเทศของตน แต่ด้วยสถานะเศรษฐกิจการขาดแคลนแรงงาน และค่าจ้างแรงงานต่างชาติมีอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานของตนในประเทศ ซึ่งจะทำให้ ได้เปรียบทางด้านต้นทุนการผลิต จึงทำให้แรงงานต่างชาติเป็นทางเลือกที่น่าสนใจของผู้ประกอบการการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศต้นทาง ได้ส่งผลกระทบต่อและก่อให้เกิดปัญหาในหลายด้านแก่ประเทศปลายทาง

เช่น ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหาการหลบหนีเข้าเมือง ปัญหาอาชญากรรม จึงทำให้ประเทศต่าง ๆ ที่มีฐานะเป็นประเทศผู้รับต้องวางแผนมาตรการที่รัดกุม เพื่อจัดการกับแรงงานอพยพเหล่านี้

ปัจจัยดึงดูดและผลักดันให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาหางานทำในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และได้แพร่กระจายออกไปทั่วประเทศประกอบกับกลไกควบคุมการทำงานภายในประเทศยังไม่มีความเข้มแข็ง ทำให้มีความยากลำบากที่จะทำการควบคุมให้อยู่ในระบบได้ทั้งหมด และก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง การสาธารณสุข และก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองจากสภาพการณ์และปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังแรงงาน และตลาดแรงงานของประเทศ ดังนั้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมของประเทศไทยใน 2 ทศวรรษที่ผ่านมาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานอย่างมาก แรงงานไทยมีความรู้ความชำนาญ และมีคุณภาพมากขึ้น มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากขึ้น ขณะเดียวกันกิจการพื้นฐานของงานประเภทเกษตรอุตสาหกรรม เช่น ประมง เลี้ยงสัตว์อุตสาหกรรม สิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม ตลอดจนแรงงานบ้านลดลง ทักษะคติในการทำงานของแรงงานก็เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากสามารถหางานที่มีรายได้เลี้ยงตนและครอบครัวได้ง่ายกว่าอดีตที่ผ่านมา ประกอบกับความเจริญของประเทศที่เป็นตลาดแรงงานนอกประเทศ เช่น ใต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน เกาหลี ญี่ปุ่น เลยไปถึงประเทศในตะวันออกกลางได้ดึงดูดแรงงานจากประเทศไทยออกไปเป็นจำนวนมาก ประกอบกับประเทศเพื่อนบ้านมีการชะลดตัวของการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้ผู้ประกอบการและนายจ้างในประเทศไทยให้ความสนใจในการแสวงหาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่ามาทดแทน สถานะดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการหลบหนีเข้าเมืองของประเทศเพื่อนบ้านเป็นจำนวนมาก ประกอบกับกลไกควบคุมการทำงานภายในประเทศยังไม่เข้มแข็งรัดกุม ทำให้ความยากลำบากต่อการจัดระบบก่อให้เกิดผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองสาธารณสุข และความมั่นคงของประเทศ (กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2558) ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเขตการปกครองเป็น 6 อำเภอ คืออำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง อำเภอบางพลี อำเภอพระสมุทรเจดีย์ อำเภอบางบ่อ อำเภอบางเสาธง ข้อมูลเดือน ธันวาคม 2558 มีประชากรตามทะเบียนราษฎรทั้งสิ้น 1,192,033 คน แยกเป็นชาย 574,770 คน หญิง 617,263 คน และมีจำนวนประชากรแฝงประมาณเกือบ 1 เท่า ของประชากรตามทะเบียนราษฎร

สภาพทางเศรษฐกิจ จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่าในปี 2558 จังหวัดสมุทรปราการ มีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP : Gross Provincial Product) จำนวน 698,022 ล้านบาท ซึ่งมีมูลค่าสูงเป็นอันดับ 2 ของประเทศรองจากกรุงเทพมหานคร และมีมูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัดเฉลี่ยต่อคน (GPP Per Capital) จำนวน 528,899 บาท/ปี ซึ่งสูงเป็นอันดับ 4 ของประเทศรองจากระยอง สมุทรสาคร และพระนครศรีอยุธยา โดยผลิตภัณฑ์จังหวัดสาขาที่มีมูลค่ามากที่สุด คือ อุตสาหกรรม (การผลิต) มีมูลค่าสูงถึง 490,994.- ล้านบาท หรือร้อยละ 70.34 ของผลิตภัณฑ์จังหวัด รองลงมา ได้แก่ การขนส่ง/ คมนาคม และสถานที่เก็บสินค้า (Logistics) ร้อยละ 15.75 การค้าส่งค้าปลีก ร้อยละ 4.15 ส่วนภาคเกษตรกรรมมีมูลค่า 3,252 ล้านบาท หรือร้อยละ 0.47 ซึ่งมูลค่าผลิตภัณฑ์ภาคเกษตรกรรม 2553 มีแนวโน้มลดลง จากปี 2552 มีมูลค่า 5,658 ล้านบาท และในปี 2553 มีมูลค่า 3,252 ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ 42.52 (กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร, สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2558)



ตารางที่ 1.1 สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

ฝ่ายแรงงาน	จำนวน	ฝ่ายผู้ประกอบการ
กลุ่มแรงงานผู้มีงานทำ		ประเภทธุรกิจที่ดำเนินการ
1.ผู้มีงานทำในภาคเกษตร		1. โรงงาน
1.1 เกษตรกรรม	14,311	อุตสาหกรรมการผลิต
รวม	14,311	2. การขายส่ง ขายปลีก
2.ผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร		3. ซ่อมแซมยานยนต์
2.1 อุตสาหกรรมการผลิต	342,909	4. การขนส่ง
2.2 การขายส่ง ขายปลีก	81,796	5. โรงแรม กภัตตาคาร
2.3 ซ่อมแซมยานยนต์	46,830	6. ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์
2.4 การขนส่ง	46,501	7. อุตสาหกรรมศิลป์
2.5 โรงแรมและภัตตาคาร	89,666	8. ธุรกิจบริการ
2.6 พนักงานบริการ	25,220	ภาษาต่างประเทศ
2.6 ผู้ปฏิบัติงาน โรงงานและ	209,870	9. ก่อสร้าง
เครื่องจักร		10. ประมง
2.7 ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	30,518	11. เกษตรกรรม
2.8 ช่างเครื่องกล	31,009	12. ผู้รับใช้ในบ้าน,
2.9 ช่างก่อสร้าง	45,255	สำนักงาน, โรงงาน
2.10 ช่างเชื่อม	79,534	13. โกดังสินค้า
2.11 ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์	46,501	14. ปศุสัตว์
2.12 ธุรกิจบริการภาษาต่างประเทศ	3,320	15. โรงสีข้าว
2.13 ประมง	89,666	
2.14 ผู้รับใช้ในบ้าน	5,890	
2.15 โกดังสินค้า	86,115	
2.16 ปศุสัตว์	6,870	
2.17 โรงสีข้าว	9,054	
รวม	1,276,524	

ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, <http://samutprakan.mol.go.th>, 1 พฤษภาคม 2559.

ตารางที่ 1.2 สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรปราการ

ประเภทแรงงานต่างด้าว	จำนวน (คน)
1.ประเภทแรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงาน	
1.1 ประเภทส่งเสริมการลงทุน	434
1.2 ประเภทชั่วคราวบุคคลที่ราบสูง	2,527
1.3 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ	
1.3.1 กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ	94,994
1.3.2 กลุ่มนำเข้ามาตาม MOU	24,960
1.3.3 กลุ่มได้รับอนุญาตตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558	63,853
รวม	186,768
2. ประเภทแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติที่ขึ้นทะเบียน ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558 จำแนกเป็นสัญชาติ	
2.1 เมียนมา	21,797
2.2 ลาว	5,066
2.3 กัมพูชา	36,660
รวม	63,523

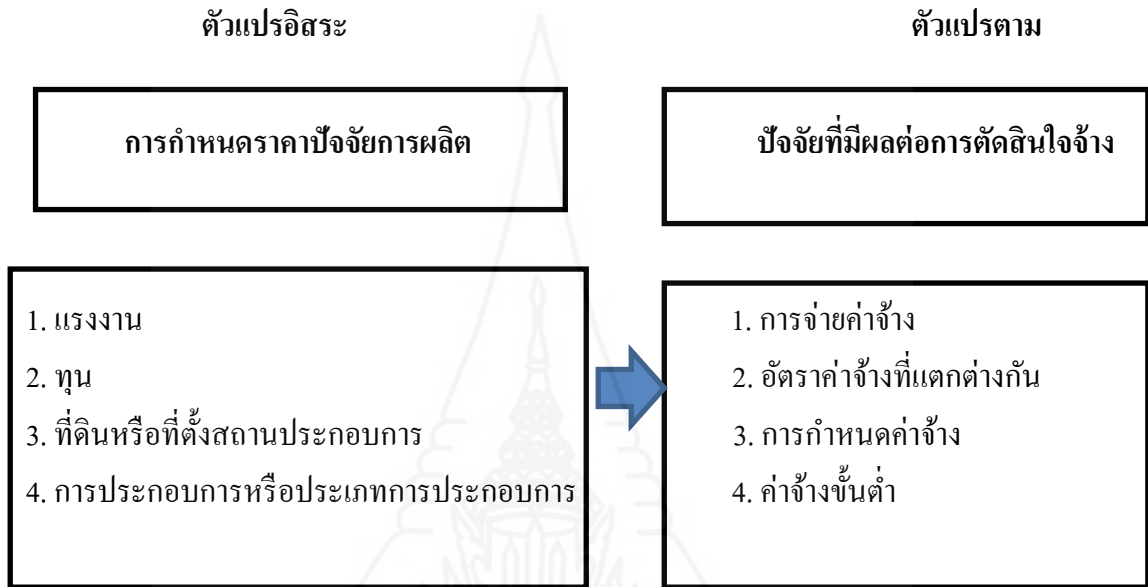
ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, <http://samutprakan.mol.go.th>, 1 พฤษภาคม 2559.

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัย
- 2.3 เปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อกรจ้างแรงงานต่างด้าวในแนวทางทฤษฎีการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. ประเภทของการศึกษาค้นคว้าอิสระ

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประเภทหนึ่ง que เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยจะศึกษาจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างก็ได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม หรือการสังเกต การสรุปผลอาจสรุปจากข้อค้นพบแล้วจากนั้นสรุปผลโดยใช้จุดหมายหรือสมมติฐานการวิจัยเป็นหลัก

5. ประเด็นปัญหาที่ศึกษา

นโยบายเกี่ยวกับการผ่อนผันให้มีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมตั้งแต่ปี 2539 โดยนโยบายในช่วงปี 2539 ถึงปี 2541 มีแนวทางในการจัดระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานอพยพต่างด้าว 3 สัญชาติได้แก่ พม่า ลาวและกัมพูชา ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยมี ได้กำหนดจำนวนแรงงานที่อนุญาต ให้ผ่อนผัน ซึ่งแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่ ได้รับการว่าจ้างใน 2 อาชีพคือ งานกรรมการและงานรับใช้ ในบ้านภายหลังจากเกิดวิกฤติการณ์ทางการเงินในปี 2540 ซึ่งได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงต่อภาคอุตสาหกรรมไทย กิจการจำนวนมากประสบภาวะขาดทุนและเลิกกิจการ ด้วยเหตุนี้กิจการจึงมีความจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้กิจการอยู่รอด โดยผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งเลือกที่จะแก้ปัญหาโดยการจ้างแรงงานอพยพต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยหลังจากนั้นการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเป็นจำนวนมากยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง รัฐบาลจึงได้ตัดสินใจปรับปรุงระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใหม่โดยในปี 2547 รัฐบาลได้เปิดให้นายจ้างแจ้งความประสงค์เพื่อขอจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการต่างๆ ที่รัฐไว้รวมทั้งสิ้น 11 กิจการปัญหาของการวิจัยแรงงานต่างด้าวมิ ได้มีเพียงประโยชน์เชิงเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ก่อให้เกิดปัญหาในเชิงเศรษฐกิจและมีใช้เศรษฐกิจ และปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

5.1 ปัญหาเชิงเศรษฐกิจ

5.1.1 ในเชิงนโยบายยุทธศาสตร์จนถึงปัจจุบันภาครัฐหรือเอกชนยังไม่ประสบผลสำเร็จในการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน

5.1.2 ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้รับการแก้ไขในระดับหนึ่งแต่ยังไม่สามารถเข้าระบบได้ทั้งหมด ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาจากฝ่ายผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ไม่ให้ความร่วมมือกับรัฐบาล

5.1.3 การบริหารจัดการป้องกันการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ตามแนวชายแดนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดนโยบายระยะยาวที่ชัดเจนที่จะสนับสนุนการสร้างเขื่อนเศรษฐกิจหรือกำแพงเศรษฐกิจตามแนวชายแดนของประเทศเพื่อนบ้านที่มีฐานะเศรษฐกิจต่ำกว่าประเทศไทยบังเกิดผลอย่างจริงจัง

5.1.4 การให้ความช่วยเหลือหรือในการพัฒนาเศรษฐกิจและการสร้างงานในประเทศเพื่อนบ้านของไทยก็ไม่มีกำลังทรัพยากรมากพอที่จะทำให้ประเทศเพื่อนบ้านพัฒนาจนสามารถดูดซับแรงงานของประเทศเหล่านี้ได้หมด

5.1.5 นายจ้างบางส่วนยังเห็นแก่ได้ไม่คิดที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นและมุ่งมั่นจริงๆ ที่จะจ้างแรงงานคนไทย

5.1.6 อาจจะมีความรู้สึกว่าค่าธรรมเนียมนายจ้างแรงงานต่างด้าวสูงเกินไป โดยเฉพาะนายจ้างขนาดเล็กยังไม่มีกำหนดแนวทางการจ้างงานระยะสั้นหรือเป็นรายวัน รายปักษ์รายเดือน เป็นฤดูกาลที่ชัดเจน

5.1.7 ยังไม่มีการพิจารณาเรื่อง Levy จากการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งขณะนี้ ได้เริ่มนำเข้ามาระยะหนึ่งแล้วเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารแรงงานต่างด้าว “น้ำดี ไล่น้ำเสีย”

5.2 ปัญหามิใช่เศรษฐกิจ

5.2.1 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำได้ อย่างเชื่องช้า มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น อาจเกิดจากค่าใช้จ่ายแตกต่างกันระหว่างนำเข้า มาในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายกับการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย

5.2.2 แรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งมิได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ ในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.3 ยังไม่ได้รับสิทธิ ในการรวมตัวกันถึงขั้นจัดตั้งสหภาพ เพื่อดูแลกันเองและ ต่อรองกับนายจ้าง

5.3 ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดสมุทรปราการ

5.3.1 ปัญหาด้านการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเนื่องจาก นโยบายที่รัฐบาลผ่อนผันให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนแปลงไปเกือบจะทุกปีจึงทำให้นายจ้างบางราย ไม่สนใจที่จะไปขึ้นทะเบียนเพื่อขอใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสาเหตุอาจมาจากการที่ นายจ้างมีความคิดว่า สภาพพื้นที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ไกลจากแหล่งชุมชน เจ้าหน้าที่ ไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบได้หรืออาจจะเป็นเพราะว่าค่าใช้จ่ายที่ใช้ ในการจดทะเบียนแต่ละครั้ง ค่อนข้างสูง และนายจ้างมีความคิดว่าแม้จะไม่พาแรงงานต่างด้าวมารายตัวก็สามารถอยู่ในจังหวัด สระบุรี ได้จึงมีนายจ้างบางรายยอมจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อแลกกับการที่จะสามารถใช้ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในกิจการของตนเองได้โดยต้องผ่านขั้นตอนของกฎหมาย อีกทั้งที่ ผ่านมาระบบการลงโทษไม่ชัดเจน แม้ว่าจะมีกฎหมายที่กำหนดความผิดของนายจ้างในกรณี ที่ลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองก็ตาม แต่นายจ้างไม่มีความเกรงกลัวต่อกฎหมาย และ เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความผิดในการดำเนินคดีกับนายจ้าง

5.3.2 ปัญหาด้านค่าจ้างแรงงาน ในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นายจ้างเกือบจะทุกแห่งต่างมีความคิดว่าสามารถใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้ ในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงาน ไทยซึ่งแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองยอมรับในอัตราที่พวกเขาจะได้รับเพราะถ้าจะเปรียบเทียบกับประเทศที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอาศัยอยู่แล้ว นับได้ว่าค่าจ้างค่อนข้างสูงสำหรับพวกเขา แต่การจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองนี้เป็นผลทำให้ นายจ้างไม่สนใจที่จะจ้างแรงงานไทยเข้าไปทำงานในกิจการของตนเอง ทำให้อาจจะเป็นผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการจ้างแรงงานประเภทงานอื่นๆ ที่ไม่ได้มีการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

5.3.3 ปัญหาทางสังคมปัญหาสังคมที่จะตามมา ภายหลังจากที่รัฐบาลได้เปิดโอกาสให้ใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองพบว่า นอกจากปัญหาทางด้านอาชญากรรมที่เคยเกิดขึ้นบ่อยครั้งแล้ว ในพื้นที่ที่มีแรงงานเถื่อนเข้ามาอาศัยอยู่พบว่าปัญหาเกี่ยวกับเรื่องสัญชาติเนื่องจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่เขามาทำงานในจังหวัดชลบุรีบางคนมามีครอบครัวกับคนในจังหวัด หรือนำครอบครัวเข้ามาทำงานในจังหวัดทำให้เกิดปัญหาเมื่อมีบุตร ถ้ามีครอบครัวกับคนในจังหวัดบุตรที่เกิดมาจะได้สัญชาติ ไทยแต่ถ้าพ่อหรือแม่เป็นสัญชาติเดิมอยู่แล้วจะเกิดปัญหา เพราะแรงงานเหล่านี้ไม่ต้องการกลับประเทศของตนเองเนื่องจากมีครอบครัวและต้องการที่จะได้สัญชาติไทย จึงเป็นปัญหาที่รัฐบาลจะต้องนำไปทบทวนเพื่อแก้ไขต่อไป ด้วยว่ามีเรื่องเกี่ยวข้องกับทางด้านจริยธรรมมาเป็นสิ่งกำหนดในส่วนของบุตรแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่เกิดจากพ่อแม่ที่ไม่ใช่คนไทยแม้ว่าจะไม่ได้สัญชาติ ไทยแต่ด้วยความที่นายจ้างในจังหวัดชลบุรี ในฐานะที่เป็นคนไทย จำเป็นที่จะต้องเข้าไปช่วยเหลือ

5.3.4 ปัญหาทางด้านสาธารณสุขขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อรับใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจำเป็นต้องผ่านขั้นตอนของการตรวจสอบสุขภาพจากโรงพยาบาลมาก่อน จากการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานจะพบโรคที่ต้องห้ามไม่ให้ทำงานหรือโรคที่หมดจากประเทศไทยไปแล้ว เช่น โรคเท้าช้าง ในประเด็นนี้ กระทรวงสาธารณสุข

6. สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 : ผู้ประกอบการที่มีการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต ด้านแรงงาน ต่างกัน มีผลต่อการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ผู้ประกอบการที่มีการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต ด้านทุน ต่างกัน มีผลต่ออัตราค่าจ้างในการจ่ายให้แรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : ผู้ประกอบการที่มีที่ดินหรือที่ตั้งสถานประกอบการต่างกัน มีการกำหนดค่าจ้างแรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 : ผู้ประกอบการการประกอบการหรือประเภทการประกอบการต่างกัน มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน

7. ขอบเขตการศึกษา

7.1 ขอบเขตในช่วงเวลา ของการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงเวลา ในช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนพฤษภาคม 2559 รวมระยะเวลา 2 เดือน

7.2 ขอบเขตในด้านพื้นที่ของการศึกษา

จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเขตการปกครองเป็น 6 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอเมืองสมุทรปราการ พระประแดง บางพลี พระสมุทรเจดีย์ บางบ่อ บางเสาธง

7.3 ขอบเขตในเนื้อหาของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวเปรียบเทียบการจ้างแรงงานไทย

8. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนี้

8.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา สามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางให้ภาครัฐได้พัฒนาปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว ต่อไป

8.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา สามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการมีแนวทางแก้ไขปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

9. นิยามศัพท์การวิจัยเบื้องต้น

เพศ หมายถึง เพศชาย หรือ เพศหญิง

ประเภทกิจการ หมายถึง ลักษณะของกิจกรรมที่สถานประกอบการปฏิบัติ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ กิจการในภาคเกษตร และกิจการนอกภาคเกษตร โดยกิจการภาคเกษตรกรรม ประกอบไปด้วย เกษตรกรรม ปศุสัตว์ ประมง ส่วนกิจการนอกภาคเกษตรประกอบไปด้วย ทำอิฐเครื่องเคลือบดินเผา ก่อสร้าง โกดังสินค้า ผู้รับใช้ในบ้าน โรงงานอุตสาหกรรมร้านอาหาร และกิจการอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรกรรม

ที่ตั้งสถานประกอบการ หมายถึง อำเภอที่ตั้งของสถานประกอบการที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมหลักของกิจการ

จำนวนลูกจ้าง หมายถึง จำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้าง

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว หมายถึง สาเหตุที่ทำให้นายจ้างตัดสินใจจ้างงานแรงงาน ต่างด้าว

การขาดแคลนแรงงานไทย หมายถึง ความต้องการทำงานของคนไทยน้อยกว่าความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้าง

การลดต้นทุน หมายถึง การลดค่าใช้จ่ายในด้านค่าจ้าง ด้านการสรรหาแรงงาน และด้านสวัสดิการ

ลักษณะงาน หมายถึง ประเภทของงานที่นายจ้างมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวทำ ได้แก่ งานหนัก งานสกปรก งานอันตราย งานไม่มีเกียรติ

มนุษยธรรม หมายถึง มีความสงสาร มีความเห็นใจต่อผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากเนื่องจากเศรษฐกิจไม่ดี ไม่มีงานทำ ลี้ภัยการเมืองหรือสงคราม

ค่าจ้าง หมายถึง เงินหรือผลตอบแทนที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาในการทำงานตามปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน

การสรรหาแรงงาน หมายถึง ความง่ายในการหาแรงงานต่างด้าวมาทำงานของนายจ้าง โดยวิธีการจัดหาผ่านคนกลาง รับสมัครเองหรือจะให้แรงงานต่างด้าว ญาติ พี่น้อง คนรู้จักมาให้ได้

สวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ค่าจ้างซึ่งที่นายจ้างจะให้แก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวในรูปแบบต่าง ๆ เช่น มีอาหาร ที่พักอาศัย วันหยุด การลา มียารักษาโรค และมีการรักษาอาการเจ็บป่วย เป็นต้น

ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความเชื่อถือและไว้วางใจได้ของแรงงานต่างด้าว

ความขยัน หมายถึง การตั้งใจทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดอยู่เป็นประจำ หรือทำในหลายสิ่งหลายอย่างติดต่อกัน ตามกำลังความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความอดทน หมายถึง มีการรู้จักข่มใจ ออกลิ้น หรือทนรอในสิ่งที่ชอบ และทนต่อสิ่งที่ชัง เช่น เมื่อยังไม่มีหรือยังไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการก็ต้องรอ จนกว่าจะได้สิ่งนั้นมา ถ้ามีหรือได้รับในสิ่งที่ไม่ชอบก็ต้องทนไปก่อนหรือรอจนกว่าจะมีหรือได้ในสิ่งที่ดีขึ้น

เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง หมายถึง มีการปฏิบัติตามคำสั่ง ตามระเบียบ หรือข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้น เพื่อจะควบคุมความประพฤติและควบคุมการทำงานของลูกจ้างให้สามารถทำงานให้แก่นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย และสามารถร่วมทำงานกับลูกจ้างคนอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้ทำการศึกษาโดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดลำดับเนื้อหา ดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น
3. ประเภทของแรงงานต่างด้าว
4. จังหวัดสมุทรปราการ
5. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน

1.1 ทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

เกียรติกศักดิ์ พลมณี (2548) ทฤษฎีที่สำคัญสนับสนุนเหตุผลความต้องการของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง คือ ทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ สำหรับการศึกษา ทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ เป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่ง สุณี ฉัตราคม (2535: 14-17) ได้อธิบายไว้ในหนังสือเศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ โดยสรุปว่าอุปสงค์และอุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ จะเปลี่ยนแปลงไปตามอัตราค่าจ้างและปริมาณแรงงานระหว่างประเทศ รายละเอียด ดังนี้

1. อุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ เป็นแรงงานที่มีความต้องการทุกประเทศ แต่สามารถจะมีแรงงานภายในประเทศสนองต่ออุปสงค์ได้เพียงพอ ทั้งนี้ เพราะแรงงานประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม และมีจำนวนเกินความจำเป็นอยู่แล้ว โดยจะเลือกงานที่หนักหรือไม่น่าพอใจ หรือค่าจ้างต่ำเป็นอันดับแรก

2. อุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ สุณี ฉัตราคม (2535: 16) ได้สรุปว่าแรงงานไร้ฝีมือโดยทั่วไปจะมีปริมาณเสนอขายมาก หรือมากเกินไปอยู่เสมอ

3. ปัจจัยกำหนดอุปสงค์แรงงานระหว่างประเทศ สุณี ฉัตราคม (2535 : 18-19)

กล่าวเพิ่มว่า การที่ประเทศใดประเทศหนึ่ง จะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศ หรือความต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศอื่นเข้ามาในประเทศในปริมาณมากหรือน้อยนั้น จะขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

3.1 ความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงภายในประเทศและบริการต่าง ๆ ในแต่ละประเทศ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ จะต้องใช้กำลังคนในจำนวนที่เหมาะสม หากมีกำลังคนน้อยไป อาจมีผลต่อการผลิตนั้น ๆ และหากภายในประเทศไม่อาจผลิตกำลังคนเพิ่มขึ้นได้ทัน อาจจะเป็นเพราะโครงสร้างของระบบการศึกษาที่ผลิตกำลังคนอย่างไม่สมดุล จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานขึ้น ยิ่งถ้ามีความต้องการแรงงานสูง โดยไม่อาจหาลำกำลังแรงงานจากภายในประเทศมาทดแทนได้ ก็จะทำให้เกิดความต้องการแรงงานจากต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อสนองตอบความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ด้วยว่าการที่ขาดแคลนแรงงานทำให้ค่าจ้างของแรงงานภายในประเทศสูงขึ้นมาก จึงดึงดูดแรงงานเข้ามาจากต่างประเทศ

3.2 ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังแรงงานในประเทศ กรณีที่ประเทศใดประเทศหนึ่งขาดแคลนกำลังคนในบางสาขานั้น หากกำลังแรงงานที่มีอยู่ภายในประเทศมีความคล่องตัว ในการเปลี่ยนอาชีพแล้ว ความจำเป็นที่จะต้องจัดหาแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาในสาขาที่ขาดแคลนนั้นก็จะม่น้อยลง โดยเฉพาะกรณีที่แรงงานสาขาที่ขาดแคลนนั้นไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมใหม่มากนักและไม่ต้องมีความชำนาญเฉพาะสูง ทำให้แรงงานจากสาขาอื่นมาทดแทนได้ง่าย

3.3 ต้นทุนและระยะเวลาในการฝึกอบรมแรงงานสาขาที่ต้องการ การที่แรงงานแต่ละสาขาต้องสิ้นเปลือง ต้นทุนสูงในการฝึกอบรม และต้องใช้ระยะเวลานานในการฝึกอบรม แรงงานดังกล่าวมักจะมีแนวโน้มผลิตได้ไม่ทันหรือไม่ค่อยจะเพียงพอต่อความต้องการ การได้แรงงานมาจากต่างประเทศนับได้ว่าเป็นข้อได้เปรียบต่อประเทศที่รับแรงงานนั้นเพราะไม่ต้องเสียต้นทุนทางสังคมได้แก่ ค่าใช้จ่ายและค่าเสียโอกาส (opportunity cost) ในการฝึกอบรมแรงงาน

3.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ในส่วนของปัจจัยทางสังคมนั้น หากว่าประเทศใดไม่มีความขัดข้องในเรื่องเชื้อชาติหรือศาสนา ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศมากเพราะรับเข้ามาแล้วไม่ทำให้เกิดความวุ่นวาย ส่วนปัจจัยทางการเมือง เช่น ถ้ารัฐบาลของประเทศใดมีนโยบายไม่กีดกันการอพยพเข้าและไม่กีดกันชาวต่างชาติในการทำงาน ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มที่อุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศสูงกว่าประเทศที่มีนโยบายจำกัดการอพยพเข้าของแรงงานชาวต่างชาติ

1.2 ทฤษฎีและแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ

ในส่วนความต้องการแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณแรงงานกับอัตราการจ้างแรงงานที่มีสภาพคล้ายกันทุกประเทศ แรงงานไร้ฝีมือของประเทศหนึ่ง สำหรับอีกประเทศหนึ่งอาจจะไม่ถือว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประเทศนั้น จะกำหนดลักษณะของแรงงานไร้ฝีมือของประเทศตนเองไว้อย่างไร รวมถึงปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงาน การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ประเทศไทยในช่วงที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ สถานประกอบการในประเภทกิจการที่ต้องอาศัย ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ มีความต้องการแรงงานลดลงอย่างมาก ในขณะที่ความ ต้องการแรงงานไร้ฝีมือยังมีความจำเป็นสำหรับนายจ้าง โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้กำลังแรงงาน ปრაกฏการณ์เช่นนี้จึงส่งผลกระทบต่อ การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพและเป็นปัญหาของสังคมที่มีมาต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานแล้ว จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่นายจ้างอ้างความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

1.3 ทฤษฎีการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต

รายรับและราคาของปัจจัยการผลิต โดยทั่วไปแล้วในการผลิตสินค้าและบริการ ลูกค้าและการบริการสู่ตลาดจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการผลิตพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ แรงงาน (Labor) ทุน (Capital) ที่ดิน (Land) การประกอบการ (entrepreneurship) ซึ่งปริมาณการใช้การผลิตแต่ละชนิด และราคาของปัจจัยการผลิต (resource income) โดยที่อัตราค่าจ้าง (wage rate) อัตราค่าเช่า (rental rate) อัตราดอกเบี้ย (interest rate) และอัตราผลตอบแทนและกำไร (the rate of normal profit) คือ ราคาปัจจัยการผลิต แรงงาน ที่ดิน ทุน และการประกอบการของผู้ผลิต ตามลำดับ ในการพิจารณาทางด้านปริมาณของอัตราผลตอบแทนแต่ละประเภท บุคคลที่ครอบครองปัจจัยการผลิตจำนวนมาก เช่น ที่ดินหรือเงินทุน ย่อมจะมีรายรับจากการนำปัจจัยการผลิตไปใช้ในจำนวนที่สูงกว่าบุคคลที่มีปัจจัยการผลิตในจำนวนที่น้อยกว่า หรือมีเพียงแค่งานของตนเองเท่านั้น อย่างไรก็ตามในทางเศรษฐศาสตร์แล้ว ราคาปัจจัยการผลิตก็ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดความแตกต่างทางด้านรายรับของแต่ละบุคคลหรือหน่วยธุรกิจด้วย ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความเข้าใจในเหตุผลความเป็นมาของความแตกต่างของรายรับจากการใช้ปัจจัยการผลิต (เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์: มสธ: หน่วยที่ 7 ตลาดปัจจัยการผลิต (2548: 39)

ทฤษฎีการกำหนดราคาปัจจัยการผลิตที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้เป็นเรื่องศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้าง ชลิต สละ (2551:143-163) ถือว่าค่าจ้างเป็นปัจจัยประการแรกที่สูงใจคนและอัตราค่าจ้างก็เป็นเงื่อนไขแรกที่ทำให้เกิดสัญญาจ้าง และค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นที่เป็นผลเกี่ยวเนื่อง สำหรับค่าจ้างก็จะมีเรื่องที่ต้องศึกษา คือ

1.3.1 ความหมายและและควมสำคัญของค่าจ้าง

ค่าตอบแทนแรงงานอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต คือ ค่าจ้าง ซึ่งในส่วนนี้จะกล่าวถึงความหมายของศัพท์บางคำที่เกี่ยวข้องและทำความเข้าใจในเบื้องต้น

1) ค่าจ้างและเงินเดือน

ค่าจ้าง (wage) หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยถือหลักเกณฑ์เป็นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามระยะเวลาเล็กน้อยของการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นค่าจ้างยังเป็นเครื่องกำหนดสถานภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้วย

เงินเดือน (salary) หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยหลักเกณฑ์การเหมาเป็นเดือน

2) อัตราค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในชั่วระยะเวลาหนึ่งเป็นเงินตราตามสัญญาจ้าง ซึ่งอาจเป็นชั่วโมง หรือ วัน หรือ สัปดาห์ หรือ เดือน ก็ได้

3) ค่าจ้างที่แท้จริง หมายถึง ค่าจ้างเป็นตัวเงินตรา เมื่อพิจารณาถึงความสามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อซื้อสินค้าและบริการ ได้จำนวนหนึ่ง ตามมูลค่าของเงินในช่วงเวลานั้น

4) ความสำคัญของค่าจ้าง

(1) ความสำคัญต่อลูกจ้างเพราะค่าจ้างช่วยให้ลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น
(2) ความสำคัญต่อสถานประกอบการ ค่าจ้างจะเป็นต้นทุนในการประกอบการ

(3) ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม โดยที่ค่าจ้างจะสะท้อนให้ถึงลักษณะการประกอบการ และทำให้เห็นถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนนั้น

5) ค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักเกณฑ์ คือ ต้องเป็นธรรมเพียงพอ ค่าจ้างที่นายจ้างรับภาระจ่ายได้ เป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้างทำงานขยันขันแข็งและลูกจ้างยอมรับในขณะนั้น

1.3.2 การจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างต้องเป็นเงินตรา ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

1) กรณีปกติ มี 3 รูปแบบ

(1) สามารถที่จะทำได้ตามกฎหมายกำหนดหรือตามข้อตกลงที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน ซึ่งจะจ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปีก็ได้ และการลาโดยได้รับค่าจ้าง อาจกระทำได้ตามกฎหมายที่กำหนดให้ลูกจ้างลาได้ ถ้านายจ้างมีความจำเป็นต้องเร่งผลผลิตให้ทันตามต้องการของตลาด นายจ้างก็อาจให้ลูกจ้างมาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดก็ได้ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตรา 3 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานปกติ ในกรณีที่

นายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงานที่กำหนดไว้ในเรื่องวันหยุดทั้ง 3 ประเภท (วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีนิยม และวันหยุดพักผ่อนประจำปี) ก็ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันมาทำงานในวันหยุดดังกล่าวเท่ากับค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(2) ค่าจ้างจ่ายตามผลงาน มีอยู่ 3 กรณี คือ กรณีที่เป็นงานเหมาก็จ่ายค่าจ้างเมื่องานนั้นเสร็จ กรณีที่มีการแบ่งงานออกเป็นงวด ๆ ก็ต้องจ่ายค่าจ้างเมื่องานงวดนั้น ๆ เสร็จ ส่วนกรณีที่เป็นการจ้างที่ต้องนับผลงานเป็นขั้น หรือเป็นหน่วยก็ต้องจ่ายค่าจ้างตามจำนวนขั้นหรือหน่วยที่ทำออกมาจนเสร็จแล้ว การจ่ายค่าจ้างตามผลงานนี้ถ้าไม่ได้ตกลงหรือทำสัญญาอื่น ๆ ไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้เมื่อเสร็จงานแล้ว

(3) ค่าจ้างที่นายจ้างให้ลูกจ้างที่รวมกลุ่มกันทำงานเป็นการจ่ายค่าจ้างโดยพิจารณาจากการทำงานของลูกจ้างทั้งหมด ในการทำงานส่วนนั้น ๆ ด้วยกัน ค่าจ้างที่จ่ายให้กลุ่มลูกจ้างตามรูปแบบนี้มักจะเป็นการจ้างเหมาซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะคือ กลุ่มลูกจ้างที่มีคนกลางซึ่งคนกลางจะเป็นตัวแทนของกลุ่มเข้ามาติดต่อและรับผิดชอบเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกจ้างทั้งกลุ่มเอง กลุ่มลูกจ้างที่รวมตัวกันเองเพื่อรับงานมาทำร่วมกัน และกลุ่มลูกจ้างหลายกลุ่มรับงานที่กลุ่มตนถนัดมาทำงานและส่งมอบให้นายจ้าง

2) กรณีพิเศษ เป็นการจ่ายค่าจ้างโดยมุ่งที่ช่วยแบ่งเบาภาระการครองชีพของลูกจ้างอันเป็นปัญหาทางสังคม และเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างในเวลาทำงานปกติในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างซึ่งมี 4 กรณี คือ 1) เงินตอบแทนหรือเงินเพิ่มพิเศษ เช่น เงินค่าอาหาร เงินช่วยค่าตอบแทนที่นายจ้างไม่จัดรถยนต์ให้ เงินค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถ 2) เงินค่าจ้างขั้นต่ำ 3) เงินเพิ่มตามผลงาน เช่น ค่านายหน้าเงินโบนัสและ 4) เงินค่าชดเชย

1.3.3 อัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน คือ การจ่ายค่าจ้างให้แก่ค่าจ้างกลุ่มต่าง ๆ ในอัตราสูงหรือต่ำแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะสาเหตุหลายประการ ดังนี้

1) สาเหตุที่อัตราค่าจ้างต่างกัน

(1) การศึกษาอบรมและฝึกอาชีพ ซึ่งเป็นการลงทุนมนุษย์ที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะจะเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงาน อัตราค่าจ้างจะแตกต่างกันหากลักษณะของงานที่ต้องใช้แรงงานที่มีระดับการศึกษาและความชำนาญงานที่แตกต่างกัน

(2) ความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งบางครั้งเรียกว่าพรสวรรค์เฉพาะตัว ซึ่งหมายถึงความสามารถที่ดีเด่น อันมีลักษณะที่แสดงถึงความสามารถทางใดทางหนึ่งเป็นการเฉพาะ เช่น นักร้อง นักกีฬา

(3) รสนิยมและลักษณะของงานชนิดต่าง ๆ กัน ที่ต้องใช้ระดับความรู้ความสามารถเหมือนกัน แต่ก็อาจมีอัตราค่าจ้างแตกต่างกันด้วยเหตุผลบางอย่าง เช่น สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

(4) ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพราะอุตสาหกรรมบางประเภทต้องใช้ทุนทางด้านวัตถุและเครื่องจักรขนาดใหญ่ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการผลิต จึงต้องการแรงงานที่มีฝีมือ หรือกึ่งฝีมือมีอัตราค่าแรงสูงมากกว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม หรืออุตสาหกรรมในครัวเรือนซึ่งใช้แรงงานที่ไร้ฝีมือมีค่าแรงต่ำ แสดงให้เห็นว่าระดับทุนมนุษย์ไม่เหมือนกัน

(5) ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างภูมิภาค ซึ่งโครงสร้างของอุตสาหกรรมและการประกอบการในแต่ละภูมิภาคย่อมจะไม่เหมือนกัน กล่าวคือ การกระจุกตัวของอุตสาหกรรมและการประกอบการบางประเภทจะอยู่ในบางภูมิภาคเท่านั้นซึ่งมีผลให้อัตราค่าจ้างในแต่ละภูมิภาคแตกต่างกัน

(6) ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศและเชื้อชาติซึ่งในบางกรณี ที่การทำงานในบางประเภทและในลักษณะของงานอย่างเดียวกัน แต่แรงงานเพศชายก็ยังได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าแรงงานเพศหญิง หรือแรงงานที่มีเชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์หนึ่ง ก็จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าแรงงานที่เป็นคนที่มีเชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์อื่น ๆ กรณี เช่นนี้ คือการกีดกัน (discrimination) ในตลาดแรงงาน

(7) ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างตามข้อกำหนดของกฎหมาย ซึ่งบางกรณีที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการกำหนดเงื่อนไขไว้ก่อนว่าผู้ที่ทำงานในหน้าที่ใดแล้วจะต้องได้รับอนุญาตก่อนเพื่อแสดงว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างหลังจากจบการศึกษาอบรมมาในระดับหนึ่งแล้ว

2) ผลของอัตราค่าจ้างที่แตกต่าง

(1) เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ในทางราบอันเป็นการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากสถานที่หนึ่งไปยังสถานที่ทำงานแห่งอื่นที่มีอัตราค่าจ้างดีกว่า และในสถานที่ทำงานเดิม หรือในสถานที่ทำแห่งอื่น โดยเป็นการทำงานที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไปกว่าเดิม และมีอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น

(2) ทำให้แรงงานเห็นความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพแรงงานให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(3) นายจ้างเห็นความสำคัญในการส่งเสริมบุคลากร ในสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพในการผลิตมีคุณภาพดีขึ้น

(4) เปิดโอกาสให้มีการใช้ทรัพยากรด้านแรงงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยมีอัตราค่าจ้างสูงขึ้นเป็นแรงจูงใจ

(5) หากมีการจ่ายค่าจ้างโดยความลำเอียงเกิดขึ้น ก็จะทำให้มีความไม่เป็นธรรมสังคมเกิดขึ้นมาได้ และอาจลุกลามเป็นปัญหายุ่งยากตามมาด้วย

(6) ปัญหาอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน อาจทำให้ผู้ใช้แรงงานบางกลุ่มเสียเปรียบ โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีอำนาจต่อรอง ดังนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเข้ามาแทรกแซงด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การตรวจแรงงาน เป็นต้น

(7) ความแตกต่างกันของอัตราค่าจ้างเป็นการกระตุ้นให้บุคคล 2 ฝ่าย คือนายจ้างและลูกจ้างมีการสร้างพลังเพื่อให้อำนาจ การต่อรองของฝ่ายตนสามารถเจรจาต่อรองจนบรรลุผลสำเร็จ

1.3.4 การกำหนดค่าจ้าง

ในปัจจุบันนี้ การกำหนดค่าจ้างมีขั้นตอนที่ผสมผสานกันระหว่างแนวคิด ความต้องการศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ และอำนาจต่อรองของแต่ละฝ่าย ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกันทั้ง 4 กลุ่ม คือ คริวเรือน (ผู้ใช้แรงงานและผู้บริโภคน) หน่วยงานและธุรกิจ (นายจ้างและผู้ผลิต) สภาพแรงงาน (กลุ่มผู้ใช้แรงงาน) และรัฐบาล (หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงาน) โดยบุคคลทั้ง 4 กลุ่ม จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้าง ในตลาดแรงงาน ปรากฏ 4 แนวทาง คือ

1) การกำหนดค่าจ้างโดยจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งงาน การกำหนดค่าจ้างตามแนวทางนี้อาศัยหลักการง่าย ๆ โดยการเปรียบเทียบความสำคัญของงานแล้วจัดลำดับจากงานที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรก และงานที่สำคัญรอง ๆ ลงมาเป็น อันดับที่สอง ที่สามตามลำดับเรื่อยมาจากจนครบทุกตำแหน่ง ที่ต้องนำมาพิจารณา ผู้ที่กำหนดค่าจ้างตามแนวทางนี้ คือนายจ้างหรือผู้ประกอบการนั้น ๆ เอง

2) การกำหนดค่าจ้างโดยกลไกของตลาดแรงงาน ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดค่าจ้าง กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานจะเสนอขายแรงงานมากน้อยเพียงใด ในเวลาใด ย่อมเป็นไปตามกลไกทางราคาของตลาดแรงงาน นั่นคือ ถ้าอัตราค่าจ้างสูง อุปทานแรงงานส่วนนี้ก็จะมามาก แต่ถ้าอัตราค่าจ้างต่ำอุปทานแรงงานส่วนนี้ ก็จะม่น้อยและในทางกลับกัน อุปสงค์แรงงานส่วนนี้จะมีมากในกรณีที่อัตราค่าจ้างต่ำ แต่ถ้าอุปสงค์แรงงานมีน้อยลงซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่ออัตราค่าจ้างสูง ด้วยเหตุนี้กลไกของตลาดแรงงานจึงมีอิทธิพลเหนือการกำหนดค่าจ้างจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ 1) ประการแรก ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ 2) ตลาดแรงงานที่มีการผูกขาดในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เมื่อ ไม่มีการแข่งขัน ก็จะมีการผูกขาดเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เพราะธุรกิจที่มี

ปัจจัยต่าง ๆ สนับสนุนจนทำให้เกิดมีพลังอย่างเข้มแข็ง จนมีอำนาจผูกขาดในตลาดแรงงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นตลาดแรงงานที่มีการผูกขาดจากผู้ซื้อปัจจัยการผลิตในส่วนที่เป็นแรงงาน

3) การกำหนดค่าจ้าง โดยการเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นผลของการเจรจาต่อรองระหว่างผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง การกำหนดค่าจ้างตามแนวทางนี้ จะมีผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้ามามีส่วนเจรจา การต่อรองแม้ว่าจะมีผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดค่าจ้างก็จริง แต่นายจ้างก็ยังมึบทบาทสำคัญอยู่ในการกำหนดค่าจ้าง โดยอาศัยทฤษฎี 3 ทฤษฎี คือ

(1) ทฤษฎีการเจรจาต่อรองภายในช่วงเวลาที่ยังไม่ได้กำหนดแน่นอน ทฤษฎีนี้ให้ความสนใจเฉพาะช่วงเวลาของการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้างซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าว เอ.ซี.ปีกู (A. C. Picgou, 1999 : p.127) เรียกว่า ช่วงเวลาที่ไม่ได้กำหนดแน่นอน

(2) ทฤษฎีการยอมรับ หรือ การปฏิเสธข้อเสนอ เจ.อาร์.ฮิคส์ (J. R. Hicks, 1990 : p. 34) อธิบายทฤษฎีนี้เป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมในการต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

(3) ทฤษฎีต้นทุนการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอ ทฤษฎีนี้ เอ็นดับบลิว.แชมเบอร์เลน (N. W. Chamberlain, 1989 : p. 45) ได้อธิบายว่า อำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน และอำนาจการต่อรองของนายจ้าง อาจคำนวณออกมาได้เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าของต้นทุนเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในข้อเสนอของกลุ่มที่เข้ามาเจรจากัน กล่าวคือ

$$\text{อำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน} = \frac{\text{ต้นทุนการไม่เห็นด้วยของฝ่ายนายจ้าง}}{\text{ต้นทุนการเห็นด้วยของฝ่ายนายจ้าง}}$$

และ

$$\text{อำนาจการต่อรองของฝ่ายนายจ้าง} = \frac{\text{ต้นทุนการไม่เห็นด้วยของสหภาพแรงงาน}}{\text{ต้นทุนการเห็นด้วยของสหภาพแรงงาน}}$$

4) การกำหนดค่าจ้างโดยผู้มีอำนาจตามกฎหมาย อาจทำได้ 3 วิธีคือ

(1) หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้กำหนดค่าจ้างตามนโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคม

(2) องค์กรของฝ่ายแรงงานเป็นผู้กำหนดโดยมีกฎหมายรับรอง โดยเฉพาะแรงงานบางประเภทและในบางอุตสาหกรรม

(3) รัฐบาลโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเป็นผู้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้าง แม้ว่าจะมีการกำหนดค่าจ้างด้วยวิธีการใด และโดยอาศัยหลักเกณฑ์อย่างไรก็ตามแต่ก็จะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างด้วย คือ

(1) ระดับค่าจ้างทั่ว ๆ ไป ในองค์กรอื่นในภูมิภาคนั้นมีคนทำงานประเภทเดียวกันในสถานประกอบการประเภทเดียวกัน ทั้งนี้เพราะมีการแข่งขันกัน

(2) ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งองค์กรธุรกิจที่มียอดขายสูงและมีกำไรในระยะยาวจนมั่นใจได้ว่าจะสามารถจ่ายค่าจ้างอย่างเพียงพอโดยไม่กระทบกระเทือนต่อฐานะการเงินขององค์กรธุรกิจ

(3) ภาวะค่าครองชีพโดยรวม โดยอาศัยตัวดัชนีราคาของผู้บริโภคเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง ค่าครองชีพ ในเมืองใหญ่ ๆ หรือเมืองที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ มักจะมีค่าครองชีพสูง

