



การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม
ในเขตกรุงเทพมหานคร
THE MANAGEMENT OF FOREIGN WORKERS OF SMALL AND
MEDIUM ENTERPRISES IN BANGKOK METROPOLITAN

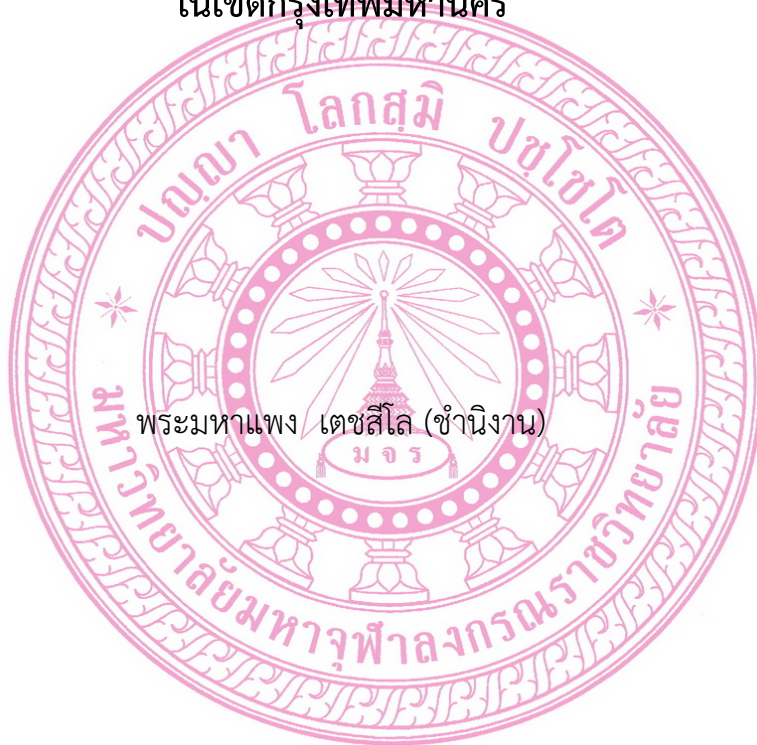


พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนาญ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม
ในเขตกรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE MANAGEMENT OF FOREIGN WORKERS OF SMALL AND
MEDIUM ENTERPRISES IN BANGKOK METROPOLITAN

PHRAMAHAPAENG TEACHASEELO (CHUMNINGAN)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระสุธีธรรมานวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

(พระครูปริมาณรัักษ์, รศ.ดร.)

กรรมการ

(ผศ.พิเศษ ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม)

กรรมการ

(ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนาญ)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนาญ)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

: ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

วันที่สำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑.เพื่อศึกษาหลักการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ๒.เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ๓.เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือประชาชนที่มีอายุ ๑๘ - ๖๑ ปีขึ้นไป เป็นผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๖๑ คน จากจำนวนประชากร ๓,๗๐๘ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร คือค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยเพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

๑) การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.467) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.487) รองลงมา คือเข้าทำงานและเลิกงานตามเวลากำหนด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.420) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือโน้มน้าวหรือเป็นตัวช่วยให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.483) อยู่ในระดับมาก

๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงาน หรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงาน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการทำงาน ให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำ เพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิด ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลังให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์, วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรหาโอกาสนั่งคุยกับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ทำหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนัน เพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้เป็นที่ เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย

Thesis Title : The Management of Foreign Workers of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan

Researcher : Phramaha Paeng Techaseelo (Chumningan)

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis supervisory committee
 : Asst. Prof. Dr.Surapon Suyaprom, B.A., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)
 : Asst. Prof. Dr.Thatchanan Issaradet, B.A., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

Date of Graduation : 31 march 2014

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the management of foreign workers of Small and Medium enterprises in Bangkok Metropolitan, 2) to compare the management of foreign workers of Small and Medium enterprises in Bangkok Metropolitan, and 3) to study the problems and solutions to the management of foreign workers of Small and Medium enterprises in Bangkok Metropolitan. The research were mixed research both quantitative and qualitative research. The sampling population are the 361 residents of the 3,708 total population whom are between 18-61 years old in Small and Medium enterprises in Bangkok Metropolitan, using Taro Yamane formula. Sampling data were analyzed by using a computer program for social science research. The data analysis was comprised of frequency, percentage, statistics, analysis and opinion on the human resource management of Chiang Mai Provincial Administrative Organization. The statistics were composed of the Frequencies, Mean and Standard Deviation for describing and testing hypotheses by the personal factors. The t-test results were the differences between the two groups. F-test was done by means of analyzing, One Way ANOVA was tested the difference of Means from the three groups upward. The test of the differences Means in each pair was done by the Least Significant Difference: LSD. The qualitative research method used the in-depth interview with the key informants and collaborating the context by the content analysis technique.

The research findings were as follows:

1) The management of foreign workers of Small and Medium enterprises in Bangkok Metropolitan was overall opinion in the moderate level ($\bar{X}$ =3.14), (S.D. =0.467), and considering wholeheartedly work in the highest level ($\bar{X}$ = 3.82),(S.D. =

0.887) and followed by working and leaving on time ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.920) and in the final level is to convince or set an example for others to follow the ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.983) considering work in the high level.

2) The opinion compared on the management of foreign workers of Small and Medium enterprises in Bangkok Metropolitan classified by personal factors such as gender, age, education, occupation, and income average the operating period and authorized capital found that people with gender, age, education level has no different opinion on the management of foreign workers of Small and Medium enterprises in Bangkok Metropolitan. Whereas the population who had different sex, income education and positions was found different opinion in the significance at level 0.05.

3) The suggestions about the management of foreign workers of Small and Medium enterprises in Bangkok Metropolitan found that the enterprises should have the training language to the Chief of staff in order to convey to the employees to prevent the less mistake. There should be a job training prior to employment training staff to understand the regulation and cultural well-being, prospective employees, punctual work, and reduce the loss of efficiency. To competency the wages, enterprises should develop the working skills to create in thinking for employees to develop the new idea by convention management staff proposed the concepts how to solve the problem by themselves in priority and easier job. Then, the executives should give an advice on the equipment, waste material, recycle and maintenance methods. Entrepreneur should find an opportunity to talk to the staff frequently to imprint the fact. The training of misconduct on eating out, and lately arrival work, absence, or change jobs frequently, orderly and performed together in orderly regulations, selected passport workers, and the declared passport of aliens, keeping clean all the time to prevent all problems. In order to prevent problems with various things, the executives should set all regulations as a prototype of the application in the enterprise model.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเพราะอาศัยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, ผ.ศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช, อาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ดร., และอาจารย์ พระมหาสม,ดร., ที่เมตตาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย คือ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, ดร., อาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ดร., อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต, อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร และอาจารย์ ดร.เติมศักดิ์ ทองอินทร์

ขอเจริญพรขอบคุณท่านผู้จัดการบริษัทเจ.อาร์.พี.จำกัด, ผู้จัดการบริษัท ต. พงษ์เจริญการพิมพ์ จำกัด, ผู้จัดการบริษัทพี เอส โค้ดติ้ง จำกัด, ผู้จัดการบริษัทแพททองพลาสติก จำกัด, ผู้จัดการบริษัทเฟอร์นิเจอร์ จำกัด, ผู้จัดการบริษัทเม็ดพลาสติกผลิตภัณฑ์จำกัด, ผู้จัดการบริษัทเมโทรรันดัม จำกัด, ผู้จัดการบริษัทสมชายโค้ดติ้ง จำกัด, ผู้จัดการบริษัทเหล็กสยามพาณิชย์ จำกัด, ผู้จัดการบริษัทอภาพพลาสติก จำกัด, ผู้จัดการบริษัทอุเอะเลียว จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทเจ.อาร์.พี. จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท ต.พงษ์เจริญการพิมพ์ จำกัด,ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทสมชายโค้ดติ้ง จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทอุเอะเลียว จำกัด, นางพวงเพชร อรชุน, นางสาวปราณี อนุกุล, นายอุทิศ บุญหลง บริษัทเฟอร์นิเจอร์, นางสาวอาภา สนิทมาก, นายยศกร พิมพ์งาม, นายอนุกร สภาวธรรม บริษัทอภาพพลาสติก, นายสมาน ภูรัตนะ, นายวสันต์ ฐปทอง, นางอารีย์ สุขทา บริษัทเม็ดพลาสติกผลิตภัณฑ์ จำกัด, ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ทุกท่าน

ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณ อาจารย์ ดร.ธิดา วัฒนภูมิ หน้มนมี และเพื่อนๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตรุ่นที่ ๗ ทุกรูป-คน ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่ ครูบาอาจารย์ บิดามารดา ญาติสนิทมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุกๆเรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พระมหาแพง เทชสีโล (ชำนิงาน)

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภาพ	(๑๒)

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒	วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๓	ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔	ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕	สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗	ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๖

บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๘
๒.๒	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๑๘
๒.๓	แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการขนาดย่อม	๔๑
๒.๔	ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร	๔๕
๒.๔.๑	จำนวนสถานประกอบการ จำแนกตามหมวดธุรกิจ	๔๕
๒.๔.๒	ขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนคนทางาน)	๔๖
๒.๔.๓	รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย	๔๖
๒.๔.๔	รูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ	๔๖
๒.๔.๕	คนทางานและลูกจ้างในสถานประกอบการธุรกิจ	๔๖
๒.๔.๖	รายรับและมูลค่าเพิ่มในการดำเนินกิจการ	๔๗
๒.๔.๗	รายรับ และมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ	๔๗
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๘
๒.๕.๑	งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๔๘
๒.๕.๒	งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๕๓
๒.๕.๓	งานวิจัยเกี่ยวกับสถานประกอบการ	๖๗
๒.๖	กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๓

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๗๕
๓.๒	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๕
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๖
๓.๓.๑	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	๗๗
๓.๓.๒	ลักษณะของเครื่องมือ	๗๗
๓.๓.๓	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	๗๘
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๙
๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๐
๓.๕.๑	การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม	๘๐
๓.๕.๒	การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด	๘๐
๓.๕.๓	การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์	๘๐
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	
๔.๑	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๑
๔.๒	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้ แรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร	๘๔
๔.๓	ผลการทดสอบสมมติฐาน	๘๘
๔.๔	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๐๐
๔.๕	สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้ แรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๐๖
๔.๖	สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๐๙
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๑๒
๕.๑.๑	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๑๒
๕.๑.๒	การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม	๑๑๒
๕.๑.๓	ผลการทดสอบสมมติฐาน	๑๑๔
๕.๑.๔	สรุปข้อเสนอแนะ	๑๑๕
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๑๗
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๒๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๒๒
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๒๒
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๒๓
บรรณานุกรม		๑๒๔
ภาคผนวก		๑๓๓
ภาคผนวก ก.	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๓๔
ภาคผนวก ข.	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๕๔
ภาคผนวก ค	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	๑๖๐
ภาคผนวก ง.	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	๑๖๔
ภาคผนวก จ.	ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	๑๖๗
ภาคผนวก ฉ.	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๖๙
ภาคผนวก ช.	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๘๑
ภาคผนวก ซ.	หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก	๑๘๘
ภาคผนวก ฌ.	แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๙๘
ประวัติผู้วิจัย		๒๐๐