(4) ความสามารถในการใช้ความรู้ความชำนาญของลูกจ้างในการปฏิบัติงานอย่างได้ผลดี

(5) อำนาจการต่อรอง โดยการรวมตัวของลูกจ้างและใช้อำนาจอย่างสันติ

(6) ลักษณะของงานและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นงานที่เสี่ยงภัย งานที่ต้องใช้ความอดทนสูง งานที่ใช้ความคิด งานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง งานที่รับผิดชอบสูงหรือต่ำต่างกัน หรืองานที่มีความสำคัญเฉพาะเรื่องใดโดยสภาพ เป็นต้น

(7) อาวุโส ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในองค์กรมานาน ถือว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งแสดงว่ามีความรู้และประสบการณ์ในงานตามหน้าที่รับผิดชอบมาแล้วระดับหนึ่ง จึงควรให้ค่าจ้างต่างจากผู้ที่เริ่มเข้าทำงานใหม่

(8) ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านงานในด้านปฏิบัติมาแล้วระดับหนึ่ง ต่อจากการที่มีความรู้เพียงในด้านทฤษฎี

(9) กฎหมาย ซึ่งมีบางกรณีที่กฎหมายอาจกำหนดให้งานบางประเภท ลูกจ้างเป็นหญิงหรือหญิงมีครรภ์เข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือการจ่ายเงินค่าจ้างในกรณีใดเพิ่มเติมเท่าใด การกำหนดให้งานบางประเภท ต้องปฏิบัติให้สั้นกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ถือเสมือน 8 ชั่วโมง

(10) อิทธิพลทางการเมือง ซึ่งมีการกำหนดค่าจ้างโดยมีอิทธิพลทางการเมืองมาเกี่ยวข้องด้วย เช่น กรณีที่ให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นการจูงใจไปทำงานในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง ภายใต้เหตุการณ์ทางการเมืองหรือรับลูกจ้างในกรณีพิเศษ ตามนโยบายของรัฐบาลยุคใดยุคหนึ่ง เป็นต้น

1.3.5 ค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างที่ทำธุรกิจโดยแสวงหากำไรสูงสุดมักจะประหยัดค่าใช้จ่ายให้ได้ผลมากที่สุด โดยเฉพาะในการประกอบกรขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่จ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่พอแก่การยังชีพ ทั้งนี้เพราะมีคนว่างงานเป็นจำนวนมาก ลูกจ้างเป็นประเภทไร้ฝีมือ และขาดความรู้ความชำนาญ ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองต่ำและสภาพแรงงานก็อ่อนแอ และยังมีเหตุผลที่เป็นข้ออ้างของนายจ้างอีกหลายประการ รัฐบาลไทยมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมหลายสิบปีมาแล้วแต่ผลของการพัฒนาได้เอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง โดยเฉพาะนายจ้างที่กอบโกยผลประโยชน์ โดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมในสังคม รัฐบาลไทยได้ตระหนักดีถึงปัญหานี้ จึงได้เข้ามาแทรกแซง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เป็นบรรทัดฐานไม่ให้ลูกจ้างต้องเสียเปรียบจนเกินไป

1) ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างต่ำสุด (minimum wage) ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นและประกาศใช้โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้ นายจ้างถือปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ถือว่าเป็นมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำของลูกจ้าง และนายจ้างจะจ่ายต่ำกว่านี้ไม่ได้ แต่จะจ่ายสูงกว่านี้ได้ สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

(1) ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง สังคมไทยถือว่าความจำเป็นในการครองชีพนั้นขึ้นกับปัจจัย 4 ประการ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

(2) ความสามารถที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำได้ โดยพิจารณาจากปริมาณการขายสินค้าและบริการรวมกับกำไรที่ได้รับ

(3) ผลกระทบต่อราคาสินค้าในการดำเนินงานธุรกิจนั้น ต้นทุนแรงงานประมาณร้อยละ 10-15 ของต้นทุนรวมถือว่าเป็นต้นทุนต่ำย่อมไม่มีผลกระทบต่อราคาสินค้า ดังนั้น หากปรับค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นมาอีก โดยต้นทุนค่าจ้างแรงงานไม่สูงเกินร้อยละ 15 ของต้นทุนรวมสินค้าแล้ว ก็ไม่ควรขึ้นราคาสินค้า

2) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย คณะกรรมการค่าจ้างจะยึดหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำดังนี้

- (1) ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างคนเดียว
- (2) ค่าจ้างและรายได้ โดยเปรียบเทียบกับลูกจ้างในสถานประกอบการอื่น คำนึงถึงค่าจ้างอุตสาหกรรมและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจด้วย
- (3) ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของฝ่ายนายจ้าง
- (4) การพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม โดยคำนึงถึงความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน และปัญหาการว่างงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น

เกียรติกศักดิ์ พลมณี (2548) อ้างถึง ราเวนสไตน์ (Raveastein) ในชั้นยพร พันธุ์อารีย์ (2539:23-24) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้น ในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Law of Migration) เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการอพยพของประชากร ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การอพยพแบบดั้งเดิม (primitive migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง เพื่อแสวงหาวิธีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

2. การอพยพย้ายถิ่นแบบถูกบังคับ (forced migration) เป็นการย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาล หรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม ได้แก่ การลี้ภัย

3. การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (impelled migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบังคับยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

4. การอพยพโดยเสรี (free migration) เป็นการอพยพจากปัจเจกชน โดยเสรี อาจเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่ง การงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพแบบชนจำนวนมาก (mass migration)

5. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (mass migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา อพยพหนีสงคราม เป็นต้น การอพยพ

มีทั้งการอพยพแบบถาวร และการอพยพแบบชั่วคราว หรือการอพยพข้ามประเทศและการอพยพภายในประเทศ หรือการอพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

การอพยพเป็นการเคลื่อนย้ายของบุคคลจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่ง หรือจากที่ด้อยพัฒนาไปสู่อันที่พัฒนาแล้ว เกิดจากแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตใหม่ให้ดีขึ้น ต้องการมีชีวิตที่ดีมีความสุข มีความเจริญก้าวหน้า มีรายได้สูงขึ้น สภาพความเป็นอยู่ดีกว่าเดิม

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theories)

เนื่องจากมีผู้อธิบายความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” ไว้เป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่จะอธิบายไปที่แรงผลักดันภายในของแต่ละบุคคลที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างออกมา ดังเช่น นักวิทยาศาสตร์กลุ่มหนึ่ง ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้อย่างน่าสนใจว่า หมายถึงความพยายามที่จะให้เกิดขึ้นจากความปรารถนา แรงขับความต้องการ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้มนุษย์บรรลุถึงจุดหมายปลายทางและมีผลทำให้พฤติกรรมนั้นสิ้นสุด

คันสนีย์ ฉิมโถม (2529) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจอีกแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นไว้อย่างน่าสนใจว่า หมายถึง เหตุผลหรือวัตถุประสงค์ในการย้ายถิ่น ที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นตัดสินใจย้ายออกจากสถานที่ที่เคยอยู่เดิมไปยังสถานที่แห่งใหม่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ที่เคยอยู่เดิมเป็นแรงผลักดันหรือเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานที่แห่งใหม่เป็นแรงดึงดูดหรือทั้ง 2 อย่างประกอบกัน

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น (Migration Theories)

1) ความหมายของการย้ายถิ่น

สาโรช เนติธรรมกุล (2522) ได้ให้ความหมายของการย้ายถิ่น หมายถึง การย้ายถิ่นจากชุมชนหนึ่งไปยังอีกชุมชนหนึ่ง ซึ่งอาจจะหมายถึง การย้ายถิ่นจากชุมชน/ชนบทหนึ่งไปสู่อีกชุมชน/ชนบทหนึ่ง หรือย้ายจากชุมชน/ชนบทไปสู่อีกชุมชนเมือง หรือย้ายจากชุมชนเมืองไปยังชุมชนชนบท และย้ายจากถิ่นอาจเกิดขึ้นเนื่องจากการแสวงหาโชคหรือ โอกาส ปรับปรุงให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือเพราะต้องหนีจากสภาวะการฉ้อฉลรุนแรงไม่ถึงปรารถนาในท้องถิ่นเดิม

สันทัต เสริมศรี (2539:157-158) ได้ให้ความหมายว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเปลี่ยนที่อยู่อาศัย รวมถึงระยะทางและการผ่านอุปสรรคต่าง ๆ สิ่งที่น่าสนใจให้เห็นในเรื่องระยะทางและอุปสรรคของการย้ายถิ่นได้ค่อนข้างเป็นรูปธรรม คือ เขตการปกครอง นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงระยะเวลาของการอาศัยในที่ใหม่

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545) ทศนี ทองสว่าง (2544) และเพ็ญศรี ชีระสวัสดิ์ (2540) กล่าวว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายประชากรจากพื้นที่หนึ่งไปยังพื้นที่หนึ่งเป็นเวลานานจนทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่เข้าไปอยู่เปลี่ยนแปลงไป

การเคลื่อนย้ายแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) การเคลื่อนย้ายภายในประเทศ (internal migration) เป็นการเคลื่อนย้ายภายในอาณาเขตประเทศและเป็นการย้ายถิ่นระหว่างอาณาเขตระดับย่อย ซึ่งอาณาเขตระดับย่อยอาจจะเป็นตำบล อำเภอ จังหวัด จนถึงระดับชาติ

(2) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (international migration) เป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ จากประเทศหนึ่งไปยังประเทศอื่น เป็นการย้ายถิ่นข้ามประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายไปอยู่อย่างถาวรหรือแบบชั่วคราว

2) กฎแห่งการย้ายถิ่น (The laws of migration) Ernst georg Ravenstien, 1885. กล่าวว่า

(1) กระแสการย้ายถิ่นหลักแต่ละราย จะมีกระแสการย้ายถิ่นย้อนกลับ
ชดเชยเสมอ

(2) ผู้ที่อยู่อาศัยในเมือง มีโอกาสที่จะย้ายถิ่นน้อยกว่าผู้ที่อยู่ในชนบท

(3) ผู้หญิงจะย้ายถิ่นมากกว่าผู้ชายในระยะทางใกล้ ๆ

(4) เมื่อมีการพัฒนาทางเทคโนโลยีและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเป็น
ปัจจัยให้เกิดการย้ายถิ่น

(5) สภาพเศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น
ทฤษฎีนี้เห็นว่า การย้ายถิ่นเกิดขึ้นเพื่อยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจให้
สูงขึ้น ส่วนใหญ่เป็นการย้ายถิ่นจากพื้นที่ยากจนไปสู่พื้นที่ที่ให้โอกาสทางเศรษฐกิจที่จะทำให้ชีวิตดีขึ้น
Everett S. Lee, 1886. ได้พัฒนาทฤษฎีการย้ายถิ่นของตนตามแนวความคิดของ Ravenstien
โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นอยู่ 4 ปัจจัย คือ

(6) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ที่แหล่งต้นทาง

(7) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของถิ่นปลายทาง

(8) อุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง

(9) ปัจจัยส่วนบุคคล

ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Lee เป็นแนวคิดรวม ๆ ที่อธิบายปรากฏการณ์
ด้านการย้ายถิ่น โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่นำมาสู่การย้ายถิ่น
(ศุภวัฒน์ พลายน้อยและเนาวรัตน์ พลายน้อย: 2529)

3) ทฤษฎีผลักดันและดึงดูด (push – pull Theory)

เป็นทฤษฎีที่พยายามที่จะอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่น (ชัยวัฒน์ ปัญจพงศ์และคณะ: 2521) โดยจำแนกเป็น

(1) ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน (Push – factors) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก ซึ่งสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศที่เป็นบ้านเกิดของตนเอง เนื่องจาก

ก. อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานที่ต่ำระดับ (underemployment) แรงงานสิ้น ส่วนเกินที่เกิดขึ้นจากการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศนั้น เป็นผลมาจากไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

ข. ระดับค่าจ้างต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราสูงกว่า

ค. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้ สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ

ง. นโยบายการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีกรวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากรทำให้มีกำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้

จ. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่มีอยู่ที่สืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

(2) ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเคลื่อนย้าย

ก. โอกาสได้งานทำสูง มีโอกาสได้เลือกอาชีพที่ชอบได้มากหลากหลายสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพประเทศที่พัฒนาแล้ว ย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงาน โดยทั่วไปอยู่แล้ว และจากสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตน

ข. รายได้สูงกว่าทำงานในประเทศบ้านเกิด สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ ต้องอพยพเคลื่อนย้ายไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

ค. สวัสดิการดีกว่า เช่นที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความสะดวกสบายในการดำรงชีพ มีบ้านพักที่อยู่อาศัย บ้านเรือนสวยงาม สะอาดตา สภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดีดึงดูดใจ มีรายได้สูง และสิ่งบริการทางสังคมดี การคมนาคมสะดวก การสื่อสารทันสมัย การสาธารณสุขดี แรงงานได้รับความคุ้มครองยุติธรรมเสมอภาคในการทำงานเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานในประเทศที่ด้อยพัฒนาไหลเข้าสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าประเทศที่เป็นบ้านเกิด

ง. ความปลอดภัยสูง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคน มีงานทำ มีรายได้สูง ทำให้ชีวิตอยู่ดีกินดีขึ้น เป็นแรงดึงดูดให้อพยพย้ายถิ่นเข้ามาหาที่ปลอดภัยในการทำมาหากิน ผู้ปกครองยุติธรรมสามารถคุ้มครองให้อยู่เย็นเป็นสุข

จ. ความมั่นคงของชีวิตในอนาคต แรงงานที่ตัดสินใจย้ายถิ่นออกจากประเทศที่เป็นบ้านเกิด ความล้มเหลวในการทำมาหากิน ครอบครัวแตกสลาย เกิดการย่ำแย่ในชีวิตหาความสุขมิได้ ก็หาโอกาสที่จะเข้ามาทำมาหากินในประเทศเพื่อนบ้านที่เจริญในทุก ๆ ด้าน มีเศรษฐกิจดี แต่ขาดแคลนกำลังคนทำงานในบางสาขาอาชีพ มีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน เช่น ประกาศวันนัดพบแรงงาน ทำให้แรงงานในประเทศเพื่อนบ้าน ได้ทราบถึงประเภทงานที่ขาดแคลนได้เป็นอย่างดี แรงงานนั้นก็อาจถูกดูดเข้ามาได้ ถ้าระดับการจ้างสูงพอที่จะทำให้มีความมั่นคงของชีวิตในอนาคตได้

ฉ. ได้รับโอกาสทางการศึกษา แรงงานข้ามชาติ (ต่างด้าว) ที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านส่วนมากจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ การเข้ามาทำงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว ก็เพื่อหาโอกาสศึกษาอบรม ให้มีความรู้ความชำนาญในงานที่ตนทำอยู่ กลายเป็นแรงงานที่มีฝีมือเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศ ลำดับแรกก็จะศึกษาภาษาของเจ้าของประเทศ ศึกษากฎ ระเบียบ ประเพณี สังคม เพื่อการปรับตัว การศึกษาทำให้มีงานทำรับค่าจ้างที่สูงขึ้น ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ทั้งในและนอกประเทศ

3. ประเภทของแรงงานต่างด้าว

ประเภทของแรงงานต่างด้าวนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่ ถูกกฎหมายและแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2550) สามารถแยกประเภทได้ ดังนี้

3.1 แรงงานต่างด้าวประเภทถูกกฎหมาย คือ แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย และสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. ประเภทชั่วคราว คือ คนต่างด้าวทั่ว ๆ ไป (ตามมาตรา 7) ซึ่งหมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรและคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (NON - IMMIGRANT VISA)

2. ประเภทส่งเสริมการลงทุน คือ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรได้ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน เช่น มีพระราชบัญญัติปีโตรเลียม พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม (ตามมาตรา 10)

3. ประเภทมาตรา 12 คือ คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ซึ่งมี 4 กรณี คือ

3.1 คนต่างด้าวที่ถูกระงับการเนรเทศตามกฎหมายที่ว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

3.2 คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างการรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร เช่น พวกลูกเรือ อพยพ ลาวอพยพ เนปาลอพยพ พม่าพลัดถิ่น หรือคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2543

3.3 คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ก็ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2539 หรือตามกฎหมายอื่น เช่น บุคคลที่เกิดภายหลังวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งเป็นวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวมีผลบังคับใช้

3.4 คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

4. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวผู้ซึ่งได้รับอนุญาตทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ข้อ 10 (1) ซึ่งมีสาระสำคัญว่าให้ใบอนุญาตที่ได้ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

3.2 แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งได้แก่แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง คือ แรงงานที่ลักลอบทำงานโดยไม่ถูกต้องตามพระราชกฤษฎีกากำหนดในอาชีวะและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ปี พ.ศ. 2522 หรือคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ปี พ.ศ. 2521 คนกลุ่มนี้หมายถึงรวมถึง ผู้ที่ได้รับอนุญาตเข้าเมืองจุดประสงค์อื่น เช่น ท่องเที่ยว ธุรกิจ แต่ลักลอบประกอบอาชีพ หรือผู้ที่มีใบอนุญาตทำงานแต่หมดอายุ

4. จังหวัดสมุทรปราการ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรปราการ: ที่มา: <http://www.samutprakan.go.th>, 21.5.2559.

จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 อำเภอ มี 50 ตำบล 399 หมู่บ้าน โดยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล จำนวน 17 แห่ง (1 เทศบาลนคร 3 เทศบาลเมือง และ 13 เทศบาลตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 31 แห่ง

ตารางที่ 2.1 แสดงการแบ่งเขตการปกครองในจังหวัดสมุทรปราการ

อำเภอ	จำนวนตำบล (แห่ง)	จำนวนหมู่บ้าน (แห่ง)	จำนวนเทศบาล (แห่ง)	จำนวน อบต. (แห่ง)
เมืองสมุทรปราการ	13	95	7	5
พระประแดง	15	67	3	6
บางพลี	6	83	1	6
พระสมุทรเจดีย์	5	42	2	4
บางบ่อ	8	74	3	7
บางเสาธง	3	38	1	3
รวม	50	399	17	31

สำหรับการบริหารการปกครองในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สังกัดส่วนภูมิภาค	จำนวน	26	หน่วยงาน
2. สังกัดส่วนกลาง	จำนวน	27	หน่วยงาน
3. สังกัดส่วนท้องถิ่น	จำนวน	49	หน่วยงาน
4. ส่วนราชการอิสระ	จำนวน	5	หน่วยงาน
5. รัฐวิสาหกิจ	จำนวน	15	หน่วยงาน

ประชากรและโครงสร้างประชากร: จังหวัดสมุทรปราการ มีประชากรเป็นอันดับที่ 2 ของภาค รองจากกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ด้วยเหตุที่เป็นจังหวัดรองรับการขยายตัวจาก กรุงเทพมหานคร ทั้งในด้านการผลิต คือ อุตสาหกรรมและการกระจายตัวของประชากร ทำให้ จังหวัดสมุทรปราการมีประชากรย้ายถิ่นจากที่อื่นมาในจังหวัดเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งประชากรที่ เคลื่อนย้ายเข้ามาโดยเจ้าย้ายที่อยู่อย่างถูกต้อง และไม่ย้ายทะเบียนราษฎรเข้ามาก็มี ทำให้ประชากร ที่มีอยู่จริงสูงกว่าจำนวนประชากรในทะเบียนราษฎร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน กลุ่มอายุ 20-29 ปี จะมีรายชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎรต่ำกว่ากลุ่มอื่น

ในรอบปี 2551 มีประชากรตามทะเบียนราษฎรทั้งสิ้น 1.1 ล้านคนเศษ แยกเป็นชาย 551,970 คน หญิง 585,975 คน ทั้งนี้ยังไม่นับรวมประชากรแฝง ซึ่งมีอยู่ประมาณ 800,000 คนเศษ

ตารางที่ 2.2 แสดงประชากรตามทะเบียนราษฎรของจังหวัดสมุทรปราการ

อำเภอ	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนบ้าน
เมืองสมุทรปราการ	253,394	253,257	506,651	194,075
พระประแดง	101,586	106,551	208,137	80,771
บางพลี	85,682	92,315	177,997	90,279
พระสมุทรเจดีย์	53,269	54,650	107,919	39,259
บางบ่อ	46,526	48,301	94,827	30,111
บางเสาธง	29,558	30,901	60,459	38,628
รวม	570,015	585,975	1,155,990	473,123

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2558 ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ

4.2 สภาพเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, <http://samutprakan.mol.go.th>,
19 พฤษภาคม 2559.

จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา และเหนืออ่าวไทย มีเนื้อที่ประมาณ 1,004.092 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 627,577 ไร่ ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 29 กิโลเมตร ประกอบด้วย 6 อำเภอ 50 ตำบล 394 หมู่บ้าน การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 18 แห่ง (1 เทศบาลนคร 4 เทศบาลเมืองและ 14 เทศบาลตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 32 แห่ง

อาณาเขตจังหวัดสมุทรปราการ คือ ทิศเหนือ ติดต่อกับ กรุงเทพมหานคร (เขตลาดกระบัง และพระโขนง) ทิศใต้ ติดต่อกับอ่าวไทย ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศตะวันตกติดต่อกับกรุงเทพฯ (เขตบางขุนเทียน)

จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านกลาง แยกพื้นที่ออกเป็นด้านตะวันตก และด้านตะวันออก มีลำคลองหลายสาย ซึ่งมีความสำคัญในด้านการชลประทานเพื่อการเกษตรและเป็นเส้นทางคมนาคมขนส่งทางน้ำ โดยทั่วไปแล้วลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดสามารถแบ่งพื้นที่ได้เป็น 3 ส่วน คือ 1) บริเวณแม่น้ำเจ้าพระยาทั้งสองฝั่ง ซึ่งเป็นที่ราบลุ่มทั้งหมด 2) บริเวณตอนใต้ใกล้ชายฝั่งทะเล น้ำทะเลท่วมถึงและพื้นที่ดินจะเค็มจัดในฤดูแล้ง 3) บริเวณที่ราบกว้างใหญ่ทางตอนเหนือและตะวันออกซึ่งจะเป็นที่ราบลุ่มติดต่อกันตลอด

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดที่มีความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ใกล้ศูนย์กลางของประเทศและยังเป็นแหล่งวัตถุดิบที่นำเข้าจากต่างประเทศ เป็นคลังสินค้าที่สำคัญ นอกจากนี้ ยังเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ทำให้การขนส่งวัตถุดิบ และสินค้าจากโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอต่าง ๆ มีความสะดวกและเสียค่าใช้จ่ายต่ำ จึงมีส่วนสนับสนุนให้นักลงทุนเข้ามาประกอบกิจการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 7,345 แห่ง นับได้ว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นลำดับ 2 รองจากกรุงเทพมหานคร

การลงทุนภาคอุตสาหกรรม ขณะนี้จังหวัดสมุทรปราการมีการกำหนดเขตผังเมืองรวมครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด จึงมีข้อจำกัดในการขออนุญาตตั้งและขยายโรงงานได้เฉพาะบางพื้นที่และบางชนิดประเภทของโรงงาน ดังนั้น ภาวะในเรื่องการลงทุนในปัจจุบันจึงชะลอตัว แต่การมีท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จึงช่วยทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าซึ่งในอนาคตสิ่งที่จะต้องทำคือ แก้ไขปัญหาด้านการจราจร ที่ยังไม่คล่องตัว ในช่วงเวลาเร่งด่วน อันเป็นปัญหาเดียวกับ

กรุงเทพมหานคร รวมทั้งต้องเร่งรัดพัฒนาการสื่อสารโทรคมนาคม สาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ให้มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการและสามารถรองรับความเจริญก้าวหน้าที่จะตามมา พร้อมกับทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรปราการ ได้ประเมินภาวะเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรปราการในปี 2559 ว่าเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรปราการจะขยายตัวร้อยละ 5 (สูงกว่าที่คาดการณ์ไว้เดิม ณ เดือนกันยายน 2558 ที่คาดการณ์ว่าจะหดตัว ร้อยละ -3.40) ซึ่งจะปรับตัวดีขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก โดยมีการลงทุนภาคเอกชน การบริโภคภาคเอกชน ภาคบริการ การใช้จ่ายภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ

4.3 ผลกระทบต่อมวลรวมจังหวัด

ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสมุทรปราการ ณ ราคาประจำปี 2556 มีมูลค่ารวม 683,921 ล้านบาท และเปลี่ยนแปลงลดลงจากปี 2555 ร้อยละ 2.5 ซึ่งมีมูลค่าสูงเป็นอันดับ 3 ของประเทศ รองจากกรุงเทพมหานคร และจังหวัดระยอง

สาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) สาขาอุตสาหกรรมการผลิต (ร้อยละ 45.67 ของ GPP) 2) สาขาการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า คมนาคม (ร้อยละ 21.98 ของ GPP) 3) สาขาการขายส่ง ขายปลีกฯ (ร้อยละ 13.76 ของ GPP) 4) สาขาบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ฯ (ร้อยละ 6.39 ของ GPP) 5) สาขาตัวกลางทางการเงิน (ร้อยละ 2.56 ของ GPP)

ตารางที่ 2.3 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสมุทรปราการ ปี 2556 ณ ราคาประจำปี

อุตสาหกรรม	มูลค่า (ล้านบาท)	ร้อยละของ GPP
1.การเกษตรกรรม การล่าสัตว์ ป่าไม้	851	0.12
2.การประมง	1,607	0.23
3.การอุตสาหกรรม (การผลิต)	312,403	45.67
4.การไฟฟ้า ประปา และก๊าซ	15,284	2.23
5.ก่อสร้าง	12,816	1.87
6.การขายปลีก ขายส่ง ซ่อมแซมยานยนต์	94,113	13.76
7.การโรงแรม กิจการ	9,537	1.39
8.การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า คมนาคม	150,333	21.98
9.ตัวกลางทางการเงิน	17,561	2.56
10.บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ฯ	43,725	6.39

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	มูลค่า (ล้านบาท)	ร้อยละของ GPP
11.การบริหารราชการแผ่นดินฯ	9,779	1.42
12.การศึกษา	4,177	0.61
13.บริการด้านสุขภาพ/สังคมสงเคราะห์	7,057	1.03
14.ให้บริการประชาชน/สังคม/ส่วนบุคคล	4,091	0.50
15.ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	583	0.08
Gross Provincial Product (GPP)	683,921	100.00
GPP Per capita (Baht)	352,296	51.51
Population (1,000 persons)	1,941	0.28

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

รายได้ต่อหัวประชากรของจังหวัดสมุทรปราการในปี 2556 เท่ากับ 352,296 บาท เปลี่ยนแปลงลดลงจากปี 2555 ร้อยละ 4.5 สูงเป็นอันดับ 6 ของประเทศ รองจากจังหวัดระยอง กรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดฉะเชิงเทรา

4.3.1 ดัชนีราคาผู้บริโภค

ดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัดสมุทรปราการ เดือนธันวาคม 2558 ลดลงร้อยละ 0.2 จากเดือนพฤศจิกายน 2558 จากการลดลงของดัชนีราคาสินค้าหมวดอื่น ๆ ไม่ใช่อาหารและเครื่องดื่ม ลดลงร้อยละ 0.3 ขณะที่ราคาสินค้าหมวดอาหารและเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์สูงขึ้นร้อยละ 0.1

4.3.2 การจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่

ปี 2558 จังหวัดสมุทรปราการ มีการจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่ทั้งสิ้น 3,066 แห่ง แบ่งเป็น บริษัทจำกัด จำนวน 2,408, ห้างหุ้นส่วนจำกัด 652, ห้างหุ้นส่วนจำกัด 167, ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล 3 แห่ง และบริษัทมหาชนจำกัด 3 แห่ง ประเภทกิจการที่มีการจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ฯ จำนวน 1,184 แห่ง (ร้อยละ 38.62) 2) การผลิต จำนวน 524 แห่ง (ร้อยละ 17.09) 3) การก่อสร้าง จำนวน 377 แห่ง (ร้อยละ 12.30) 4) กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมวิชาการ 265 แห่ง (ร้อยละ 8.64) 5) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า คมนาคม 198 แห่ง (ร้อยละ 6.46)

4.3.3 การจดทะเบียนโรงงานอุตสาหกรรม

ปัจจุบันจังหวัดสมุทรปราการมีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด 7,473 แห่ง สำหรับปี 2558 มีการจดทะเบียนโรงงานใหม่จำนวน 77 ราย ประเภทอุตสาหกรรมที่จดทะเบียน ประกอบกิจการใหม่สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมกระดาษ 16 ราย (ร้อยละ 20.78) รองลงมาคือ อุตสาหกรรมพลาสติกและอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ ประเภทละ 13 ราย (ร้อยละ 16.88) อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ 6 ราย (ร้อยละ 7.79) และอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ 6 ราย (ร้อยละ 7.79) และอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล 5 ราย (ร้อยละ 6.49) เงินทุนอุตสาหกรรมรวมทั้งสิ้น 7,152.21 ล้านบาท สามารถรองรับคนงานได้จำนวน 2,670 คน ในส่วนโรงงานที่ปิดกิจการในปี 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 302 ราย (หมายเหตุ : จำนวนการเลิกกิจการเป็นการปรับฐานข้อมูล)

4.3.4 ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน

ภาวะแรงงานมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สืบเนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น สถานการณ์ทางการเมือง ที่ส่งผลถึงความเชื่อมั่นของนักธุรกิจ นักลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ เกิดการชะลอการลงทุน ชะลอการขยายกิจการ รวมถึงการชะลอการจ้างงาน ในขณะที่การผลิตคนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของภาคการศึกษายังคงมีอย่างต่อเนื่อง มีอาจชะลอตามภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจ จึงส่งผลต่อการว่างงาน การทำงานต่ำกว่าระดับ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิต ต้นทุนการผลิต ทักษะคติทั้งของฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน เหล่านี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของภาวะการณ์จ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมือแรงงาน มาตรฐานแรงงาน

1) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ เทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไปในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปี 2558 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มีอัตราร้อยละ 74.09 ลดลงเล็กน้อยจากปี 2557 ที่มีอัตรา 75.04

2) อัตราการมีงานทำ

อัตราการมีงานทำต่อกำลังแรงงาน เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นภาวะการณ์มีงานทำในตลาดแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ ว่ามีสัดส่วนมากน้อยเพียงใด สำหรับอัตราการมีงานทำในภาคเกษตรของจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งคำนวณจากผู้มีงานทำในภาคเกษตรในจังหวัดสมุทรปราการในปี 2558 พบว่า อัตราการมีงานทำในภาคเกษตรจังหวัดสมุทรปราการ มีอัตรา

ร้อยละ 1.11 โดยเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า อัตราการมีงานทำในภาคเกษตรจังหวัดสมุทรปราการ มีอัตราการลดลงเล็กน้อยจากปี 2557 ที่มีร้อยละ 1.12

ส่วนอัตราการมีงานทำนอกภาคเกษตร มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นในปี 2558 กล่าวคือปี 2558 มีอัตรา 98.89 เพิ่มขึ้นจากปี 2557 ที่มีอัตรา 98.86 เนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการ เป็นเมืองอุตสาหกรรม จึงมีอัตราการมีงานทำนอกภาคเกษตรสูงกว่าร้อยละ 98

โดยสรุป ในภาพรวม พบว่า อัตราการมีงานทำหรือการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ มีลักษณะการทำงานแบบโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพราะพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ใกล้ศูนย์กลางของประเทศ เป็นคลังสินค้าที่สำคัญ ศูนย์กลางการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทำให้สะดวกต่อการขนส่งวัตถุดิบ มีโรงงานอุตสาหกรรม มากที่สุด รองจากกรุงเทพมหานคร กำลังแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ นิยมทำงานนอกภาคเกษตรเพราะสะดวกต่อการเดินทาง และมีโรงงานอุตสาหกรรมรองรับเป็นจำนวนมาก

3) อัตราการว่างงาน

อัตราการว่างงานในปีที่ผ่านมา ๆ มา พบว่า อัตราว่างงานของจังหวัดสมุทรปราการ แต่ละปีจะมีอัตราที่ใกล้เคียงกัน แต่ละปีจะปรับตัวสูงขึ้นและลดลงตามปัจจัยในเรื่องจำนวนแรงงานในจังหวัดที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการเป็นพื้นที่อุตสาหกรรม

สำหรับอัตราว่างงานในจังหวัดสมุทรปราการปี 2558 มีอัตราร้อยละ 1.47 ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงลดลงจากปีที่ผ่านมา แสดงว่า สภาพเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรปราการ สามารถรองรับแรงงานเข้าไปทำงานได้สูง

4) อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา 33) ผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และกรณีเลิกจ้าง

จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการปี 2558 มีจำนวน 719,684 คน อัตราเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตน (มาตรา 33) (YoY) ขยายตัวร้อยละ 0.36 เมื่อเทียบกับปี 2557

จำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานปี 20,150 คน อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (YoY) เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.74 เมื่อเทียบกับปี 2557 ที่มีจำนวน 19,424 คน

สำหรับจำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้างมีจำนวน 2,649 คน อัตราเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้าง (YoY) เพิ่มขึ้นร้อยละ 100.53 เมื่อเทียบกับปี 2557 ที่มีจำนวน 1,321 คน

5) อัตราการบรรจุนาน

อัตราการบรรจุนานในแต่ละปีเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวของภาวะการณ้ด้านแรงงาน โดยเมื่อวิเคราะห์จำนวนการบรรจุนานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดดำเนินการ เทียบกับจำนวนตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด พบว่า จังหวัดสมุทรปราการมีอัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่าง ปี 2558 มีจำนวน 31,009 คน หรือร้อยละ 54.47 โดยมีอัตราสูงกว่าปี 2557 ที่มีร้อยละ 46.63 ส่วนอัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงานในจังหวัดสมุทรปราการ ปี 2558 อยู่ที่ร้อยละ 37.32 มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2557 ที่มีร้อยละ 29.86

6) อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว

อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดของจังหวัดสมุทรปราการปี 2558 มีอัตราร้อยละ 14.02 หมายถึง ผู้มีงานทำทุก ๆ 100 คน จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวประมาณ 14 คน และอัตราการจ้างงานต่างด้าว 3 สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 13.55 หมายถึง ผู้มีงานทำทุก ๆ 100 คน จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติประมาณ 13 คน

7) อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการเป็นตัวบ่งบอกตัวหนึ่งทีแสดงให้เห็นถึงภาวะการณ้ด้านแรงงาน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายย่อมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานและส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานตามมา ซึ่งพบว่าอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดต่อจำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด พบว่า ปี 2558 มีอัตรา 11.15 โดยมีอัตราสูงขึ้นจากปี 2557 ที่มีอัตรา 2.01 สำหรับอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ปี 2558 มีอัตรา 32.78 มีอัตราต่ำกว่า ปี 2557 ที่มีอัตรา 33.00

8) อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน / ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

การเกิดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลมาจากการที่ถูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และหากไม่สามารถยุติ หรือตกลงกันได้ก็จะเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น สำหรับอัตราสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดต่อสถานประกอบการ โดยไตรมาสที่ 1/2558 มีอัตรา 13.69 ไตรมาสที่ 2/2558 มีอัตรา 13.60 ไตรมาสที่ 3/2558 มีอัตรา 9.04 และไตรมาสที่ 4 มีอัตรา 53.91 แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการ 100,000 แห่ง มีการเกิดข้อพิพาทแรงงานที่

ประมาณ 23 แห่ง เป็นอัตราที่อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่าที่ผ่านมามีความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างในจังหวัดอยู่ในระดับดี

สำหรับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการซึ่งเกิดการความขัดแย้งระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้างที่มีใช้ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงาน เป็นตัวชี้วัดอีกตัวหนึ่งที่บ่งบอกถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ โดยอัตราการเกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการต่อ สถานประกอบการ 100,000 แห่ง ในรอบปีที่ผ่านมา นับจากไตรมาส 1 ปี 2558 จนถึงไตรมาส 4 ของปี 2558 มีอัตราอยู่ในช่วง 22.79 ถึง 53.91 กล่าวคือในสถานประกอบการ 100,000 แห่ง เกิดข้อ ขัดแย้งประมาณ 32 แห่ง ซึ่งก็ยังสามารถนับว่าเป็นอัตราที่ต่ำอยู่และเมื่อพิจารณาความเคลื่อนไหวแล้ว พบว่า ไตรมาส 4 มีอัตราสูงขึ้นจากไตรมาส 1-3 เป็นต้นมา อย่างไรก็ตามสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดสมุทรปราการได้ดำเนินการ ตรวจสอบสถานประกอบการ พร้อมทั้งส่งเสริม การสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง

9) อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน

อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน คิดจากจำนวนผู้ประกันตนของกองทุน ประกันสังคมตามมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 ต่อจำนวนผู้มีงานทำของปี 2558 คิดเป็น ร้อยละ 63.56 มีอัตราเปลี่ยนแปลงลดลงจากปี 2557 ร้อยละ 2.66 เนื่องจากมีผู้ประกันตนตามมาตรา 40 กรณีชราภาพบางส่วนสมัครใจไปเป็นสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ซึ่งจะมีผลใน วันที่ 20 สิงหาคม 2558 ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคม ได้ขยายความคุ้มครองไปสู่กลุ่มแรงงานนอก ระบบเพื่อจูงใจให้ผู้ใช้แรงงานเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม เพื่อนำไปสู่การมีหลักประกันความ มั่นคงในชีวิตเพิ่มมากขึ้น

ส่วนอัตรารว่างงานซึ่งคำนวณจากผู้ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตรา 1.03 โดยเพศหญิงจะมีอัตรารว่างงานสูงกว่าเพศชาย กล่าวคือเพศหญิงร้อยละ 0.57 ขณะที่เพศชาย 0.45 ทั้งนี้อัตราการว่างงานในปีนี้มีอัตราลดลงจากปีที่ผ่านมา ที่มีอัตรารว่างงานร้อยละ 1.48

สำหรับตัวเลขในกลุ่มของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานซึ่งมีจำนวน 456,342 คน พบว่า เป็นผู้ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ และส่วนอื่น ๆ โดยมีสัดส่วน คือ ร้อยละ 34.65, 25.39 และ 39.96 (ของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน) ตามลำดับ

5. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, <http://samutprakan.mol.go.th>, 9 พฤษภาคม 2559.

5.1 แรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานมีจำนวน 186,768 คน จำแนกเป็นประเภททั่วไป จำนวน 4,534 คน (ร้อยละ 2.48) ประเภทส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 12) จำนวน 313 คน (ร้อยละ 0.17) ประเภทชั่วคราวบุคคลที่ราบสูง 1,326 คน (ร้อยละ 0.71) และแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ 180,595 คน (ร้อยละ 96.69) โดยจำแนกเป็นกลุ่มพิสูจน์สัญชาติ 93,893 คน กลุ่มนำเข้าตาม MOU 23,960 คน และได้รับอนุญาตตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558 จำนวน 62,753 คน

ในส่วนของแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ ที่ขึ้นทะเบียน ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558 จำนวน 63,523 คน จำแนกเป็นสัญชาติ เมียนมา 21,797 คน สัญชาติลาว 5,015 คน และสัญชาติกัมพูชา 35,815 คน

5.2 การพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้าน 1) ฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 18 คน 5 กลุ่มอาชีพ ธุรกิจและบริการ ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ช่างเครื่องกล ช่างก่อสร้าง และฝึกอบรมทำงานเชื่อมมาตรฐานสากล 2) การฝึกเสริมทักษะเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำจำนวน 133 คน โดยฝึก 3 กลุ่มอาชีพ คือ ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และช่างก่อสร้าง 3) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีผู้รับการฝึก 8,486 คน มีผู้ผ่านการฝึก 8,069 คน (ร้อยละ 95.12) โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุดคือ ธุรกิจบริการและภาษาต่างประเทศ จำนวน 4,634 คน มีผู้ผ่านการฝึก 4,407 คน

ในส่วนของ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่า มีผู้เข้ารับการทดสอบจำนวน 2,838 คน ผ่านการทดสอบ 2,174 คน (ร้อยละ 76.60) โดยกลุ่มอาชีพที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือสูงสุดคือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 1,049 คน ผ่านการทดสอบ 763 คน

การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มีสถานประกอบการยื่นคำขอ 1,330 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 320,000 คน ค่าใช้จ่าย 83,897,481 บาท

การคุ้มครองแรงงาน จากการตรวจแรงงานสถานประกอบการทั้งสิ้น 1,339 แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ 113,417 คน ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจ ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาด 20-49 คน จำนวน 328 แห่ง (ร้อยละ 24.50) รองลงมาคือขนาด 10-19 คน

จำนวน 228 แห่ง (ร้อยละ 17.03) สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีจำนวน 36 แห่ง (ร้อยละ 2.69) ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาด 20-49 คน จำนวน 12 แห่ง (ร้อยละ 33.33) รองลงมาขนาด 10-19 คน จำนวน 11 แห่ง (ร้อยละ 30.56) ทั้งนี้อยู่ในประเภทกิจการ อุตสาหกรรมการผลิต 20 แห่ง (ร้อยละ 55.56) รองลงมาคือ การขายส่งขายปลีกฯ 8 แห่ง (ร้อยละ 22.22)

5.3 การตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน ปี 2558 มีการตรวจสอบความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 421 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 69,338 คน พบว่า สถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย 283 แห่ง (ร้อยละ 67.22) และปฏิบัติไม่ถูกต้อง 138 แห่ง (ร้อยละ 32.78)

5.4 การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ปี 2558 จังหวัดสมุทรปราการ มีการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน จำนวน 13,099 คน โดยประเภทของความร้ายแรง พบว่า ส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 9,373 คน (ร้อยละ 71.56) หยุดงานเกิน 3 วัน 3,696 คน (ร้อยละ 28.22) ส่วนผู้ที่เสียชีวิตมีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 0.22) และสูญเสียชีวิตบางส่วน จำนวน 1 คน ในปีนี้ไม่มีผู้ที่ประสบอันตรายจนถึงทุพพลภาพ

5.5 การเกิดข้อเรียกร้อง/พิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง ปี 2558 มีการแจ้งข้อเรียกร้อง 118 แห่ง 123 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 85,377 คน เป็นกิการเอกชนทั้งหมด ข้อเรียกร้องสามารถยุติได้ โดยสามารถตกลงกันได้ 44 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 34,163 คน เกิดข้อพิพาทแรงงาน 13 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 6,732 คน และข้อเรียกร้องยังไม่ยุติ 61 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 44,482 คน

สำหรับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมีจำนวน 20 แห่ง 23 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 8,859 คน ยุติภายใน 5 วัน จำนวน 8 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 1,545 คน ยุติเกิน 5 วัน จำนวน 11 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 4,780 คน และข้อพิพาทยังไม่ยุติจำนวน 5 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,137 คน

สำหรับการเกิดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีจำนวน 28 แห่ง 33 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 18,570 คน โดยสามารถตกลงกันได้ 19 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 12,320 คน ถอนเรื่อง 3 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,818 คน ฟ้องศาลแรงงาน 3 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,228 คน ส่งเรื่องถึงคณะกรรมการรณรงค์สิทธิมนุษยชน 1 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 720 คน

5.6 การเลิกจ้างแรงงาน จากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ มีสถานประกอบการ เลิกกิจการจำนวน 101 แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 685 คน ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาด 1-9 คน จำนวน 95 แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 83 คน โดยประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้างสูงสุดคือ ประเภทการผลิตจำนวน 41 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 538 คน รองลงมาคือ ประเภท

การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ 23 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 72 คน อสังหาริมทรัพย์ 4 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 3 คน การขนส่ง และสถาบันการเงิน 3 แห่ง การขนส่งลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 23 คน สถาบันการเงิน ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 1 คน

5.7 การสวัสดิการ ปี 2558 ได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน จำนวน 4 กิจกรรม ดังนี้ 1) ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัวและสังคม 249 แห่ง 13,646 คน 2) กำกับให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ 480 แห่ง 3) จัดสวัสดิการมูมนมแม่ในสถานประกอบการ 3 แห่ง 4) ส่งเสริมสวัสดิการแก่แรงงานกลุ่มพิเศษ 234 คน

5.8 การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2558 พบว่า จังหวัดสมุทรปราการ มีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน 22,261 แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 846,858 ราย จำแนกเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จำนวน 719,684 ราย มาตรา 39 จำนวน 82,047 ราย และมาตรา 40 จำนวน 45,127 ราย และมีสถานพยาบาลเครือข่ายกองทุนประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาล จำนวน 3 แห่ง และสถานพยาบาลเอกชน จำนวน 13 แห่ง

ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2558 มีการจ่ายประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม 8 กรณี ทั้งสิ้น 614,246,319.34 บาท จำนวนผู้ใช้บริการมีจำนวน 311,5871 ราย ประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุด ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร จำนวน 84,568 ราย (ร้อยละ 27.14 ของผู้ใช้บริการ) รองลงมาคือ กรณีเจ็บป่วย จำนวน 38,312 ราย (ร้อยละ 12.30) บำนาญ จำนวน 4,505 ราย (ร้อยละ 1.45) กรณีว่างงาน จำนวน 3,928 ราย (ร้อยละ 1.26) กรณีคลอดบุตร จำนวน 3,622 ราย (ร้อยละ 1.16) กรณีบำเหน็จชราภาพ จำนวน 1,545 ราย (ร้อยละ 0.50) กรณีทุพพลภาพ จำนวน 592 ราย (ร้อยละ 0.19) และกรณีเสียชีวิต จำนวน 368 ราย (ร้อยละ 0.12) ตามลำดับ

5.9 สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่า การจ่ายเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย มีการจ่ายเงินสูงสุด ถึง 252,599,851.48 บาท (ร้อยละ 41.12 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย) ลำดับต่อมาคือ สงเคราะห์บุตร จำนวน 106,736,500 บาท (ร้อยละ 17.38) คลอดบุตร จำนวน 93,363,337.50 บาท (ร้อยละ 15.20) บำเหน็จชราภาพ จำนวน 76,738,147.10 บาท (ร้อยละ 12.49) ว่างงาน 48,725,020.08 บาท (ร้อยละ 7.93) บำนาญ จำนวน 32,105,510.72 บาท (ร้อยละ 5.23) กรณีเสียชีวิต จำนวน 27,696,012.55 (ร้อยละ 4.51) และกรณีทุพพลภาพ จำนวน 8,387,450.63 บาท (ร้อยละ 1.37) ตามลำดับ

ภาวะด้านแรงงานมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สืบเนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น สถานการณ์ทางการเมือง ที่ส่งผลถึงความเชื่อมั่นของนักธุรกิจ นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ เกิดการชะลอ การลงทุน ชะลอการขยายกิจการ รวมถึงการชะลอ

การจ้างงาน ในขณะที่การผลิตคนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของภาคการศึกษายังคงมีอย่างต่อเนื่อง มีอาจจะลดตามภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจ จึงส่งผลกระทบต่อการว่างงาน การทำงานต่ำกว่าระดับ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิต ต้นทุนการผลิต ทัศนคติทั้งของฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของภาวะการณ์จ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมือแรงงาน มาตรฐานแรงงาน ฯลฯ

การจะทราบความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงของภาวะแรงงาน จึงต้องมีการพิจารณาศึกษา เพื่อกำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งติดตามการเปลี่ยนแปลง เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา รวมถึงทำนายหรือคาดการณ์อนาคต อันจะเอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดแผนงานที่จะต้องทำให้สนองตอบต่อความต้องการของทุกกลุ่ม ทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ปี 2558 ฉบับนี้ จะขอเสนอตัวชี้วัดภาวะแรงงานดังนี้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2553) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศและการจ้างงานในประเทศและภาวะเศรษฐกิจ พบว่า มีการจ้างแรงงานทดแทนในครัวเรือนของแรงงานไทยทั้งก่อนและหลังกลับจากทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ 1 คน นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อมีแรงงานเดินทางกลับจากทำงานในต่างประเทศแล้วแรงงานประมาณสามในสี่ไม่เคยไปสมัครงาน ส่วนแรงงานที่ไปสมัครงานและที่ได้ออกมาเป็นงานในประเภทงานกรรมกรหรือคนงานมากที่สุดซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งงานที่เคยไปทำงานในต่างประเทศผู้ที่ได้ออกมาทำให้เหตุผลที่ได้รับการว่าจ้างเนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศ สถานประกอบการที่มีการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบันเป็นแรงงานประเภทกึ่งฝีมือซึ่งอยู่ในประเภทช่างปั้น ทอถัก และย้อม การใช้วิธีดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยการหาคนงานด้วยตนเอง ครัวเรือนที่มีแรงงานไทย เดินทางไปทำงานต่างประเทศมีรายได้สูงขึ้น โดยเงินที่ได้จากการไปทำงานยังต่างประเทศมากกว่าครึ่งไม่ได้ถูกนำไปใช้ให้เกิดรายได้หรือต่อการลงทุนทางด้านเศรษฐกิจ แต่นำเงินไปใช้ในการก่อสร้างและซ่อมแซมที่อยู่อาศัย ใช้นี้ และไถ่ถอนที่นำการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศส่งผลกระทบต่อการทำงานในประเทศและภาวะเศรษฐกิจ ดังนี้ เนื่องจากมีงานบางประเภทที่แรงงานไทยปฏิเสธที่จะทำงาน ได้แก่ งานก่อสร้าง งานประมงทะเล งานขนถ่ายสินค้าทางน้ำ และงานในกิจการต่อเนื่องจากประมงทะเล ซึ่งเป็นงานประเภทงานหนัก งานสกปรก เสี่ยงอันตราย งานที่มีลักษณะซ้ำซาก จำเจ นำเบื่อ เป็นต้น