สารบัญตาราง

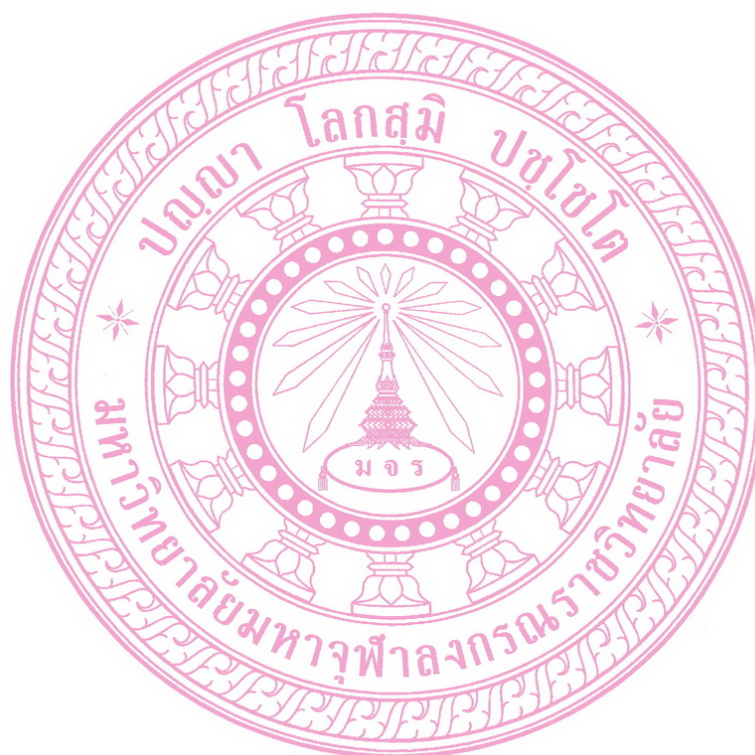
ตารางที่		หน้า
๒.๑	ขนาดของ SMEs แต่ละประเภทกิจการ	๔๓
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๑
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวม	๘๔
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ใน ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว	๘๕
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ใน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	๘๖
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ใน ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว	๘๗
๔.๖	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร จัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	๘๘
๔.๗	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร จัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	๘๙
๔.๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการ บริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมจำแนกตามอายุ	๙๐
๔.๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการ บริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	๙๑
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการ บริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	๙๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	๙๓
๔.๑๒	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา	๙๔
๔.๑๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	๙๕
๔.๑๔	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง	๙๖
๔.๑๕	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ	๙๗
๔.๑๖	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามทุนจดทะเบียน	๙๘
๔.๑๗	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทด้านการส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท่าช้าง อำเภอบางละมุง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๖	๙๙
๔.๑๘	ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๐๐
๔.๑๙	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๐๑
๔.๒๐	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	๑๐๒
๔.๒๑	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	๑๐๓
๔.๒๒	ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	๑๐๔

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๓	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	๑๐๕



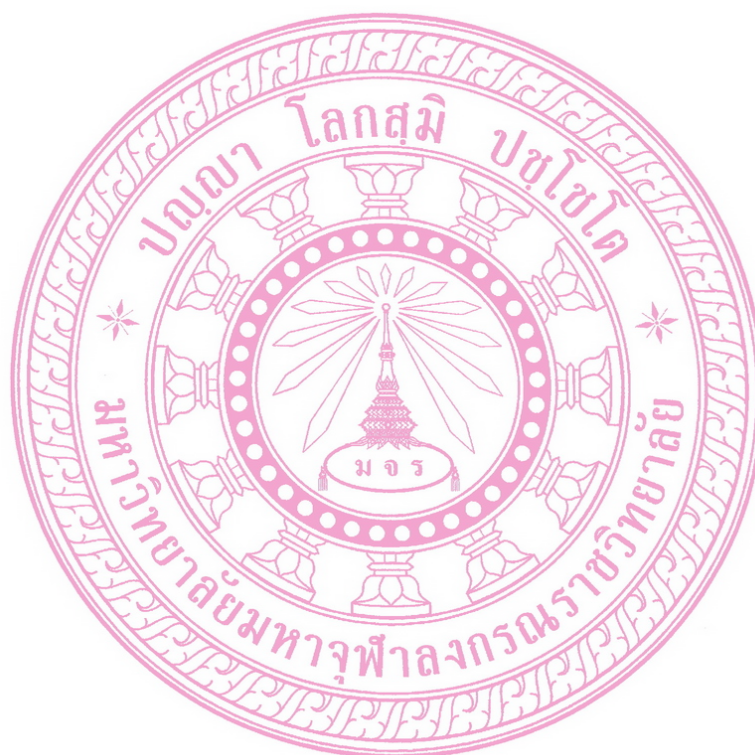
สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

- ๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย
- ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

หน้า

๗๕
๑๐๙



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานประกอบการขนาดย่อม มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ และยังเป็นหัวใจสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากเป็นกิจการที่ต้องใช้เงินทุน ความรู้ทางเทคโนโลยีไม่มาก จึงสามารถทำให้เริ่มกิจการได้ง่ายและมีความเสี่ยงน้อยต่อความแปรปรวนทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งสร้างประสบการณ์ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการเติบโตเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ต่อไป ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุน MSEs ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญให้เกิดขึ้นและสามารถที่จะเจริญเติบโตต่อไปได้ จึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศ และเป็นเครื่องมือในการต่อสู้กับความยากจน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ MSEs สามารถช่วยเพิ่มการจ้างงานสร้างผู้ประกอบการ และการเจริญเติบโตของผู้ประกอบการ ทั้งในสังคมระดับท้องถิ่นและประเทศชาติในที่สุด

นับตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๐๔ ซึ่งประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็ว จากเดิมที่เคยพึ่งพาผลิตผลทางการเกษตรเป็นหลัก ได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพาผลิตผลด้านอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว ผลที่ตามมาจึงทำให้ระบบเศรษฐกิจของไทยได้ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตและโครงสร้างของตลาดแรงงาน โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตนั้นผู้ประกอบการแต่ละรายต้องสร้างความได้เปรียบในปัจจัยการผลิตที่มีอยู่โดยเฉพาะปัจจัยการผลิตด้านแรงงานซึ่งต้องมึค่าจ้างไม่สูงเกินไปและมีมือการผลิตที่ดีเป็นสำคัญ ส่วนการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างตลาดแรงงานนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อไทยมีภาวะการณ์ลงทุนและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความต้องการแรงงานทุกระดับสูงขึ้น ทำให้แรงงานไทยมีโอกาหางานที่มีค่าจ้างค่าตอบแทนสูงขึ้น ส่วนงานที่เสี่ยงยากลำบาก และสกปรก ถ้าเลือกได้แรงงานไทยจะไม่ทำ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว ประกอบกับการทะลักเข้ามาของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องทำให้มีแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้น

การประกอบธุรกิจที่ต้องการแรงงานที่มีฝีมือและความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยอาจหาแรงงานภายในประเทศได้ยากบางครั้งจึงต้องจ้างแรงงานจากต่างประเทศหรือที่เรียกว่าแรงงานต่างด้าวนั่นเอง ซึ่งการจ้างแรงงานที่มีฝีมือนั้นจะทำให้มีการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีสู่แรงงานไทย และในที่สุดจะก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางธุรกิจของผู้ประกอบการแต่การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องขออนุญาตจากทางราชการก่อน ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียดในการขออนุญาตค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน แรงงานต่างด้าวจึงไม่สามารถทำได้ ดังนั้นในการขออนุญาตจึงเป็นหน้าที่ของนายจ้าง การขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวต่อทางราชการ หรือการขอ Work permit ให้แก่แรงงานต่างด้าวนั้น จะต้องประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้ ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลที่มีขนาดการลงทุนจาก

ทุนจดทะเบียนชำระแล้วไม่ต่ำกว่า ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยทุก ๆ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ให้จ้างคนงานต่างด้าวทำงานได้ ๑ คน หรือนายจ้างจดทะเบียนนิติบุคคลในต่างประเทศ และเข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทย ที่มีขนาดการลงทุนจากเงินที่นำเข้าจากต่างประเทศไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยทุก ๆ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ให้จ้างได้ ๑ คน แต่ทั้งนี้ขออนุญาตได้ไม่เกิน ๑๐ คน เว้นแต่กรณีที่คนต่างด้าวที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งคนงานไทยทำไม่ได้ หรือจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศ หรือชาวต่างชาติใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะทางเพื่อให้งานสำเร็จภายใต้โครงการที่มีระยะเวลาที่แน่นอน หรือคนต่างด้าวทำงานในกิจการบันเทิงมหรสพ ดนตรี ซึ่งมีลักษณะเป็นครั้งคราวมีระยะเวลายากำหนดไว้แน่นอน เจ้าหน้าที่สามารถพิจารณาแรงงานต่างด้าวได้เกินกว่าที่กำหนดตามความเหมาะสมได้^๑

ส่วนกรณีที่นายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา จะต้องมียาได้จากการประกอบกิจการในรอบปีหรือปัจจุบันทุก ๆ ๗๐๐,๐๐๐ บาท หรือนายจ้างที่ได้ชำระภาษีเงินได้ให้แก่รัฐในรอบปีที่ผ่านมาทุก ๕๐,๐๐๐ บาท จึงสามารถขออนุญาตแรงงานต่างด้าวได้ ๑ คน แต่ทั้งนี้ขออนุญาตได้ไม่เกิน ๓ คน แต่ถ้าคนงานต่างด้าวมีคู่สมรสเป็นคนไทยซึ่งจดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมายและอยู่กินร่วมกันฉันท์สามีภรรยาโดยเปิดเผย ขนาดของการลงทุนตามที่กำหนดไว้ข้างต้นทั้งสองกรณีให้ลดลงกึ่งหนึ่ง ส่วน ลักษณะงานที่นายจ้างจะขออนุญาตต้องไม่ใช่งานต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกาเรื่องกำหนดงานในอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวประกอบอาชีพในประเทศไทย ซึ่งคืองานที่สงวนให้เฉพาะคนไทยเท่านั้น เช่น งานตัดผม งานเสริมสวย งานแกะสลักไม้ งานทำเครื่องเงิน และงานในวิชาชีพสถาปัตยกรรม ที่เป็นอาชีพเกี่ยวกับการออกแบบ เขียนแบบ ประเมินราคา เป็นต้น

นอกจากนี้คนงานต่างด้าวที่นายจ้างจะสามารถขออนุญาตต่อเจ้าหน้าที่เพื่อให้ทำงานได้นั้น จะต้องไม่เป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติหรือต้องห้ามตามกฎหมาย รวมทั้งจะต้องมีความรู้และความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาต ไม่เป็นบุคคลลึกลับหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคจิตยาเสพติดให้โทษอย่างรุนแรง หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง และไม่เคยมียาเสพติดในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต ส่วนหลักเกณฑ์การพิจารณาขออนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวของเจ้าหน้าที่จะเป็นไปตามระเบียบของกรมการจัดหางานว่าด้วยหลัก เกณฑ์การพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยพิจารณาจะคำนึงถึง

๑. ความมั่นคงภายในประเทศ ด้านการเมือง ศาสนา เศรษฐกิจและสังคม
๒. การปกป้องมิให้คนต่างด้าวเข้ามาแย่งอาชีพที่คนไทยมีความรู้ความสามารถที่จะทำได้ และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในราชอาณาจักร

^๑ เชิดศักดิ์ อีรันทวานิช. **บทความการจ้างแรงงานต่างด้าว**, ที่ปรึกษา SMEs ด้านกฎหมายธุรกิจฝ่ายประสานและบริการ SMEs, (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, กระทรวงอุตสาหกรรม, ๒๕๕๓).