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (กรกฎาคม 2552) โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่องแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก พบว่า สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก (มีการจ้างงาน 1-19 คน) ซึ่งในการศึกษานี้เรียกว่า MSEs (Micro and Small Enterprises) มีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยหลายด้าน ทั้งในด้านการจ้างงาน (MSEs มีการจ้างงานในปี 2551 ถึง 7.9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 21 ของการจ้างงานรวมทั้งประเทศ และร้อยละ 57 ของการจ้างงานที่มีค่าจ้าง) ในด้านเศรษฐกิจ MSEs เป็นตัวอย่างที่ดีของเศรษฐกิจแบบพอเพียง การลดปัญหาความยากจน การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสในการลงทุนขนาดใหญ่ ๆ และ MSEs เป็นตัวเชื่อมระหว่างเศรษฐกิจในระบบกับเศรษฐกิจนอกระบบ นอกจากนั้นแล้วแรงงานใน MSEs ยังเป็นส่วนที่การประกันสังคมยังมีภารกิจต้องดำเนินงานอีกมาก เนื่องจากการขยายความครอบคลุมของระบบประกันสังคมไปยังสถานประกอบการขนาด 1-9 คน ดังนั้นการสนับสนุนและส่งเสริม MSEs ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญให้เกิดขึ้นและสามารถเจริญเติบโตต่อไปได้ จึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศ และเป็นเครื่องมือในการต่อสู้กับความยากจน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ MSEs สามารถช่วยเพิ่มการจ้างงาน สร้างผู้ประกอบการ และการเติบโตทางเศรษฐกิจของผู้ประกอบการ ทั้งในสังคมในระดับท้องถิ่นและประเทศชาติในที่สุด

วัฒนา ณ ระนอง (2554) ซึ่งได้ศึกษาถึงสาเหตุของการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดราชบุรี ในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2541 - 2542 ในกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2542 ซึ่งระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ วิธีการวิจัยในเชิงเอกสาร โดยการศึกษาถึงเอกสารของทางราชการ หนังสือ บทความ ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับสาเหตุของการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และวิธีการวิจัยในเชิงสำรวจ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับเจ้าของกิจการ 11 แห่ง ใน 8 กิจการ ซึ่งประกอบด้วยกิจการสวนผักผลไม้ ไร่ อ้อย เลี้ยงหมู หมูเมืองแร่และหมูเมืองหิน โรงสีข้าว โรงงานทำอิฐ โรงงานทำโอ่งและงานก่อสร้าง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุที่นายจ้างยังคงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไว้ที่ 10 ประเด็น คือ (1) ต้นทุนที่ต่ำกว่าในด้านค่าจ้าง (2) การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่าย (3) ความขยันอดทนในการทำงานของแรงงานพม่า (4) การขาดแคลนแรงงานไทย (5) เหตุผลในด้านมนุษยธรรม (6) ความยากง่ายในการปกครองแรงงานพม่า (7) มีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ (8) เรื่องความซื่อสัตย์ของแรงงานพม่า (9) อุปนิสัยของแรงงานพม่า (10) มีการบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับของภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่าประเด็นที่เป็นสาเหตุที่สำคัญของการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรีมี 3 ประเด็น เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

คือ 1. ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานพม่าถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย 2. การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่ายและเหตุผลด้านมนุษยธรรม 3. การขาดแคลนแรงงานไทยและความขยันอดทนของแรงงานพม่า

วาสนา สุวรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลี้ลับลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่ากระบวนการเข้ามาของแรงงานต่างชาตินั้นส่วนใหญ่เป็นผลมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนเส้นทางที่เข้ามาส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเชื้อชาติ เช่น ไทยใหญ่ จะเดินทางมาจากรัฐฉานจะเข้ามาทาง 3 จังหวัดทางเหนือ คือ เชียงราย เชียงใหม่ และ แม่ฮ่องสอน กระเหรี่ยงจะเดินทางมาจากรัฐกระเหรี่ยงเข้ามาทางจังหวัดตาก ส่วนพม่าจะมาจากทางย่างกุ้ง หงสาวดี มาทางเรือผ่านเมืองตะวาย มะริด เกาะสอง และเข้าไทยทางจังหวัดระนอง ส่วนชนชาติมอญมาจากมะละแหม่ง และตะวายจะเข้าไทยได้ 2 ทาง คือเดินทางเข้ามาทางจังหวัดกาญจนบุรี และมาทางเรือลงมาทางเมืองตะวาย มะริด และเกาะสองเข้าไทยที่ระนอง แรงงานส่วนใหญ่มาทำงานในภาคเกษตรกรรมและประมง นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างชาติประมาณ ร้อยละ 60 ต้องการกลับประเทศ แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในสถานประกอบการต่างๆ 5 ประเภท โดยเกือบครึ่งหนึ่งมา โดยเพื่อนหรือญาติพามา และรองลงมาสมัครด้วยตนเอง ยกเว้นแรงงานต่างชาติที่ทำงานในสถานบริการทางเพศมีสัดส่วนของการถูกนายหน้าพามาทำงานผลสืบเนื่องของการเข้ามาของแรงงานต่างชาติ

รัตนกุล วรกิจ โภคาทร (2556) ที่ได้ศึกษาปรากฏการณ์จากภาวะทุนนิยมในยุคโลกาภิวัตน์แรงงานข้ามชาติมีลักษณะร่วมของปรากฏการณ์นี้ไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก เป็นปรากฏการณ์ระดับนานาชาติ เนื่องจากเป็นการเดินทางจากประเทศหนึ่งเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่ง จากอีกระบบเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมหนึ่งเข้าไปติดต่อกับสัมพันธ (ผ่านการจ้างงาน) กับอีกระบบหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าพรมแดนของชาติที่เคยถูกปิดกั้นด้วยอุดมการณ์ทางการเมืองหรือการกีดกันทางเศรษฐกิจในช่วงสงครามเย็นได้เปิดกว้างมากขึ้น

ประการที่สอง แรงงานข้ามชาติแท้ที่จริงก็คือมีการไหลเวียนของกำลังคนในวัยทำงานจากประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจของภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก ไปยังประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและบริการเป็นหัวใจสำคัญของประเทศ

ประการที่สาม ความยากจนและความต้องการโอกาสในชีวิต ก็ยังคงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ แรงงาน

ประการที่สี่ ปมปัญหาของแรงงานข้ามชาติซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น เช่น เกี่ยวกับการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (กรณีของฟิลิปปินส์) การแพร่ระบาดของโรค

เอตส์ การขยายตัวของแก๊งไต้ดินข้ามชาติที่ทำธุรกิจผิดกฎหมาย เช่น ที่มีการลักลอบขนคนเข้าเมือง การลักลอบค้าประเวณีและยาเสพติดในบางกรณี เป็นต้น

ประการสุดท้าย แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่าสังคมนานาชาติในโลกสมัยใหม่มีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางเศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสารและสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น แรงงานจากไทยและฟิลิปปินส์ช่วยให้ธุรกิจก่อสร้างในไต้หวันเจริญก้าวหน้า คนทำงานบ้านและคนเลี้ยงเด็กจากฟิลิปปินส์ก็จะช่วยให้คนในวัยทำงานของฮ่องกงและสิงคโปร์มีเวลาทำงานมากขึ้น เป็นต้น

ศุภางค์ จันทวานิช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษานโยบายเรื่องการเคลื่อนย้ายประชากร และผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย พบว่าคนต่างชาติที่เดินทางเข้ามายังประเทศไทยมีทั้งที่เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย และที่เข้ามาโดยผิดกฎหมาย เมื่อไม่นับกลุ่มนักท่องเที่ยวแล้ว ผู้ที่เข้าเมืองส่วนใหญ่จะเป็นผู้เข้ามาทำงานและเป็นผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย กลุ่มผู้เข้าเมืองที่ประกอบไปด้วยชาวพม่า (รวมชนกลุ่มน้อยต่างๆ จากประเทศพม่า) จีน (รวมชนกลุ่มน้อย) ลาว เขมร มาเลเซีย บังกลาเทศ ปากีสถาน อินเดีย มีกลุ่มตะวันออกกลาง ชาวญี่ปุ่น ชาวยุโรปและชาวแอฟริกัน กลุ่มผู้ที่ย้ายถิ่นเหล่านี้เดินทางเข้ามาทั้งทางอากาศและทางบก และเข้ามาพำนักในประเทศไทยเป็นเวลายาวบ้างสั้นบ้าง เมื่อพิจารณาที่ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อความมั่นคง ได้พบว่ากลุ่มผู้เข้าเมืองทำให้เกิดผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อความมั่นคง กลุ่มผู้เข้าเมืองทำให้เกิดผลกระทบระยะสั้น ต่อความมั่นคง 4 ด้าน ได้แก่ ละเมิดกฎหมายและความเป็นระเบียบของสังคม การคุกคามความมั่นคงทางเศรษฐกิจการคุกคามความมั่นคงทางสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และความมั่นคงทางการเมืองการทหารและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กลุ่มคุกคามความมั่นคงทางการเมืองการทหารและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ได้แก่กลุ่มที่ต่อต้านชาวกะเหรี่ยงพุทธจากพม่า (DKBA) ที่รุกกล้าเข้ามาในเขตแดนไทย กลุ่มม้งถ้ากระบอกที่มาจากพม่า กลุ่มที่ลักลอบข้ามแดนไปยังมาเลเซียที่เป็นชาวบังกลาเทศ และกลุ่มของผู้ก่อการร้ายจากมาเลเซีย ปากีสถานและอินเดียและกลุ่มผู้ก่อการร้ายสากลจากตะวันออกกลาง

จากงานการศึกษาวิจัยของฝ่ายวิจัยและพัฒนา กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2558) ที่ได้ศึกษาในเรื่องการขาดแคลนแรงงานกรีดยางพาราและแรงงานประมงทะเล ผลการศึกษาวิจัย พบว่า แรงงานกรีดยางพารา อาชีพกรีดยางพาราเป็นอาชีพที่สามารถทำได้ในช่วงฤดูกลางเท่านั้น ซึ่งช่วงเวลาที่จะสามารถกรีดยางพาราได้ คือช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง ธันวาคม ช่วงเวลาที่ไม่สามารถกรีดยางพาราได้ แรงงานกรีดยางพาราจะเปลี่ยนไปทำงานรับจ้างทั่วไปภายในจังหวัด สำหรับรายได้จากการกรีดยางพารานั้นไม่มีความแน่นอนขึ้นอยู่กับราคายางพารา แรงงานกรีดยางพารา ที่เกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานเป็น

ผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปี 2537 กิจการกริถียงพาราประสบปัญหาในการขาดแคลนแรงงาน โดยเป็นปัญหาการขาดแคลนในบางช่วงฤดูกาล วิธีการที่เจ้าของกิจการส่วนใหญ่ใช้ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานคือ หาแรงงานไทยจากที่อื่นมาทดแทนที่เหลือก็ใช้แรงงานต่างชาติดทดแทน พื้นที่ที่มีการขาดแคลน แรงงานประมงทะเล ประมาณครึ่งหนึ่งของผู้ประกอบการอาชีพอิสระด้านประมงทะเลจะอยู่ในเขตภาคใต้ และเกือบครึ่งจะอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหลือเป็นภาคกลาง เกือบครึ่งหนึ่งของกิจการประมงทะเลก็จะใช้แรงงานท้องถิ่น แรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแรงงานต่างชาตินในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยแรงงานประมงทะเลทั้งหมดเป็นเพศชาย มีรายได้ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณปลาที่จับได้ การขาดแคลนแรงงานประมงทะเลเป็นการขาดแคลนตลอดทั้งปี โดยในปี 2537 ภาคกลางเป็นพื้นที่ที่มีการขาดแคลนแรงงานประมงทะเลกว่าครึ่งของปริมาณความขาดแคลนทั้งหมด ที่เหลือเป็นการขาดแคลนของภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับ โดยภาคกลางมีปริมาณของความต้องการแรงงานประมงทะเลตั้งแต่ที่ 1,000 – 25,000 คนต่อจังหวัด ภาคใต้ 1,800 – 7,500 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 600 – 2,000 คน ในจำนวนเจ้าของกิจการประมงทะเลที่มีความต้องการแรงงานประมงทะเลนี้ เป็นเจ้าของกิจการในภาคกลางถึงประมาณครึ่งหนึ่งที่เหลือเป็นเจ้าของกิจการในภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับ โดยปริมาณของความต้องการแรงงานของเจ้าของกิจการเฉลี่ยรายละ 21- 30 คน วิธีการที่เจ้าของกิจการประมาณครึ่งหนึ่งใช้ในการแก้ไขปัญหาการที่ขาดแคลนแรงงานประมงทะเลคือการใช้แรงงานต่างชาติดทดแทน ในปี 2539 ก็ยังคงมีความต้องการแรงงานประมงทะเลอยู่ โดยที่ภาคใต้มีปริมาณความต้องการตั้งแต่ 1,800 – 10,000 คนต่อจังหวัด ภาคกลางที่ 1,000 – 30,000 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 1,000 – 1,800 คน เจ้าของกิจการแต่ละรายมีปริมาณความต้องการแรงงานเฉลี่ย 21 – 30 คน เช่นเดียวกับในปี 2537

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร (Population)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling)
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.1 เครื่องมือศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 แบบสอบถาม
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ
 - 4.1 ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย
 - 4.2 ด้านต้นทุน
 - 4.3 ด้านลักษณะงาน
 - 4.4 ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว
 - 4.5 ด้านมนุษยธรรม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว มีโรงงานและสถานประกอบการ จำนวน 8,032 แห่ง แต่มีนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างเพื่อรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งสิ้น 7,473 แห่ง (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558, หน้า 32) ตามแบบรายงานผลการรับแจ้งความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว และกัมพูชา) ปี 2558 ของนายจ้าง ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่ม โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ขอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 372 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากเลือกคนเริ่มต้น จากนั้น เก็บข้อมูล 3 คน เว้น 1 คน เรียงตามแถวที่นั่งประชุม จนครบตามจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (อ้างถึงใน สุณีย์ ต่องประเสริฐ, 2557:156-157) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างเพื่อรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งสิ้น 7,473 แห่ง (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ, 2558) ตามแบบรายงานผลการรับแจ้งความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว และกัมพูชา) ปี 2558 ของนายจ้าง ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่น ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับร้อยละ 95 ฉะนั้น ค่าความคลาดเคลื่อน (e) จะเท่ากับ 0.05

จากสูตรสามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{7,473}{1 + 7,473 (0.05)^2} \\ &= \frac{7,473}{1+7,473 (0.0025)} \end{aligned}$$

$$= \frac{7,473}{1+18.6825}$$

$$= \frac{7,473}{19.6825}$$

$$= 379.6774 \approx 380 \text{ ชุด}$$

จากการคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 380 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือศึกษาค้นคว้า ปรับมาจากแบบสอบถามจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับหัวข้อการศึกษาค้นคว้านี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโครงสร้างพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงตามโครงสร้างเนื้อหาครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องเหมาะสมของภาษา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่เที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้สัมภาษณ์กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วยเนื้อหาสรุป ดังนี้

2.2 แบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามที่มีลักษณะทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 3 ระดับความสำคัญของปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวและข้อเสนอแนะ

การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น(Probability sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจากประชากรที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างเพื่อรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งสิ้น 7,473 แห่ง จากนั้นจึงเลือกตัวอย่างแต่ละตำบลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างรวม 380 คน

จากการคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 380 คน ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 ชุด โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Technique) จะใช้การสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage sampling) คือ ขั้นแรกจะใช้การสุ่มแบบสัดส่วน และขั้นที่สองจะใช้การสุ่มเชิงระบบ (Systematic Sampling) ดังนี้

$$\text{สูตร} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละอำเภอ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล: ผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ของจังหวัดจันทบุรี

อำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. เมืองสมุทรปราการ ประกอบด้วยตำบล 1) ปากน้ำ 2) สำโรงเหนือ 3) บางเมือง 4) ท้ายบ้าน 5) บางปูใหม่ 6) แพรกษา 7) บางโปรง 8) บางปู 9) บางด้วน 10) บางเมืองใหม่ 11) เทพารักษ์ 12) ท้ายบ้านใหม่ 13) แพรกษาใหม่	3,098	161
2. พระประแดง ประกอบด้วยตำบล 1) ตลาด 2) บางพิง 3) บางจาก 4) บางครุ 5) บางหญ้าแพรก 6) บางหัวเสือ 7) สำโรงใต้ 8) บางยอ 9) บางกะเจ้า 10) บางน้ำผึ้ง 11) บางกระสอบ 12) บางกอบัว 13) ทรงคนอง 14) สำโรง 15) สำโรงกลาง	1,259	65

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. บางพลี ประกอบด้วยตำบล 1) บางพลีใหญ่ 2) บางแก้ว 3) บางปลา 4) บางโหลง 5) ราชาทะเว 6) หนองปรือ	1,241	64
4. พระสมุทรเจดีย์ ประกอบด้วยตำบล 1) นาเกลือ 2) บ้านคลองสวน 3) แหลมฟ้าผ่า 4) ปากคลองบางปลากด 5) ในคลองบางปลากด	714	37
5. บางบ่อ ประกอบด้วยตำบล 1) บางบ่อ 2) บ้านระกาศ 3) บางพลีน้อย 4) บางเพ็ญ 5) คลองด่าน 6) คลองสวน 7) เปร็ง 8) คลองนิมยตรา	603	31
6. บางเสาธง ประกอบด้วยตำบล 1) บางเสาธง 2) ศิริษะจรเข้ น้อย 3) ศิริษะจรเข้ใหญ่	430	22
รวม	7,345	380

ที่มา : <http://www.samutprakan.go.th>, 6 มิถุนายน 2559.

ในการเก็บตัวอย่างผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 380 คน

เมื่อได้ตัวอย่างที่ต้องการแล้วได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน คือ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างเพื่อรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามกลุ่มนายจ้างหรือผู้ประกอบการหลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจสอบ ความสมบูรณ์พร้อมทั้งลงรหัส เพื่อนำไปใช้ประมวลผลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว จำนวน 30 ชุด ไปทดสอบกับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ให้ตรงกับที่ผู้ศึกษาต้องการ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการศึกษาครั้งนี้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) โดยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่เข้าร่วมการประชุมนายจ้างคนต่างด้าว สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ปี 2559 ในวันที่ 21 และ 28 พฤษภาคม 2559 โดยผู้ศึกษาจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้มีความเข้าใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์การแบ่งความถี่ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว (2555 : 23-24) เพื่อแบ่งระดับความสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจกับสหกรณ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ความหมาย	
1.00 – 1.50	มีส่วนร่วม	อยู่ในระดับ	น้อยสุด
1.51 – 2.50	มีส่วนร่วม	อยู่ในระดับ	น้อย
2.51 – 3.50	มีส่วนร่วม	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
3.51 – 4.50	มีส่วนร่วม	อยู่ในระดับ	มาก
4.51 – 5.00	มีส่วนร่วม	อยู่ในระดับ	มากที่สุด

2.3 เกณฑ์การพิจารณาความหมาย

การแปลความหมายของแบบสอบถามในตอนที 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีค่าของน้ำหนักการตัดสินใจของแบบสอบถาม 5 ระดับ สำหรับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นเท่ากัน ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557, หน้า 27)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของแต่ละช่วง} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{(\text{จำนวนช่วง})} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
4.20 – 5.00	มากที่สุด
3.40 – 4.19	มาก
2.60 – 3.39	ปานกลาง
1.80 – 2.59	น้อย
1.00 – 1.79	น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยได้นำมารวบรวมและจัดลำดับที่ของข้อมูล ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ โดยมีวิธีการดังนี้

3.1.1 ลงรหัส (Coding) คือ การลงลำดับของแบบสอบถาม การลงค่าตามข้อและกลุ่มของแบบสอบถามสำหรับประมวลผล

3.1.2 ประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ ที่เรียกว่า SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences)

3.1.3 นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ มาตรวจสอบและอธิบายในระดับนัยสำคัญของตัวแปรและพิสูจน์สมมติฐาน โดยการตีความจากผลที่ได้ประมวลออกมาจากตัวแปรที่ได้ทำการทดสอบ

3.1.4 นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติมาทำการวิจัยที่ได้เกี่ยวกับทฤษฎีและการพิจารณาด้วยเหตุผลมาช่วยตีกรอบในแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

3.2 การสัมภาษณ์ในเชิงคุณภาพ

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ

3.2.2 การวิจัยเอกสาร เอกสารที่ใช้ในการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) เอกสารชั้นต้น (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ยังไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์

2) เอกสารชั้นรอง (Secondary Data) เป็นเอกสารที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ คือ แจกแบบสอบถามเพื่อหาคำร้อยละ

3.2.3 การสัมภาษณ์เจาะลึก วิธีการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยอาศัยแนวการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในรูปแบบต่าง ๆ คือ การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการใช้แนวสัมภาษณ์เจาะลึก โดยกำหนดผู้ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ (Key-Informant)

3.2.4 การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในที่นี้ หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

3.2.5 การตรวจสอบข้อมูลในที่นี้จะใช้รูปแบบดังนี้

1) การตรวจสอบการสัมภาษณ์โดยใช้แหล่งข้อมูลที่ต่างกันระหว่างเอกสารและการสัมภาษณ์แบบประวัติศาสตร์บอกเล่า

2) การตรวจสอบการสัมภาษณ์ โดยใช้ผู้สัมภาษณ์ที่มีจุดยืนต่างกัน คือ ระหว่างผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในการตัดสินใจในเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

3.3 การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

ผู้ศึกษาจะสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมกับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงาน ต่างด้าวในพื้นที่อำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีอุปกรณ์ช่วยเพื่อก่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องสังเกต เช่น กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์โดยปราศจากอคติต่อปรากฏการณ์ที่สังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงที่สุดในการศึกษาค้นคว้า

4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ เจ้าของกิจการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ประเภทธุรกิจเกษตรกรรม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	จำนวน (n = 12)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	8	66.67
1.2 หญิง	4	33.33
2. ตำแหน่ง		
2.1 เจ้าของกิจการ	9	75.00
2.2 ผู้จัดการ	2	16.67
2.3 หัวหน้าฝ่าย / แผนก	1	8.33
3. ประเภทธุรกิจ		
3.1 เหมืองแร่ เหมืองหิน	1	8.33
3.2 ประมง	2	16.67
3.3 ก่อสร้าง	1	8.33
3.4 ปศุสัตว์	1	8.33
3.5 โกดังสินค้า	1	8.33
3.6 ผู้รับใช้ในบ้าน	1	8.33
3.7 เกษตรกรรม	3	25.00
3.8 โรงงานอุตสาหกรรม	2	16.67

ผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ผลการศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ แยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