๓. ประโยชน์จากการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งงานนั้นก่อให้เกิดการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนหรือใช้จ่ายในประเทศเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดการจ้างงานคนไทยจำนวนมากหรือเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญในวิทยาการสมัยใหม่ที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและมีการถ่ายทอดให้คนไทย

๔. การพัฒนาทักษะฝีมือที่คนไทยจะได้รับจากการที่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ และถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ วิธีการ รายละเอียดที่เกี่ยวข้องของเครื่องจักร เครื่องมือ และความรู้ความชำนาญในวิทยาการสมัยใหม่ให้แก่คนไทยในงานนั้น สถานที่ในการขออนุญาตได้ที่กองงานคนต่างด้าว ส่วนในจังหวัดที่มีแรงงานจังหวัดให้ยื่นขออนุญาต ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดนั้น ๆ แรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายคงไม่มีปัญหาอะไรเพราะสามารถควบคุมและตรวจสอบได้ แต่ถ้าเป็นแรงงานผิดกฎหมายอาจทำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างด้าวมีความผิดและอาจรับโทษทางอาญา

สำหรับในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแหล่งที่มีผู้ประกอบการขนาดย่อมได้เข้ามาทำกิจการเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบการจึงเลือกเขตพื้นที่นี้เป็นสถานที่ทำกิจการ เพราะจะได้ใกล้กับแหล่งแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่ก็นิยมใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีความขยันอดทน ไม่เลื่องงาน ไม่เกียจงาน ไม่ว่าจะป็นงานหนักแค่ไหน ทนได้ง่าย นอกจากนี้การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ยังจ้างได้ถูกกว่าแรงงานไทยมาก เพราะโอกาสที่จะเรียกร้องเพื่อขึ้นค่าแรงคงยาก เนื่องจากบางคนหรือบางกลุ่มลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย เมื่อเข้ามาแล้วได้งานอะไรก็ต้องทำรับค่าแรงตามความเมตตาของนายจ้าง เห็นได้จากค่าจ้างขั้นต่ำแรงงานไทยที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖^๒ นั้น แรงงานทุกจังหวัดได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเท่าเทียมกันทั่วประเทศ คือ ๓๐๐ บาท/ต่อวัน

ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อยู่ในอัตราเฉลี่ยวันละ ๒๕๐ - ๓๐๐ บาท ทั้งที่จริงแล้วการจ้างแรงงานต่างด้าวก็อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานของไทยด้วย นอกจากนี้นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวยังไม่ต้องมีสวัสดิการใด ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีกด้วย เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นไม่ได้เรียกร้องหรือมีความต้องการ ทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตลงมาก เป็นการเสริม-สร้างฐานะการแข่งขันทางเศรษฐกิจได้อย่างมาก แรงงานต่างด้าวที่รับค่าจ้างถูกดังกล่าว ส่วนใหญ่จะทำงานที่ไร้ฝีมือและไม่ต้องใช้ทักษะเท่าใดนัก เช่นงานกรรมกรก่อสร้าง งานกรรมกรสร้างถนน การขุดดิน แรงงานที่ได้ดังกล่าวจะเป็นแรงงานเร่งด่วน ใช้เวลาไม่นานนัก ลักษณะเป็นงานจรสับเปลี่ยนไปมา ถ้าขาดก็รับเพิ่มถ้ามากก็ให้ออกหมุนเวียนเปลี่ยนไป ซึ่งผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตบางชุมชนมีความต้องการแรงงานดังกล่าวสูงมาก เนื่องจากการเจริญเติบโตของธุรกิจขนาดย่อมที่มีความต้องการแรงงาน ๑ - ๑๙ คน

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผู้ประกอบการจะนิยมใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากค่าแรงถูกกว่าค่าแรงของคนไทย ทำให้ช่วยลดต้นทุนได้มาก แต่การใช้แรงงานต่างด้าวก็ยังมีข้อจำกัดอีกหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับในฝีมือการทำงานของแรงงานที่เป็นคนต่างด้าวมากนัก สืบเนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะมีการเปลี่ยนแปลงงานและย้ายสถานที่ทำงานบ่อย โดยหากที่ไหน

^๒ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างแรงงาน, กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๖, ออนไลน์.