4.1 ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย

จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีผู้ประกอบการ จำนวน 9 ราย ใน 12 ราย มีความคิดเห็นเหมือนกันว่า มีการขาดแคลนแรงงานไทยในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากปัจจุบันประชากรในพื้นที่มีการศึกษาที่สูงขึ้น จึงไม่กลับมาทำงานที่ต้องใช้แรงงานและประกอบกับภาวะการคลังทุนภายในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการขยายตัวของธุรกิจอุตสาหกรรมค้าปลีกค้าส่ง ธุรกิจบริการ ห้างพัก ทำให้แรงงานมีโอกาสในการเลือกงานและมีอำนาจในการต่อรองในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ๆ มากขึ้น ผู้ประกอบการเรือประมงให้ความเห็นว่า “เมื่อก่อนลูกจ้างส่วนใหญ่จะเป็นคนงานจากภาคอีสาน ซึ่งไปรับมาจากยโสธร บางทีก็ต้องจ่ายเงินให้กับทางบ้านเขาไว้ใช้ส่วนหนึ่งก่อน เขาจะจะมาทำงานให้ แต่พอเรือขึ้นฝั่ง คนงานก็หนีกลับไปบ้าน ต้องเสียเงินฟรี”

มีผู้ประกอบการอีกจำนวน 3 ใน 12 คน ที่ไม่เห็นด้วยในเรื่องของการขาดแคลนแรงงานไทยในจังหวัดสมุทรปราการ แต่ไม่ต้องการที่จะจ้างแรงงานไทย โดยผู้ประกอบการปศุสัตว์เลี้ยงสุกร ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานไทยว่า “เมื่อก่อนมีที่พักให้อยู่ที่ฟาร์มเลย พอมาช่วงหลังพาเพื่อนมาเที่ยว มากินเหล้า มาเมากัน ไม่มีความเกรงใจ พอเมากันมันก็เอะอะ โวยวาย ก็เลยต้องเลิกจ้างกันไป” และผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมได้ให้ความคิดเห็นว่าเป็น “คนไทยเวลาที่เงินค่าแรงออก เขาก็จะหยุดงานกันไปวันสองวัน ไปใช้เงินกัน แต่พอมันไม่ไปไหนมาทำงานกันปกติ จ้างพม่าดีกว่า”

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการดังกล่าว ผลการสัมภาษณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาเอกสารสถิติจากรายงานสถานการณ์ตลาด แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ (2555) พบว่า ความต้องการทำงานและบรรจุนงานในเดือนธันวาคม 2555 ในจังหวัดสมุทรปราการ นั้นมีความต้องการแรงงานทั้งหมด จำนวน 408 คน มีผู้ต้องการทำงาน โดยลงทะเบียนสมัครงาน จำนวน 351 คน หรือร้อยละ 86.02 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด แต่มีผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานเพียง 254 คน หรือร้อยละ 62.25 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด จากสถิตินี้จะเห็นได้ว่า จังหวัดสมุทรปราการ มีการขาดแคลนแรงงาน เพราะจำนวนของความต้องการแรงงานและผู้ที่ต้องการทำงานมีความแตกต่างกัน และเมื่อศึกษาข้อมูลการบรรจุนงานจะเห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากมีตัวเลือกในการคัดเลือกเข้าทำงานน้อย จึงทำให้นายจ้างไม่สามารถหาคนที่เหมาะสมกับงานที่ความต้องการได้ ทำให้มีการบรรจุนงานร้อยละ 62.25 เท่านั้น

จากการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการบรรจุนงาน พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาชีพพื้นฐาน ซึ่งก็ไม่ต้องการผู้ที่มีความรู้ทางการศึกษาสูง หรือทักษะในการทำงานมากเพราะเป็นงานที่ใช้กำลังแรงงานเป็นส่วนใหญ่

4.2 ด้านต้นทุน

ได้ทำการศึกษาโดยพิจารณาย่อยเป็นรายประเด็นย่อย 3 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ลดต้นทุนค่าจ้าง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ประกอบการจำนวน 7 ราย ใน 12 ราย มีความคิดเห็นเหมือนกันว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ทำให้สามารถลดต้นทุนด้านค่าจ้างได้ ดังเช่น ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการที่เห็นด้วยกับด้านการลดต้นทุนค่าจ้าง ดังนี้

ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างแสดงความคิดเห็นว่า “การจ่ายค่าแรงงานของกรรมกรต่างด้าวจะจ่ายน้อยกว่าค่าแรงงานกรรมกรไทย ประมาณ 20-50 บาท แต่ถ้าหากทำงานได้สักเดือนสองเดือนก็จะมีการปรับอัตราค่าจ้างให้เท่ากับกับแรงงานไทย ทั้งนี้ต้องดูที่ความสามารถและพฤติกรรมด้วย มีแรงงานพม่าบางคนที่มีฝีมือดีก็ได้ค่าจ้างระดับช่างก็มี” ส่วนผู้ว่าจ้างแรงงานผู้รับใช้ในบ้านให้ข้อมูลว่า “ค่าจ้างต่างด้าวจะถูกกว่า เพราะต้องกินอยู่ด้วย ส่วนคนไทยไปเข้าเย็นกลับไม่ต้องเปลืองน้ำเปลืองไฟ กินมือเดียว จึงจ่ายแพงกว่า” ด้านผู้ประกอบการโกดังสินค้าให้ความคิดเห็นว่า “การจ่ายค่าแรงของแรงงานพม่าจะจ่ายน้อยกว่าค่าแรงของคนไทย เพราะหากเกิดปัญหาอะไรขึ้น คนไทยจะมีเอกสารที่ติดตามตัวได้ง่าย แต่ค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงานพม่าก็เท่ากับกับค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด”

นอกจากนี้ยังมีผู้ประกอบการ จำนวน 5 ใน 12 ราย ที่ไม่เห็นด้วยในเรื่องของการจ้างแรงงานเพื่อลดต้นทุนด้านค่าจ้าง โดยแสดงความคิดเห็นดังนี้ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแสดงความคิดเห็นว่า “แรงงานพม่าและแรงงานไทยในโรงงานได้รับค่าจ้างเท่ากัน ไม่มีการแบ่งแยกการจ่าย โดยพนักงานใหม่จะได้รับ 154 บาทต่อวัน” ผู้ที่ประกอบการเรือประมงได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “ค่าจ้างแรงงานจะไม่แตกต่างกันที่เป็นคนไทยหรือต่างด้าว แต่จะแตกต่างกันเพราะความขยันในการทำงานคนไหนขยันมากหน่อยก็จะจ่ายให้มากหน่อย พม่าบางคนได้ค่าแรงมากกว่าคนไทยก็มีเราให้ที่ความสามารถ”

4.2.2 ลดต้นทุนการสรรหา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ประกอบการ จำนวน 7 ราย ใน 12 ราย มีความคิดเห็นเหมือนกันว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสมุทรปราการ ทำให้สามารถลดต้นทุนด้านการสรรหาได้ ดังเช่น ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการที่เห็นด้วยกับด้านการลดต้นทุนการสรรหา ดังนี้

ผู้จ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นผู้รับใช้ในบ้าน มีแสดงความคิดเห็นว่า การจ้างแรงงานสามารถทำให้ลดต้นทุนด้านการสรรหาได้ว่า “ถ้าจ้างแม่บ้านคนไทยผ่านบริษัทที่ประกาศในหนังสือพิมพ์จะต้องเสียค่าใช้จ่ายแพง แต่ถ้าจ้างแรงงานคนลาวไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพราะมีคนแนะนำมาให้” ผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมให้เหตุผลว่า “ถ้าไม่มีคนงานมาสมัครงานเราก็ต้องไปเสียค่าประกาศรับสมัครงานผ่านทางวิทยุ หรือหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นครั้งละ 3,000-5,000 บาท เพื่อให้ได้คนไทยมาทำงาน ซึ่งบางครั้งก็ไม่ได้ผล การจ้างแรงงานต่างด้าวจ่ายครั้งเดียวจบ เพราะมีคนรับเหมาแรงงานมาเสนอ” ผู้ประกอบการเกษตรกรรมแสดงความคิดเห็นว่า “จ้างแรงงานต่างด้าวไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอะไรมาก รับมาทีแรก 2 คน เป็นตัวเมียกันพอเราต้องการคนงานเพิ่มขึ้นอีกเราก็บอกให้เขาลองช่วยหาแรงงานพม่าให้อีก มันโทรศัพท์ไปชวนกันมาได้อีกหลายคนเลย ไม่ต้องเสียค่ารถไปรับด้วย”

ผู้ประกอบการเกษตรกรรม จำนวน 5 ราย ใน 12 ราย จากการสัมภาษณ์พบว่า ไม่เห็นด้วยในเรื่องของการจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถลดต้นทุนการสรรหาได้ ผู้ประกอบการได้แสดงความคิดเห็นว่า “ถ้ามีคนไทยมาสมัครงานเราก็รับ แต่ไม่มีเราก็ต้องไปหาแรงงานต่างด้าว ต้องเสียค่ารถเดินทางไปรับ” ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง แสดงความคิดเห็นว่า “ถ้าช่วงที่มีงานใหญ่ ๆ เข้ามา เราก็ต้องหากคนเพิ่มเคยไปติดป้ายรับสมัครงานหน้าไชน่้งาน ก็ไม่มีคนมาสมัคร กลัวว่างานจะเสร็จไม่ทันตามสัญญา ก็เลยต้องติดต่อกับพวกที่ให้บริการจัดส่งแรงงานต่างด้าวค่าใช้จ่ายก็ประมาณ 3,000 บาท ต่อครั้ง”

4.2.3 ลดต้นทุนด้านสวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ประกอบการ จำนวน 6 ราย ใน 12 ราย เห็นด้วยในเรื่องของการจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถลดต้นทุนด้านสวัสดิการได้ ดังนี้ ผู้ที่ผู้ประกอบการโกดังสินค้าแสดงความคิดเห็นว่า “เรามีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุให้ แต่ถ้าหากเป็นแรงงานต่างด้าวเราจะไม่มีให้เพราะว่าไม่สะดวกในเรื่องเอกสาร” ผู้ประกอบการด้านเกษตรกรรมให้ความคิดเห็นว่า “เมื่อก่อนจ้างคนไทย ต้องมีเครื่องคืมให้ ถ้าไม่มีก็บ่น แต่จ้างพม่าไม่ต้องมีเขาก็ไม่เรียกร้องอะไรมาก” ผู้ประกอบการ โรงโม่ได้แสดงความคิดเห็นว่า “แรงงานต่างด้าวจะลาหยุดลาป่วยน้อยกว่าคนงานไทยทำงานเต็มที คนไทยบางคนรู้ว่าให้ลาจิจโดยได้รับเงินปีละ 6 วัน ก็ลาจนครบ”

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ประกอบการ จำนวน 6 ราย ใน 12 ราย ไม่เห็นด้วยในเรื่องของการจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถลดต้นทุนด้านสวัสดิการได้ ดังนี้ นายจ้างที่รับผู้รับใช้ในบ้านได้แสดงความคิดเห็นว่า “จ้างต่างด้าวต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการมากกว่าการจ้างคนไทย เพราะคนต่างด้าวไม่สามารถไปเข้าเย็นกลับได้ ต้องพัก กินอยู่ด้วย ถ้าจ้างคนไทยประหยัดกว่า”

ผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม แสดงความคิดเห็นว่า “จ่ายให้ทุกอย่างเหมือนกันหมด บางทีต้องมีสวัสดิการเพิ่มเติมมากกว่าคนไทยอีกด้วย เพราะต้องมีการต่อบอนุญาตทำงาน เราก็จะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อน แล้วค่อยทยอยหักเงินจากค่าแรงงานที่หลัง” ผู้ประกอบการเรือประมงได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มว่า “แรงงานไทยและพม่ากินอยู่เหมือนกันหมด ไม่ได้แบ่งแยกทุกคนเสมอภาคกัน พวกต่างด้าวเวลาขึ้นฝั่งจะไปทำธุระที่ไหน เราก็ต้องเอารถพาไป พวกเขากลับตำรวจจับ”

4.3 ด้านลักษณะงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีผู้ประกอบการ จำนวน 8 ราย ใน 12 ราย มีความคิดเห็นเหมือนกันว่า ลักษณะงานในกิจการของตนมีผลทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้ ผู้ประกอบการโรงโม่ไม่แสดงความคิดเห็นว่า “เป็นงานที่จะต้องใช้กำลังแรงงาน และมีฝุ่นละอองที่มีผลต่อสุขภาพได้ การทำงานต้องทำงานกลางแจ้ง คนจึงไม่นิยมทำกัน” นายจ้างผู้รับใช้ในบ้าน แสดงความคิดเห็นว่า “คนงานคนก่อน ๆ เขาลาออกไปเพราะเขาไม่ชอบให้ใครมาออกคำสั่งให้เขาทำนู่นทำนี่ ให้ล้างห้องน้ำเขาก็ทำไม่ได้” ผู้ประกอบการปศุสัตว์ แสดงความคิดเห็นว่า “งานมันก็ไม่ได้หนักอะไรมากมายอยู่ในร่ม แต่มันจะสกปรกหน่อยเพราะต้องล้างเล้าหมูด้วย เรื่องโรคภัยเราก็คิดว่าให้หมูไม่ต้องกังวล” ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างแสดงความคิดเห็นว่า “งานต้องทำกลางแจ้งบ้างในร่มบ้างไม่ร้อนมากนัก มีความเสี่ยงบ้างเพราะบางครั้งต้องทำงานในที่สูง” ผู้ประกอบการเรือประมงได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “เป็นงานที่หนักมาก ต้องใช้กำลังของร่างกายเยอะ และต้องใช้ความอดทนสูงเพราะการออกเรือแต่ละครั้งต้องใช้เวลาที่มากกว่า 1 อาทิตย์ และต้องคัดเลือกลา ซึ่งขั้นตอนนี้ต้องยืนแช่น้ำอยู่กับปลาที่จับมาได้”

จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีผู้ประกอบการ จำนวน 4 ราย ใน 12 ราย มีความคิดเห็นเหมือนกันว่าลักษณะงานในกิจการไม่มีผลทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้ ผู้ประกอบการด้านเกษตรกรรม ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ก็ไม่ใช่งานที่หนักอะไรมาก เวลาเหนื่อยก็หยุดพักได้ แต่ก็ต้องทนร้อนหน่อยเพราะเป็นงานกลางแจ้ง เป็นงานที่สุจริต ถ้าช่วงเทศกาลเราก็หยุดให้” ผู้ประกอบการโกดังสินค้าแสดงความคิดเห็นว่า “งานสบาย ๆ มีต้องยกของบ้างแต่ส่วนใหญ่แล้วจะใช้รถยกเป็นงานในร่ม ไม่น่าจะอายุใคร” ผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมแสดงความคิดเห็นว่า “เป็นงานที่ทำเรื่อย ๆ ไม่ต้องใช้กำลังมาก งานในร่ม มีพัดลมให้ งานก็เล็กไม่คึกมาก เต็มที่เลยก็ 4 ทุ่ม แต่ก็นาน ๆ ครั้ง”

4.4 ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว

จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีผู้ประกอบการจำนวน 7 ราย ใน 12 ราย มีความคิดเห็นเหมือนกันว่า พฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวมักทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้

ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า “ก็อย่างที่บอกคนไทยเวลาเงินค่าแรงออก พุงนี้มะรื้อนี้ก็ไม่มาทำงานแล้วรอจนกว่าเงินใกล้จะหมดถึงมาทำงาน แต่พม่าเขาก็ทำงานตามปกติไม่เห็นไปไหน” ผู้ประกอบการเกษตรกรรม แสดงความคิดเห็นว่า “พวกนี้มันขยัน ถ้าเราไม่สั่งให้หยุดพัก มันก็ไม่หยุด ไม่เหมือนกับคนไทย รู้มาก รู้หลบ รู้ลี้ก งานหนักก็ไม่เอา” ผู้ประกอบการโรงโม่ แสดงความคิดเห็นว่า “พวกต่างด้าวไม่เรื่องมาก สั่งให้ทำอะไรก็ทำตาม คนไทยพอใช้มากหน่อยก็เริ่มบ่น” ผู้ประกอบการโกดังสินค้า แสดงความคิดเห็นว่า “คนไทยเข้างานก็ช้า กินข้าวก็นาน กลับบ้านก็เร็ว บางทีก็บ่น ที่อื่นเขามีค่านู้นค่านี่ให้ แต่พม่านี้ทำงานลูกเดียวก็ไม่เห็นจะว่าอะไร” ผู้ประกอบการปศุสัตว์ แสดงความคิดเห็นว่า “คนไทยมันเพื่อนมาก มีญาติมาก รุระมาก เดี่ยวต้องไปนู่นไปนี่ คนนั้นคนนี้มีมาหา พม่านี้นาน ๆ ถึงจะไปไหนที”

จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีผู้ประกอบการจำนวน 5 ราย ใน 12 ราย มีความคิดเห็นที่เหมือนกันว่า พฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวไม่มีผลที่จะทำให้ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้

ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมอีกราย แสดงความคิดเห็นว่า “นิสัยเหมือนกัน พวกแรงงานพม่าในช่วงแรกก็ตีหน้อย ปฏิบัติตามกฎระเบียบทุกอย่าง แต่พออยู่ไปสักพักก็เหมือนกัน ตอนแรก ๆ มันก็ยังใหม่อยู่ จะกลัวไปหมด แต่พออยู่ไปนาน ๆ ก็เริ่มรู้มากเหมือนกัน” ผู้ประกอบการเรือประมง แสดงความคิดเห็นว่า “นิสัยก็ไม่แตกต่างกัน คนไทยบางคนก็ขยัน อดทน ต่างด้าวก็เหมือนกัน คนดีก็มีคนไม่ดีก็มี” ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง แสดงความคิดเห็นว่า “ไม่ต่างกัน พอมาอยู่นาน ๆ ก็ทำตามอย่างกัน” ผู้ประกอบการเกษตรกรรมอีกราย แสดงความคิดเห็นว่า “มันมีทั้งคนดีและไม่ดีเหมือนกันทุกที่ คนไทยที่มานานจ้างก็มี ไม่ใช่พม่าอย่างเดียวที่พม่า เราต้องดูด้วยว่าเราทำตัวยังไงเอาเปรียบเขามากไปหรือเปล่า เขาถึงทำเอา”

4.5 ด้านมนุษยธรรม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีผู้ประกอบการจำนวน 9 ราย ใน 12 ราย มีความคิดเห็นที่เหมือนกันว่า ความสงสารเห็นใจไม่มีผลทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้

ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม แสดงความคิดเห็นว่า “จากการที่เรามีพนักงานจำนวนมาก การรับพนักงานของเราจะต้องพิจารณาหลักฐานและความสามารถก่อนเป็นหลัก เจ้าหน้าที่ของเราคงรับคนเพราะความสงสารไม่ได้” ผู้ประกอบการประมง แสดงความคิดเห็นว่า “ความสงสารไม่มีผล ก็เพราะไม่ได้รู้จักกันมาก่อน ขอให้มีคนมาสมัครเถอะใครก็ได้ ส่วนใหญ่งานแบบนี้คนเขาไม่อยากทำกัน มันเหนื่อย” ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมอีกท่าน แสดงความคิดเห็นว่า “เดี๋ยวนี้พม่าเขามีมอเตอร์ไซด์จึกกันทั้งนั้นแล้ว ถ้าจะจ้างงานเพราะความสงสารจ้างคนไทยด้วยกันไม่ดีกว่าหรือ ก็คนไทยเขาไม่มาสมัคร จะให้ทำยังไงได้ก็ต้องหาพวกต่างด้าวมาทำ” ผู้ประกอบการโกดังสินค้า แสดงความคิดเห็นว่า “ความสงสารไม่มีผลในการจ้างงานต่างด้าว

ที่รับส่วนใหญ่เพราะเขามาสมัครเอง แล้วการทำงานของเขาก็พอใช้ได้” ผู้ประกอบการเกษตรกรรม แสดงความคิดเห็นว่า “คนไทยเราก็เคยส่งสารจ้างให้มาทำงาน ก็เพราะเห็นว่ามาจากอีสาน มาหา งานทำ แต่พอมีคนมาชวนไปรับจ้างกรีดยางมันก็พากันไปทั้งตัวทั้งเมีย ไม่บอกสักคำ แต่พมานี้เรา ต้องดูก่อนว่าขยันจริงหรือเปล่า ถ้าขยันไม่เกเรจริง จึงจะให้อยู่ประจำด้วย”

จากการสัมภาษณ์พบว่า มีผู้ประกอบการจำนวน 4 ราย ใน 12 ราย มีความคิดเห็น เหมือนกันว่า พฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวดังนี้

ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างแสดงความคิดเห็นว่า “ตอนแรกมีผู้ชายมาสมัคร ก่อน ทำได้สัก 3-4 วัน ก็พาเมียมา บอกว่ายังหางานทำไม่ได้ขอให้ช่วยรับไว้หน่อยจะได้มาอยู่ ด้วยกัน สงสารก็เลยต้องรับไว้” ผู้ประกอบการโรงโม่หิน แสดงความคิดเห็นว่า “ก็สงสาร พากันเดิน มา 3 คน คุณก็ไม่ค่อยรู้เรื่องหรอก แต่มีคนหนึ่งพอพูดไทยได้บ้างบอกว่าทั้งวันยังไม่ได้กินข้าวเลย มาขอน้ำขอข้าวกิน แล้วก็บอกว่าอยากทำงานด้วย เราก็ไม่กล้ารับไว้มากกลัวมันจะมาทำอะไรเอา รับไว้คนหนึ่งที่เหลือก็แนะนำให้ไปสมัครกับคนขับรถคนงาน โรงงานแถวนั้น”



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที (t - Value : Independent) ค่าการทดสอบข้อมูล 2 กลุ่ม
F, p.	แทน	ค่าเอฟ (F - Value) ค่าทดสอบความแปรปรวนตั้งแต่ 2 กลุ่ม ขึ้นไป
Df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ค่าผลบวกของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าผลต่างของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยการใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 ราย และนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงาน
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว
- ตอนที่ 3 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว
- ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 62.63 มีประเภทกิจการนอกภาคเกษตรกรรม จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 มีสถานประกอบการตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 42.37 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ 1-20 คน จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 75.27 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สรุปข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้จ้างงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงาน	จำนวน (n = 380)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	228	60
1.2 หญิง	152	40
2. ตำแหน่ง		
2.1 เจ้าของกิจการ	238	62.63
2.2 ผู้จัดการ	32	8.42
2.3 หัวหน้าฝ่าย / แผนก	94	24.74
2.4 พนักงานปฏิบัติการ	16	4.21
3. กิจการภาคเกษตรกรรม	160	42.11
4. กิจการนอกภาคเกษตรกรรม	220	57.89
5. ประเภทของกิจการ		
5.1 เหมือนแร่ เหมือนหิน	12	3.16
5.2 ทำอิฐ เครื่องเคลือบดินเผา	8	2.11
5.3 ประมง	53	13.95
5.4 ก่อสร้าง	41	10.79
5.5 ปศุสัตว์	28	7.37

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงาน	จำนวน (n = 380)	ร้อยละ
5.6 โกดังสินค้า	7	1.84
5.7 ผู้รับใช้ในบ้าน	35	9.21
5.8 เกษตรกรรม	132	34.74
5.9 โรงงานอุตสาหกรรม	32	8.42
5.10 ร้านอาหาร	25	6.57
5.11 อื่น ๆ (โรงงานน้ำแข็ง, มูลนิธิ, โรงสีข้าว, รับซื้อของเก่า)	7	1.84
6. ที่ตั้งสถานประกอบการ		
6.1 อำเภอ เมืองสมุทรปราการ	161	42.37
6.2 อำเภอ พระประแดง	65	17.10
6.3 อำเภอ บางพลี	64	16.84
6.4 พระสมุทรเจดีย์	37	9.74
6.5 บางบ่อ	31	8.16
6.6 บางเสาธง	22	5.79
7. จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ		
7.1 จำนวน 1 – 20 คน	286	75.27
7.2 จำนวน 21 – 49 คน	50	13.16
7.3 จำนวน 50 – 100 คน	17	4.47
7.4 จำนวน 101 – 300 คน	7	1.84
7.5 มากกว่า 300 คน ขึ้นไป	20	5.26
8. แรงงานสัญชาติไทยในสถานประกอบการ		
8.1 มี	293	77.11
8.2 ไม่มี	87	22.89
9. แรงงานสัญชาติพม่าในสถานประกอบการ		
9.1 มี	312	82.11
9.2 ไม่มี	68	17.89

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงาน	จำนวน (n = 380)	ร้อยละ
10. แรงงานสัญชาติกัมพูชาในสถานประกอบการ		
10.1 มี	60	15.79
10.2 ไม่มี	320	84.21
11. แรงงานสัญชาติลาวในสถานประกอบการ		
11.1 มี	176	46.32
11.2 ไม่มี	204	53.68
12. แรงงานไทยจากสำนักงานจัดหางานของรัฐ		
12.1 มี	27	7.11
12.2 ไม่มี	353	92.89
13. แรงงานไทยจากบริษัทจัดหางานเอกชน		
13.1 มี	22	5.79
13.2 ไม่มี	358	94.21
14. แรงงานไทยมาสมัครด้วยตนเอง		
14.1 มี	270	71.05
14.2 ไม่มี	110	28.95
15. แรงงานไทยจากญาติหรือคนใกล้ชิดแนะนำ		
15.1 มี	257	67.63
15.2 ไม่มี	123	32.37
16. แรงงานต่างด้าวจากสำนักงานจัดหางานของรัฐ		
16.1 มี	93	24.47
16.2 ไม่มี	287	75.53
17. แรงงานต่างด้าวจากบริษัทจัดหางานเอกชน		
17.1 มี	74	19.47
17.2 ไม่มี	306	80.53

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงาน	จำนวน (n = 380)	ร้อยละ
18. แรงงานต่างด้าวมาสมัครด้วยตนเอง		
18.1 มี	289	76.05
18.2 ไม่มี	91	23.95
19. แรงงานต่างด้าวจากญาติหรือคนใกล้ชิดคนแนะนำมา		
19.1 มี	271	71.32
19.2 ไม่มี	109	28.68

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า การขาดแคลนแรงงานไทยมีความสำคัญ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือในด้านพฤติกรรมด้านต้นทุน ด้านลักษณะงานและในด้านมนุษยธรรม เป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย	4.17	0.81	มาก	1
2. ด้านต้นทุน	3.69	0.88	มาก	3
3. ด้านลักษณะงาน	3.16	0.77	ปานกลาง	4
4. ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว	3.75	0.73	มาก	2
5. ด้านมนุษยธรรม	2.85	1.19	ปานกลาง	5
รวม	3.53	0.57	มาก	

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านต้นทุน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านต้นทุน โดยรวม พบว่า ปัจจัยที่มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ต้นทุนด้านค่าจ้างมีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ต้นทุนทางด้านสวัสดิการ ส่วนต้นทุนทางด้านค่าธรรมเนียมมีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านต้นทุน

ด้านต้นทุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ต้นทุนด้านค่าจ้าง	3.92	1.00	มาก	1
2. ต้นทุนด้านการสรรหา	3.29	1.00	ปานกลาง	3
3. ต้นทุนด้านสวัสดิการ	3.85	1.06	มาก	2
รวม	3.69	0.88	มาก	

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านลักษณะงาน โดยรวม พบว่า ปัจจัยที่มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ลักษณะงานไม่มีเกียรติ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานหนัก งานอันตราย และงานสกปรก มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงานที่มอบหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. งานหนัก	3.59	0.98	มาก	2
2. งานสกปรก	2.56	1.15	น้อย	4
3. งานอันตราย	2.82	1.17	ปานกลาง	3
4. งานไม่มีเกียรติ	3.68	1.21	มาก	1
รวม	3.16	0.77	ปานกลาง	

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว โดยรวม พบว่า ปัจจัยมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าความอดทนของแรงงานต่างด้าว มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือความขยัน การเชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำสั่ง และความซื่อสัตย์ มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว

ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ความขยัน	3.84	0.88	มาก	2
2. ความอดทน	4.12	0.85	มาก	1
3. ความซื่อสัตย์	3.50	1.00	มาก	4
4. การเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง	3.55	0.91	มาก	3
รวม	3.75	0.73	มาก	

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : ผู้ประกอบการที่มีการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต ด้านแรงงาน ต่างกัน มีผลต่อการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างดาว แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ผู้ประกอบการที่มีการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต ด้านทุน ต่างกัน มีผลต่ออัตราค่าจ้างในการจ่ายให้แรงงานต่างดาว แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : ผู้ประกอบการที่มีที่ดินหรือที่ตั้งสถานประกอบการต่างกัน มีการกำหนดค่าจ้างแรงงานต่างดาว แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 : ผู้ประกอบการการประกอบการหรือประเภทการประกอบการ ต่างกัน มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแรงงานต่างดาว แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต ด้านแรงงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน ($t = -2.505, f. = 0.013$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต ด้านแรงงานที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างดาวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างดาว	ชาย (n = 228)		หญิง (n = 152)		t - value	p.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย	4.24	0.78	4.07	0.86	-1.886	0.060
2. ด้านต้นทุน	3.77	0.81	3.57	0.96	-1.929	0.055
3. ด้านลักษณะงาน	3.26	0.83	3.02	0.65	-2.956	0.003**
4. ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างดาว	3.79	0.71	3.69	0.75	-1.232	0.219
5. ด้านมนุษยธรรม	2.89	1.15	2.78	1.25	-0.786	0.433
รวม	3.59	0.60	3.43	0.50	-2.505	0.013**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประเภทกิจการที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างดาว ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($t = -1.409, p. = 0.160$) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ประเภทกิจการที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างดาวแตกต่างกัน ในด้านมนุษยธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประเภทกิจการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	กิจการภาค เกษตรกรรม (n = 228)		กิจการนอกภาค เกษตรกรรม (n = 152)		t - value	p.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย	4.25	0.80	4.08		
2. ด้านต้นทุน	3.71	0.90	3.67	0.85	-0.400	.690
3. ด้านลักษณะงาน	3.13	0.83	3.20	0.69	.864	.388
4. ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว	3.81	0.72	3.68	0.73	-1.648	.100
5. ด้านมนุษยธรรม	2.98	1.16	2.68	1.21	-2.288	.023*
รวม	3.58	0.61	3.46	0.50	-1.409	.160

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานที่ตั้งกิจการที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยรวม แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 เมื่อพิจารณาแยกตามสถานที่ตั้งของกิจการ พบว่า มีนายจ้างที่มีสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบางบ่อ ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก รองลงมาคือ นายจ้างที่มีสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของอำเภอบางพลี พระสมุทรเจดีย์ บางเสาธง บางบ่อ และอำเภอเมืองสมุทรปราการ รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานที่ตั้งกิจการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าว	อ.เมือง สมุทรปราการ (n = 161)		อ.พระประแดง (n = 65)		อ.บางพลี (n = 64)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	1.ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย	3.98	0.95	4.27	0.74	4.09
2.ด้านต้นทุน	3.41	0.98	3.63	0.71	3.70	0.73
3.ด้านลักษณะงาน	2.98	0.68	3.63	0.71	2.93	0.76
4.ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว	3.71	0.70	3.52	0.70	3.83	0.68
5.ด้านมนุษยธรรม	3.12	0.94	2.35	1.23	2.59	1.39
รวม	3.44	0.46	3.37	0.61	3.43	0.61
ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าว	อ.พระสมุทร เจดีย์ (n = 37)		อ.บางปะ (n = 31)		อ.บางเสาธง (n = 22)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	1.ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย	4.12	1.04	4.46	0.60	4.33
2.ด้านต้นทุน	3.44	0.97	4.04	0.58	3.83	0.83
3.ด้านลักษณะงาน	2.89	0.74	4.04	0.58	3.21	0.69
4.ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว	3.54	0.50	3.92	0.64	3.95	0.87
5.ด้านมนุษยธรรม	3.02	1.05	3.04	1.31	2.40	1.04
รวม	3.40	0.50	3.84	0.58	3.55	0.51
รวมทุกอำเภอ	$\bar{X} = 3.51$		S.D. = 0.55			

ผู้ศึกษาคำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test) พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่มีสถานที่ตั้งกิจการต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวมนั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.051, p = 0.00$) และเมื่อได้วิเคราะห์รายด้าน พบว่า สถานที่ตั้งกิจการที่ต่างกัน จะมีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว

แตกต่างกัน ในด้านต้นทุน ด้านลักษณะงาน ด้านพฤติกรรม และในด้านมนุษยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานที่ตั้งกิจการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าว	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	Df.	MS.	F - Ratio	p.
1.ด้านการขาดแคลน แรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.667	8	1.095	1.681	.113
	ภายในกลุ่ม	204.593	371	.652		
	รวม	212.261	379			
2.ด้านต้นทุน	ระหว่างกลุ่ม	17.545	8	2.506	3.436	.001**
	ภายในกลุ่ม	229.081	371	.730		
	รวม	246.626	379			
3.ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	24.062	8	3.437	6.434	.000**
	ภายในกลุ่ม	167.234	371	.533		
	รวม	191.296	379			
4.ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	8.816	8	1.259	2.440	.019*
	ภายในกลุ่ม	162.056	371	.516		
	รวม	170.872	379			
5.ด้านมนุษยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	34.930	8	4.990	3.725	.001**
	ภายในกลุ่ม	420.613	371	1.340		
	รวม	455.543	379			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.835	8	1.405	4.051	.000**
	ภายในกลุ่ม	108.906	371	.347		
	รวม	118.741	379			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ พบว่า โดยรวมกลุ่มผู้ประกอบการที่มีสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันกับสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบางเสาธง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบางบ่อ แตกต่างกับผู้ประกอบการที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอพระประแดง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาด้านต้นทุน ด้านพฤติกรรม และด้านมนุษยธรรม จากการวิเคราะห์รายคู่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานที่ตั้งกิจการ เป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	ที่ตั้ง	\bar{X}	ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว					
			A	B	C	D	E	F
1.ด้านต้นทุน	A	3.63	-.41	-.46	-.18	-.06	-.20	-.20
	B	4.04	-	-.05	.23	.34	.21	.21
	C	4.09	-	-	.28	.39	.25	.25
	D	3.81	-	-	-	.11	-.03	-.03
	E	3.70	-	-	-	-	-.14	-.14
	F	3.83	-	-	-	-	-	-
2.ด้านลักษณะงาน	A	3.09	-	-.60*	-.35	-.41	.15	-.12
	B	3.69	-	-.07	.25	.19	.75**	.48
	C	3.43	-	-	-	-.07	.50	.23
	D	3.50	-	-	-	-	.57	.29
	E	2.93	-	-	-	-	-	-.27
	F	3.21	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการ								
จ้างแรงงาน ต่างดาว	ที่ตั้ง	\bar{X}	A	B	C	D	E	F
3.ด้านพฤติกรรม	A	3.52	-	-.41	-.50	-.27	-.31	-.43
	B	3.92		-	-.09	.13	.09	-.03
	C	4.01			-	.22	.18	.06
	D	3.79				-	-.04	-.16
	E	3.83					-	-.12
	F	3.95						-
4.ด้านมนุษยธรรม	A	2.35	-	-.72	-.60	-.95	-.23	-.05
	B	3.07		-	.12	-.23	.49	.67
	C	2.96			-	-.35	.37	.56
	D	3.31				-	.72	.91
	E	2.59					-	.19
	F	2.40						-
รวม	A	3.37	-	-.47*	-.34	-.34	-.05	-.17
	B	3.84		-	.12	.13	.41	.29
	C	3.72			-	.00	.29	.17
	D	3.71				-	.29	.17
	E	3.43					-	-.12
	F	3.55						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ : A = อำเภอ พระประแดง

B = อำเภอ บางบ่อ

C = อำเภอ บางพลี

D = อำเภอ บางเสาธง

E = อำเภอ พระสมุทรเจดีย์

F = อำเภอ เมืองสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบการ แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยรวมไม่แตกต่างกัน และปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณาแยกตามจำนวนลูกจ้างของกิจการ พบว่า นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้าง 1-20 คน ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก รองลงมาคือ นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้าง 101-300 คน, 21-50 คน, 101 คนขึ้นไป และ 51-100 คน รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการ จ้างแรงงานต่างด้าว	1-20 คน		21-50 คน		51-100 คน		101 คนขึ้นไป	
	(n = 286)		(n = 50)		(n = 17)		(n = 27)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย	4.22	0.78	4.02	1.00	4.07	1.07	4.00	0.60
2.ด้านต้นทุน	3.71	0.92	3.56	0.69	3.50	0.97	3.87	0.65
3.ด้านลักษณะงาน	3.20	0.79	3.20	0.80	2.73	0.54	3.01	0.50
4.ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว	3.81	0.72	3.49	0.71	3.39	0.76	3.89	0.76
5.ด้านมนุษยธรรม	2.95	1.21	2.83	0.99	2.21	1.37	2.17	0.89
รวม	3.58	0.58	3.42	0.58	3.10	0.23	3.39	0.36
รวมทุกจำนวนลูกจ้าง	$\bar{X} = 3.53$				S.D. = 0.57			

ผู้ศึกษาดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.354, p = 0.019$) และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า จำนวนลูกจ้างที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ในด้านพฤติกรรม และในด้านมนุษยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าว	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	Df.	MS.	F - Ratio	p.
1.ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.356	8	.785	1.190	.314
	ภายในกลุ่ม	209.905	371	.660		
	รวม	212.261	379			
2.ด้านต้นทุน	ระหว่างกลุ่ม	2.061	8	.687	.893	.445
	ภายในกลุ่ม	244.565	371	.769		
	รวม	246.626	379			
3.ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.468	8	1.156	1.957	.120
	ภายในกลุ่ม	187.828	371	.591		
	รวม	191.296	379			
4.ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.743	8	1.914	3.687	.012**
	ภายในกลุ่ม	165.129	371	.519		
	รวม	170.872	379			
5.ด้านมนุษยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	18.641	8	6.214	4.523	.004**
	ภายในกลุ่ม	436.902	371	1.374		
	รวม	455.543	379			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.165	8	1.055	3.354	.019*
	ภายในกลุ่ม	100.019	371	.315		
	รวม	103.183	379			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้ศึกษาดำเนินการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนลูกจ้างที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในทุกด้าน แต่เมื่อทำการวิเคราะห์รายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านมนุษยธรรม พบว่า จำนวนลูกจ้างที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้าง 1-20 คน ต่างกันกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 101 คนขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์รายคู่ พบว่า ในด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ไม่มีความแตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวนลูกจ้าง	1-20 คน (n = 286)	21-50 คน (n = 50)	51-100 คน (n = 17)	101 คนขึ้นไป (n = 27)
1.ด้านพฤติกรรม	1-20 คน ค่าเฉลี่ย 3.81	-	.31	.41	-.09
	21-50 คน ค่าเฉลี่ย 3.49		-	.10	-.40
	51-100 คน ค่าเฉลี่ย 3.39			-	-.50
	101 คน ขึ้นไปค่าเฉลี่ย 3.89				-
2.ด้านมนุษยธรรม	1-20 คน ค่าเฉลี่ย 2.95	-	.12	.74	.78*
	21-50 คน ค่าเฉลี่ย 2.83		-	.62	.66
	51-100 คน ค่าเฉลี่ย 2.21			-	.04
	101 คน ขึ้นไปค่าเฉลี่ย 2.17				-
รวม	1-20 คน ค่าเฉลี่ย 3.58	-	.16	.39	.19
	21-50 คน ค่าเฉลี่ย 3.42		-	.24	.03
	51-100 คน ค่าเฉลี่ย 3.18			-	-.21
	101 คน ขึ้นไปค่าเฉลี่ย 3.39				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว
จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้าง	ระดับความคิดเห็นของนายจ้าง			ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์	
1.ความอดทนสามารถทำงานหนักได้	3.92	0.76	มาก	1
2.ความรับผิดชอบ	3.86	0.77	มาก	3
3.ความขยันหมั่นเพียร	3.89	0.81	มาก	2
4.ความซื่อสัตย์สุจริต	3.79	0.77	มาก	7
5.ความตั้งใจในการทำงาน	3.84	0.80	มาก	4
6.ระเบียบวินัย	3.81	0.79	มาก	6
7.มนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.83	0.83	มาก	5

ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัย พบว่า อันดับ 1 ความอดทนสามารถทำงานหนักได้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.92, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.76, อันดับ 2 ความขยันหมั่นเพียร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.89, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.81, อันดับ 3 ความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.86, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย
ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้าง	ระดับความคิดเห็นของนายจ้าง				เกณฑ์	ลำดับ
	แรงงานต่างด้าว		แรงงานท้องถิ่น			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ความอดทนสามารถทำงานหนักได้	3.92	0.76	3.78	0.76	มาก	1
2.ความรับผิดชอบ	3.86	0.77	3.78	0.68	มาก	3
3.ความขยันหมั่นเพียร	3.89	0.81	3.77	0.67	มาก	2
4.ความซื่อสัตย์สุจริต	3.79	0.77	3.75	0.75	มาก	7

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้าง	ระดับความคิดเห็นของนายจ้าง					
	แรงงานต่างด้าว		แรงงานท้องถิ่น		เกณฑ์	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5.ความตั้งใจในการทำงาน	3.84	0.80	3.74	0.69	มาก	4
6.ระเบียบวินัย	3.81	0.79	3.74	0.68	มาก	6
7.มนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.83	0.83	3.73	0.58	มาก	5

เปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัย พบว่า

อันดับ 1 ความอดทนสามารถทำงานหนักได้ แรงงานต่างด้าวมียค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.92, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.76 ส่วนแรงงานท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.78, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.76

อันดับ 2 ความขยันหมั่นเพียร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.89, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.81, ส่วนแรงงานท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.77, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.67

อันดับ 3 ความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.77 ส่วนแรงงานท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.78, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.68

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม พบว่า ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว มีปัญหาและอุปสรรค แบ่งเป็นด้านได้ ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า มีผู้ประกอบการที่มีปัญหาและมีอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวนทั้งสิ้น 146 ความคิดเห็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการเห็นว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายมากที่สุด รองลงมาคือปัญหาด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร

การถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างบ่อย ขั้นตอนของการดำเนินการ
ค่าใช้จ่ายในการต่อใบอนุญาตทำงาน การส่งมอบบัตรล่าช้า ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัด
สมุทรปราการ

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน (n = 146)	ลำดับ
1.การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย	40	1
2.ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร	35	2
3.การถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ	25	3
4.แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างบ่อย	18	4
5.ขั้นตอนการดำเนินการ	12	5
6.ขั้นตอนการดำเนินการ	9	6
7.การส่งมอบบัตรล่าช้า	7	7
รวม	146	

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 ราย มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการที่ได้รับปัญหา
และอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 146 ราย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจ้าง
แรงงานต่างด้าว อันดับ 1 การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย อันดับ 2 ภาษาที่ใช้ในการ
สื่อสาร อันดับ 3 การถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ในจังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. การอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ เจ้าของกิจการ มีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 62.63 ประเภทกิจการนอกภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 สถานประกอบการตั้งอยู่พื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 42.37 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ 1-20 คน จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 75.27

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า การขาดแคลนแรงงานไทยมีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม ด้านต้นทุน ด้านลักษณะงานและด้านมนุษยธรรมตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่า ปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81

ปัจจัยที่มีผลต่อการที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านต้นทุน พบว่า โดยรวมปัจจัยมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า ต้นทุนด้านค่าจ้าง มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ต้นทุนด้านสวัสดิการ และต้นทุนในด้านการสรรหา ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการด้านลักษณะงาน พบว่า โดยรวมปัจจัยมีค่าความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ลักษณะงานไม่มีเกียรติ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานหนัก งานอันตราย และงานสกปรก ที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย

ปัจจัยที่มีผลต่อการที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการด้านพฤติกรรม พบว่า โดยรวมปัจจัยมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ความอดทนของแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความขยัน การเชื่อฟังปฏิบัติตามคำสั่ง และความซื่อสัตย์ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการด้านมนุษยธรรม พบว่า โดยรวมปัจจัยมีค่าความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.19

1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ผู้ประกอบการที่มี เพศ ตำแหน่ง และจำนวนลูกจ้าง แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายความแตกต่าง ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายและเพศหญิง มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน ในด้านต้นทุน และด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน ในด้านมนุษยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานที่ตั้งกิจการต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า สถานที่ตั้งกิจการที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจะจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ในด้านต้นทุนด้านลักษณะงานและในด้านมนุษยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สถานที่ตั้งกิจการที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ในด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานที่ตั้งกิจการแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจะจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน สถานที่ประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกับสถานที่ประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอพระสมุทรเจดีย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการที่มีสถานที่ประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ ซึ่งมีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว แตกต่างกับ สถานที่ประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอพระประแดง อำเภอบางบ่อ อำเภอบางเสาธง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนลูกจ้างแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า จำนวนลูกจ้างที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน ในด้านพฤติกรรม และด้านมนุษยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการเปรียบเทียบรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนลูกจ้างที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัย พบว่า อันดับ 1 ความอดทนสามารถทำงานหนักได้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.92, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.76, อันดับ 2 ความขยันหมั่นเพียร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.89, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.81, อันดับ 3 ความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.86, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.77 ตามลำดับ

เปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัยระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัย พบว่า

อันดับ 1 ความอดทนสามารถทำงานหนักได้ แรงงานต่างด้าวมียค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.92, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.76 ส่วนแรงงานท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.78, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.76

อันดับ 2 ความขยันหมั่นเพียร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.89, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.81, ส่วนแรงงานท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.77, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.67

อันดับ 3 ความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.77 ส่วนแรงงานท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.78, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.68

1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 ราย มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการที่ได้รับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 146 ราย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว อันดับ 1 การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย อันดับ 2 ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร อันดับ 3 การถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามลำดับ

2. การอภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมาก คือ การขาดแคลนแรงงานไทย ด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านพฤติกรรม และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับปานกลางคือ ด้านสรรหาด้านลักษณะงาน และด้านมนุษยธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พิรพงษ์ คุสินธุ์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุการจ้างแรงงานสัญชาติพม่า พบว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้มีการจ้างแรงงานสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรี คือ การขาดแคลนแรงงานคนไทย มีการลดต้นทุนในการจ้าง ความขยันอดทนในการทำงาน สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายชื่อได้ดังนี้

2.1 ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการด้านการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจมีผลมาจากอาชีพที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ฉะนั้นจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น

กรรมกร คนงาน ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้มากนัก แต่ประชากรในปัจจุบันไม่นิยมใช้แรงงาน เนื่องจากนโยบายการศึกษาของประเทศได้มีการขยายโอกาสทางการศึกษามากขึ้น ทำให้ประชากรส่วนหนึ่งไปอยู่ในระบบการศึกษา และเนื่องจากการขยายตัวอุตสาหกรรม ทำให้คนมีโอกาสเลือกงานมากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับ เฟื่องฟ้า ปัญญา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า นายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากประสบปัญหา การขาดแคลนแรงงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับรายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ (2558) พบว่า ความต้องการทำงานและมีการบรรจุงานในเดือนธันวาคม 2558 ในจังหวัดสมุทรปราการนั้น มีความต้องการแรงงานทั้งหมดจำนวน 408 คน มีผู้ต้องการทำงานโดยลงทะเบียนสมัครงานจำนวน 351 คน หรือร้อยละ 86.02 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด แต่มีผู้สมัครงานได้รับการบรรจุเข้าทำงาน 254 คน หรือร้อยละ 62.25 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด จากสถิตินี้จะเห็นได้ว่า จังหวัดสมุทรปราการ มีการขาดแคลนแรงงานเพราะจำนวนของความต้องการแรงงานและผู้ที่ต้องการทำงานมีความแตกต่างกัน และเมื่อศึกษาข้อมูลการบรรจุงานก็จะเห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากมีตัวเลือกในการคัดเลือกเข้าทำงานน้อย จึงทำให้นายจ้างไม่สามารถหาคนที่เหมาะสมกับงานที่มีความต้องการได้ ทำให้มีการบรรจุงานร้อยละ 62.25 เท่านั้น

2.2 ด้านต้นทุน

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านต้นทุน ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมปัจจัยมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจมีผลจากการแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบันมีการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยต้นทุนที่มีต่ำกว่า ซึ่งค่าจ้างแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ทำให้นายจ้างให้ความสำคัญกับเรื่องค่าจ้างแรงงาน จึงเลือกใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา สมสวัสดิ์ (2556) ที่กล่าวว่าข้อสมมติพื้นฐานของทฤษฎีอุปสงค์แรงงานก็คือ ผู้จ้างแรงงานมุ่งที่จะแสวงหากำไรสูงสุด โดยควบคุมองค์ประกอบในการผลิต ซึ่งได้แก่ ปัจจัยการผลิต กระบวนการผลิตและผลผลิต เพื่อเป็นการเพิ่มผลกำไร และปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อกำไรของหน่วยธุรกิจโดยตรงก็คือ ราคาของผลผลิตและต้นทุนในการผลิต ซึ่งตลาดก็มีส่วนในการกำหนดปัจจัย ดังกล่าวด้วย

2.3 ด้านพฤติกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านพฤติกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมปัจจัยมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก พิจารณารายประเด็นพบว่า ความอดทนของแรงงานต่างด้าว มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความขยัน การเชื่อฟังปฏิบัติตามคำสั่งและความซื่อสัตย์ มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับ

การศึกษาของ เฟื่องฟ้า ปัญญา (2557) ที่ได้ศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่อง ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า นายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าวเหมาะกับการทำงาน มีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน พร้อมที่จะทำงานหนัก

2.4 ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านลักษณะงาน ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมปัจจัยมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพความเป็นอยู่และลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวเคยพบในประเทศตนเอง อาจลำบากมากกว่าการทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ใช้แรงงานเองก็เป็นกลุ่มที่มีฐานะทางสังคมอยู่ในระดับล่าง มีการศึกษาน้อย ทำให้มีโอกาสในการที่จะเลือกงานมีไม่มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา สมสวัสดิ์ (2556) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์ของแรงงาน ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่คนงาน ผลตอบแทนของลูกจ้างตามความรู้ความสามารถ มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งสภาพการทำงานต่าง ๆ เป็นต้น

2.5 ด้านมนุษยธรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านมนุษยธรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมปัจจัยมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุที่นายจ้างให้ความสำคัญกับด้านมนุษยธรรม เป็นอันดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นจำเป็นต้องใช้หลักความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีหลักประกันว่าจะได้ผู้มีความรู้ความสามารถมาทำงาน เพราะความรู้ความสามารถไม่ใช่หลักการของระบบอุปถัมภ์

2.6 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ในด้านต้นทุน และด้านลักษณะงาน การวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่า เพศชายให้ระดับความสำคัญมากกว่าเพศหญิง ในประเด็นข้างต้นจากการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่แบบ 2 ทาง ในตารางที่ 16 พบว่า เพศชายส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพในธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานคนงานจำนวนมาก เช่น ธุรกิจก่อสร้าง โรงงานอุตสาหกรรม ประมง ปศุสัตว์ เหมือนแระ เหมือนหิน ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานมาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนที่จะต้องจ่ายเป็นเงินจำนวนมากตามไปด้วย ส่วนเพศหญิงจะเป็นนายจ้างคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งใช้คนงานไม่มากนัก และลักษณะงานไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้เพศชายให้ระดับความสำคัญ ในด้านต้นทุน และลักษณะ

งานสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา สมสวัสดิ์ (2556) ที่ได้กล่าวว่าข้อสมมติพื้นฐานของ ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน คือ ผู้จ้างแรงงานมุ่งที่จะแสวงหากำไรสูงสุด โดยควบคุมองค์ประกอบในการผลิตซึ่งได้แก่ ปัจจัยการผลิต กระบวนการผลิตและผลผลิต เพื่อเป็นการเพิ่มผลกำไร

ตารางที่ 5.1 การแจกแจงความถี่แบบ 2 ทาง (Crosstabs) จำแนกตามเพศ และประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
เหมืองแร่ เหมืองหิน	11	1	12
ทำอิฐ เครื่องเคลือบดินเผา	6	2	8
ประมง	41	12	53
ก่อสร้าง	40	1	41
ปศุสัตว์	25	4	29
โกดังสินค้า	4	4	8
ผู้รับใช้ในบ้าน	11	25	36
เกษตรกรรม	61	71	132
โรงงานอุตสาหกรรม	18	13	31
ร้านอาหาร	6	17	23
อื่น ๆ	5	2	7
รวม	228	152	380

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างค้ำว ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างค้ำว แตกต่างกัน ในด้านมนุษยธรรม จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ธุรกิจในภาคเกษตรกรรม ได้ให้ความสำคัญกับด้านมนุษยธรรมมากกว่า กิจการนอกภาคเกษตรกรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ งานในภาคเกษตรกรรมนั้น ระบบการตัดสินใจหรือ การปกครองนั้นสามารถกระทำได้ง่าย ไม่ซับซ้อนหลายชั้น ทำให้มีโอกาสได้ใกล้ชิดหรือ มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ง่ายกว่า กิจการนอกภาคเกษตรที่มีรูปแบบเป็นองค์กรที่เป็นทางการ ทำให้การตัดสินใจจ้างงานของธุรกิจนอกภาคเกษตรมีปัจจัยด้านมนุษยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องมากกว่า

ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ ทิตติศักดิ์ พลนิมพลี (2557) ที่ได้กล่าวว่า ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucratic Model) ของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ซึ่งเวเบอร์เห็นว่าเป็นองค์การที่ประสิทธิภาพสูงสุด เวเบอร์ได้เน้นให้เห็นถึงการจ้ององค์การที่เป็นระเบียบ สาระสำคัญก็คือ องค์การแบบราชการ ในอุดมคตินั้นจะต้องประกอบด้วย

1. จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ โดยที่จะต้องให้แต่ละคนปฏิบัติงานในสาขาที่ตนมีความชำนาญ
2. การยึดถืองานให้ยึดถือกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อที่จะให้ได้มาตรฐานของงานเท่าเทียมกัน การยึดถือกฎเกณฑ์นี้จะช่วยให้บุคคลที่แตกต่างกันสามารถมาประสานงานกันได้
3. สายการบังคับบัญชาต้องมีชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป
4. บุคคลในองค์การต้องไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป้าหมายขององค์การ
5. การคัดเลือกบุคคล การว่าจ้างให้ขึ้นอยู่กับความสามารถและการเลื่อนตำแหน่งให้คำนึงถึงการประสบความสำเร็จในการทำงานและความอาวุโสด้วย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานที่ตั้งกิจการต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า สถานที่ตั้งกิจการที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว แตกต่างกันในด้านต้นทุน ด้านลักษณะงาน ด้านพฤติกรรม และด้านมนุษยธรรม ส่วนด้านค่าจ้าง และด้านสวัสดิการพบว่า ผู้ประกอบการที่อยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ มีความคิดเห็น แตกต่างกับ ผู้ประกอบการที่อยู่ในพื้นที่อำเภอพระสมุทรเจดีย์ เมื่อพิจารณาจากข้อมูลที่ทำกรวิเคราะห์ พบว่า ผู้ประกอบการในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ ให้ความสำคัญในด้านค่าจ้างที่สูงกว่า ผู้ประกอบการที่อยู่ในพื้นที่อำเภอพระสมุทรเจดีย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจำนวนสถานประกอบการที่ตั้งในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ มีมากกว่าจำนวนสถานประกอบการที่ตั้งในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ โดยพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการมีจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น 1,147 สถานประกอบการ แต่ที่ในพื้นที่อำเภอพระสมุทรเจดีย์ มีจำนวนสถานประกอบการเพียง 170 สถานประกอบการเท่านั้น ซึ่งอาจมีผลทำให้ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองในการจ้างงานมากกว่า โดยเฉพาะในด้านค่าจ้างและในด้านสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเศรษฐศาสตร์แรงงาน ที่กล่าวว่า เมื่อมีความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น ค่าจ้างแรงงานก็จะเพิ่มสูงขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนลูกจ้างที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า จำนวนลูกจ้างที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน ในด้านพฤติกรรมและด้านมนุษยธรรม แต่เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ไม่พบว่ามีคู่ใดแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้ประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างมากหรือน้อย ต่างก็เห็นว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญมากต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านมนุษยธรรม พบว่า ผู้ประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยจะให้ความสำคัญกับด้านมนุษยธรรมในระดับมาก ส่วนสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างมากจะให้ความสำคัญด้านมนุษยธรรมน้อย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความสัมพันธ์ใกล้ชิดของลูกจ้างกับนายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการน้อยราย ทำให้เกิดการรับรู้ปัญหาและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

3.1.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

- 1) ทางหน่วยงานจัดหางานของรัฐควรทำหน้าที่ในการเป็นตัวกลางในการจัดส่งแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายให้กับนายจ้าง เพื่อจะลดปัญหาแรงงานเถื่อน การค้ามนุษย์และการขาดแคลนแรงงาน
- 2) ขั้นตอนในการต่อใบอนุญาตทำงานนั้น ควรจะดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในจุดเดียว เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับนายจ้าง
- 3) ทางรัฐควรต้องช่วยส่งเสริมให้คนไทยต้องการทำงานขั้นพื้นฐานให้มากขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการที่พอกอภัยราคาถูก สถานบริการรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน สำหรับบุตรของผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน เป็นต้น
- 4) ควรมีการพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะสามารถใช้ปฏิบัติงานแทนแรงงานคนได้ โดยการขายให้กับผู้ประกอบการในราคาถูก หรือสามารถผ่อนชำระได้โดยไม่มีดอกเบี้ย
- 5) ควรลดอัตราภาษีให้กับผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานไทยในการดำเนินงานภายใน สถานประกอบการ เพื่อลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว

6) ควรมีการจัดทำคู่มือภาษาต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา ให้กับผู้ประกอบการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะใช้ในการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว และควรมีคู่มือภาษาไทย แจกให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อลดปัญหาในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

7) การประสานงานกันในระหว่างหน่วยงานของภาครัฐ เช่น กระทรวงแรงงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้ผู้ประกอบการและลูกจ้างแรงงานต่างด้าวปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง

3.1.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

1) จากผลการศึกษา ทำให้ทราบว่า มีผู้ประกอบการบางส่วนที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต้นทุน โดยเชื่อว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้สามารถลดต้นทุนได้ ซึ่งได้แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการเหล่านั้นมีความเข้าใจและปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง เพราะตามหลักกฎหมายแล้ว แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ล้วนได้รับการคุ้มครองจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับเดียวกัน ทางหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง จึงควรเข้าไปให้ความรู้กับผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว เพื่อไม่ให้มีการปฏิบัติในทางผิด

2) มีการควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ปฏิบัติตนโดยชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการ ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวหรือผู้ประกอบการทำผิดกฎหมายให้มีการลงโทษอย่างจริงจัง อย่าทำเพื่อเรียกผลประโยชน์

3.1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

1) ผู้ประกอบการควรมีการปรับปรุงสภาพการทำงานภายในสถานประกอบการ เพื่อให้สภาพการทำงานไม่ลำบากมากนัก เพื่อจูงใจให้คนไทยอยากทำงาน เช่น การติดพัดลมหรือเครื่องปรับอากาศในโรงงาน การใช้เครื่องจักรช่วยทุ่นแรงในการทำงาน

2) ผู้ประกอบการควรใช้หลักคุณธรรมในการควบคุมการปฏิบัติงานของแรงงาน ไม่เอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นแนวทางป้องกันปัญหาอื่น ๆ ที่จะตามมา เช่น ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ลาออก หรือเปลี่ยนนายจ้าง การทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกายนายจ้าง เป็นต้น

3) ผู้ประกอบการควรมีการจัดตั้งชมรมหรือสมาคมเพื่อเป็นประโยชน์ในการเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เช่น ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวกระทำผิดแล้วหลบหนีไปทำงานกับนายจ้างคนอื่น เป็นต้น

4) ควรมีการวางแผนเพื่อที่จะหาแนวทางป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เช่น การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคน

3.1.4 ข้อเสนอแนะสำหรับแรงงานต่างด้าว

1) แรงงานต่างด้าวต้องทำความเข้าใจกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ เพื่อที่จะได้มีแนวทางในการปฏิบัติตน ได้อย่างถูกต้อง เพื่อเป็นแนวทางป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง หรือ เป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกรับผลประโยชน์

2) แรงงานต่างด้าวควรมีการรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมหรือชมรม เพื่อที่เป็นตัวแทนประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาปัญหาให้กับกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว

3.1.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ ทำการศึกษาเฉพาะข้อมูลที่ฝ่ายผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเพียงด้านเดียว ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาข้อมูลในฝ่ายลูกจ้างแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้ได้มุมมองครบทุกด้าน จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา .(2557). *การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย*. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน.
- เกียรติศักดิ์ พลมณี .(2558). *การศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี*. (ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน .(2545). *ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucratic Model) ของ แมค เวเบอร์ (Max Weber)*. กรุงเทพฯ: วี. อินเตอร์ พรีนซ์.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม .(2550). *กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน.
- _____ .(2553). *ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศและการจ้างงานในประเทศและภาวะเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม .(2558). *กองวิชาการและแผนงาน การศึกษาวิจัยของฝ่ายวิจัยและพัฒนา*.
- จังหวัดสมุทรปราการ : ที่มา : <http://www.samutprakan.go.th>, 21.5.2559.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงศ์และคณะ .(2521). *ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลิต สละ .(2551). *เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น (มหภาค)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทัศน์ี ทองสว่าง .(2544). *สังคมพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ .(2558). *สถานการณ์ตลาดแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ*. (ประจำเดือนธันวาคม 2558). สมุทรปราการ: สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรปราการ.
- ธีรารัตน์ วิทยากุล .(2555). *ความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.ธงชัย สันติวงศ์, 2545, หน้า 13.
- เพ็ญศรี ชีระสวัสดิ์ .(2540). *ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดสรรจำนวนและพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองทำงาน พ.ศ. 2547* ประกาศ ณ วันที่ 9 กรกฎาคม 2547, กรุงเทพฯ.
- พฤษภาณี กุลคิดก .(2557). *ความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ภัทรระ เกิดอินทร์, และ วิรงรอง ประสานวงศ์, คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวและแรงงานท้องถิ่นในภาคธุรกิจก่อสร้าง วิชาชีพศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี.
- ภัทรภรณ์ กุศลธาดา .(2558). *กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มานิต ใจชาญสุขกิจ .(2554). ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. [Online]. โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่องแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก Available:<http://ecurriculum.mv.ac.th/>, (กรกฎาคม 2552).
- รัตนกุล วรกิจโกคาทร .(2556). *ปรากฏการณ์จากภาวะทุนนิยมในยุคโลกาภิวัตน์แรงงานข้ามชาติ*. [Online]. Available:<http://122.154.5.7/workpermit/main/Stat/SMonth/2559/Sm03-59.pdf> [2559, เมษายน, 20].
- วัฒนา ณ ระนอง .(2554). *สาเหตุของการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วาสนา สุวรรณ .(2555). *กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เว็บไซต์ <http://www.samutprakan.go.th>, 6 มิถุนายน 2559.
- คันสนีย์ ฉิมโถม .(2529). *ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- ศิริพร ศิริจันทร์ .(2551). *ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศุภวัลย์ พลายน้อยและเนาวรัตน์ พลายน้อย .(2529). *กระบวนการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจในประเทศไทย : บทวิเคราะห์เชิงประวัติศาสตร์เศรษฐกิจการเมือง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันทัด เสริมศรี .(2539). *การขาดแคลนแรงงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สาโรช เนติธรรมกุล .(2522). *ปัญหาด้านแรงงาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุภางค์ จันทวานิช .(2557). *การศึกษานโยบายเรื่องการเคลื่อนย้ายประชากรและผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุณี นัตราคม .(2535). *ทัศนคติการจ้างแรงงานของนายจ้าง*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สุณีย์ ล่องประเสริฐ .(2557). *ทัศนคติการจ้างแรงงานของนายจ้าง*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สมเกียรติ สังข์นาค .(2558). *ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). กรุงเทพฯ.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, <http://samutprakan.mol.go.th>, 1 พฤษภาคม 2559.
- _____.(ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2558 จาก <http://samutprakan.mol.go.th>.
- _____.(ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2559. จาก <http://www.samutprakan.go.th>.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2558). กรุงเทพมหานคร.
- อุคร อาวะกุล .(2556). *การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร*. (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ท, เชียงใหม่.
- อิสรรัตน์ ฌ สงขลา .(2556). *แนวทางการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์:มสธ: (หน่วยที่ 7). ตลาดปัจจัยการผลิต (2548, น.39).
- A. C. Picgou.(1999). *Party Political And Pressure Groups*. New York: Thomas Nelson & Sons.
- Ernst georg Ravenstien .(1885). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Everrett S. Lee. (1886). *Popular Participation in Development in Africa*. London :Sir Pitman and Son, Ltd.
- J. R. Hicks. (1990). *State and Local Government in The United State*. New York: McGraw-Hill.
- N. W. Chamberlain. (1989). *The Role of The Citizen in C.C. Process: Community Development: Seeking, Clarity Process*. Columbia: University of Missouri Press.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา... มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 3 ระดับความสำคัญของปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวและข้อเสนอแนะ

คำตอบที่ได้รับจะใช้เป็นข้อมูลเพื่อสรุปผลการวิจัย ดังนั้นคำตอบของท่านจะไม่มีผลเสียหายต่อท่านประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามครบทุกข้อในแต่ละตอน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางกัญญา กฤษณ์วิษญาดา

รหัสนักศึกษา : 2573001670

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงาน

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ใน () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. ตำแหน่ง

- () เจ้าของกิจการ () ผู้จัดการ () หัวหน้าฝ่าย / แผนก
() พนักงานปฏิบัติการ () อื่น ๆ โปรดระบุ

3. ประเภทธุรกิจที่ดำเนินการ

- () โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต () การขายส่ง ขายปลีก () ซ่อมแซมยานยนต์
() การขนส่ง () โรงแรม กภัตตาคาร () ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์
() อุตสาหกรรมศิลป์ () ธุรกิจบริการภาษาต่างประเทศ () ก่อสร้าง
() ประมง () เกษตรกรรม () โกดังสินค้า
() ปศุสัตว์ () โรงเรียน
() ผู้รับใช้ในบ้าน, สำนักงาน, โรงงาน () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. สถานที่ประกอบกิจการของท่านตั้งอยู่ที่อำเภอใด

- () เมืองสมุทรปราการ () พระประแดง () บางพลี
() พระสมุทรเจดีย์ () บางบ่อ () บางเสาธง

5. จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ

- () จำนวน 1 – 20 คน () จำนวน 21 – 49 คน () จำนวน 50 – 100 คน
() จำนวน 101 – 300 คน () มากกว่า 300 คน ขึ้นไป

6. แรงงานในสถานประกอบการของท่านมีสัญชาติใดบ้าง (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () สัญชาติไทย () สัญชาติพม่า () สัญชาติกัมพูชา
() สัญชาติลาว () อื่น ๆ โปรดระบุ

7. แรงงานไทยในสถานประกอบการของท่านส่วนใหญ่ได้มาโดยวิธีใด

- () สำนักงานจัดหางานของรัฐ () บริษัทจัดหางานเอกชน
() มาสมัครงานโดยตรง () ญาติหรือคนใกล้ชิดแนะนำมา
() อื่น ๆ โปรดระบุ

8. แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการของท่านส่วนใหญ่ได้มาโดยวิธีใด

- () สำนักงานจัดหางานของรัฐ () บริษัทจัดหางานเอกชน
() มาสมัครงานโดยตรง () ญาติหรือคนใกล้ชิดแนะนำมา
() อื่น ๆ โปรดระบุ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับการตัดสินใจของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านแรงงาน					
1.ขาดแคลนแรงงานไทย					
ด้านต้นทุน					
2.เพื่อลดต้นทุนด้านค่าจ้าง					
3.เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงาน					
4.เพื่อลดต้นทุนด้านสวัสดิการ					
ด้านลักษณะงานที่มอบหมาย					
5.ลักษณะงานหนัก					
6.ลักษณะงานสกปรก					
7.ลักษณะงานอันตราย					
8.เป็นงานไม่มีเกียรติ					
ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว					
9.มีความขยัน					
10.มีความอดทน					
11.มีความซื่อสัตย์					
12.เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา					
ด้านมนุษยธรรม					
13.ความสงสารเห็นใจแรงงานต่างด้าว					

ตอนที่ 3 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัย

1) แรงงานต่างด้าว

ปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัย	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ความอดทนสามารถทำงานหนักได้					
2.ความรับผิดชอบ					
3.ความขยันหมั่นเพียร					
4.ความซื่อสัตย์สุจริต					
5.ความตั้งใจในการทำงาน					
6.ระเบียบวินัย					
7.มนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
รวม					

2) แรงงานท้องถิ่น

ปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัย	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ความอดทนสามารถทำงานหนักได้					
2.ความรับผิดชอบ					
3.ความขยันหมั่นเพียร					
4.ความซื่อสัตย์สุจริต					
5.ความตั้งใจในการทำงาน					
6.ระเบียบวินัย					
7.มนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
รวม					

3.2 ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพ

1) แรงงานต่างด้าว

ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร					
2.มีความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน					
3.มีประสบการณ์การทำงาน					
4.มีความสามารถในการเรียนรู้งาน					
5.มีความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน					
6.รอบคอบต่อการทำงาน ไม่ประมาท					
7.มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
8.มีความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ					
รวม					

2) แรงงานท้องถิ่น

ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร					
2.มีความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน					
3.มีประสบการณ์การทำงาน					
4.มีความสามารถในการเรียนรู้งาน					
5.มีความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน					
6.รอบคอบต่อการทำงาน ไม่ประมาท					
7.มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
8.มีความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ					
รวม					

3.3 ปัจจัยด้านลักษณะทางสังคม

1) แรงงานต่างด้าว

ปัจจัยด้านลักษณะทางสังคม	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้					
2.ไม่ดื่มสุราและของมึนเมา					
3.อยู่รวมกันในที่พักที่ทางบริษัทจัดหาให้					
4.ไม่มีการเที่ยวเตร่กลางคืน					
5.มีความสะอาดในที่พัก					
6.มีความสะอาดทางด้านร่างกาย					
7.ไม่มีปัญหาในการลักขโมย					
8.ไม่มีปัญหาหาเสพติด					
9.ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับโรคติดต่อ					
10.ไม่มีปัญหาทะเลาะวิวาท					
11. ไม่มีปัญหาอาชญากรรม					
12. ไม่มีปัญหาขู่สาว					
13. ไม่มีปัญหาค้าประเวณี					
รวม					

2) แรงงานท้องถิ่น

ปัจจัยด้านลักษณะทางสังคม	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้					
2.ไม่ดื่มสุราและของมึนเมา					
3.อยู่ร่วมกันในที่พักที่ทางบริษัทจัดหาให้					
4.ไม่มีการเที่ยวเตร่กลางคืน					
5.มีความสะอาดในที่พัก					
6.มีความสะอาดทางด้านร่างกาย					
7.ไม่มีปัญหาในการลักขโมย					
8.ไม่มีปัญหายาเสพติด					
9.ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับโรคติดต่อ					
10.ไม่มีปัญหาทะเลาะวิวาท					
11. ไม่มีปัญหาอาชญากรรม					
12. ไม่มีปัญหาขู่สาว					
13. ไม่มีปัญหาค้าประเวณี					
รวม					

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง : กรุณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของท่าน

1. ท่านมีปัญหหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่อย่างไร จงอธิบาย

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางกัญฉิชา กุญชรวิษุฒา

รหัสนักศึกษา : 2573001670

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

1. ท่านประกอบธุรกิจอะไร

.....

.....

.....

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับประเด็นที่ว่า การขาดแคลนแรงงานคนไทยทำให้ท่านต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงาน

.....

.....

.....

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับประเด็นที่ว่า นายจ้างต้องการลดต้นทุน ในด้านค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านสวัสดิการ ทำให้ท่านต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงาน

.....

.....

.....

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับประเด็นที่ว่า เป็นเพราะลักษณะงานในกิจการของท่านทำให้ท่านต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงาน

.....

.....

.....

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับประเด็นที่ว่า เป็นเพราะพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ทำให้ท่านต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงาน

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางกัญญา กุญชรวิษญาดา

รหัสนักศึกษา : 2573001670

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางกัญญา กุญชรวิษญาดา
วัน เดือน ปีเกิด	20 พฤษภาคม 2510
ประวัติการศึกษา	สาขาเลขานุการ วิทยาลัยเกริก พ.ศ. 2532 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต พ.ศ. 2537
สถานที่ทำงาน	จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่ง	ประกอบธุรกิจส่วนตัว ภูษณาการค้า เจ้าหน้าที่ อสม.ดีเด่น ประจำปี 2558 ที่ปรึกษา ของผู้สูงวัยและแรงงานต่างด้าวของ หมู่ 7 ตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