จ่ายค่าจ้างมากก็จะย้ายไปที่นั่น จึงทำให้ขาดการฝึกฝนทักษะการทำงานในแขนงใดแขนงหนึ่งจนเชี่ยวชาญ เช่น งานโรงเหล็กได้ ๒ เดือน ก็เปลี่ยนไปงานแม่บ้าน จากงานแม่บ้านก็ไปโรงงานพลาสติกปอง เป็นต้น นอกจากนี้แล้วแรงงานต่างด้าว กำหนดให้ต้องมีการทำเรื่องขออนุญาตทำงานข้ามเขตทุกครั้งเมื่อมีการย้ายไปทำงานในจังหวัดอื่นนอกเหนือจากที่แจ้งไว้แล้ว ดังนั้นหากผู้ประกอบการรายใดที่ใช้แรงงานต่างด้าวและต้องการขยายธุรกิจไปตามจังหวัดใกล้เคียง ก็จะต้องเสียเวลาทำเรื่องข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว ซึ่งมีขั้นตอนและระเบียบยุ่งยาก จึงทำให้ต้องเสียเวลากับเรื่องดังกล่าวค่อนข้างนาน บางครั้งจึงอาจทำให้เริ่มงานไม่ทันกำหนดหากมีการเร่งด่วนเกิดขึ้น จากข้อกำหนดดังกล่าวจึงเกิดคำถามว่า สถานประกอบการต่าง ๆ ที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลักเนื่องจากค่าแรงถูก ทำให้ช่วยลดต้นทุนได้มาก ซึ่งจะส่งผลให้ผลประโยชน์โดยรวมดีขึ้น แต่ที่จริงแล้วเป็นอย่างที่ผู้ประกอบการขนาดย่อมคิดไว้หรือไม่ งานวิจัยนี้จึงมีจุดประสงค์หลักเพื่อสำรวจว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการจะมีลักษณะเป็นอย่างไร การใช้แรงงานต่างด้าวนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อสถานประกอบการอย่างไร

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น แรงงานต่างด้าวมิบทบาทสำคัญต่อการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในประเทศไทยเป็นอย่างมาก เพราะจ้างในราคาที่ถูกกว่าแรงงานไทย เมื่อเข้าทำงานแล้วไม่ค่อยจะต้อรองเรื่องค่าจ้างแรงงาน ทำงานหนักได้และอดทน ไม่เลือกงาน ที่ขาดอยู่ก็คือเรื่องทักษะของการทำงาน ซึ่งเรื่องนี้ผู้ประกอบการสามารถฝึกได้ในภายหลัง ถ้าแรงงานมีความซื่อสัตย์ อีกประการหนึ่งแรงงานไทยในปัจจุบันเลือกงาน จะหางานที่สบายและไม่สกปรก ออกจากงานบอย ทำให้งานไม่ต่อเนื่องเกิดผลเสียหายต่อผู้ประกอบการ ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบการในประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยจึงอยากทราบถึงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการว่าเป็นอย่างไร จึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ และหวังที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เฝ้าศึกษาต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาหลักการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ หลักการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการนั้นมีลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

๑.๓.๒ ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวว่าเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครมีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครใน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ๒) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ๓) ด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการใช้แรงงานต่างด้าว

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (independent variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขต กรุงเทพมหานคร ใน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ๒) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ๓) ด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการใช้แรงงานต่างด้าว

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓,๗๐๘ คน^๓

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการขนาดย่อม ที่ตั้งกิจการในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ รวมเป็นระยะเวลา ๑ ปี ๓ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

^๓ การสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ, (สำนักงานสถิติแห่งชาติ,กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร,กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๙).

๑.๕.๓ ผู้ประกอบการที่มีการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๖ ผู้ประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การบริหารจัดการ หมายถึง การทำงานโดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้ประกอบการที่ตั้งกิจการในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๒ แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานชาวต่างชาติที่นำเข้าจากนอกราชอาณาจักร และไม่ใช่สัญชาติไทย

๑.๖.๓ ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจขนาดย่อม ที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

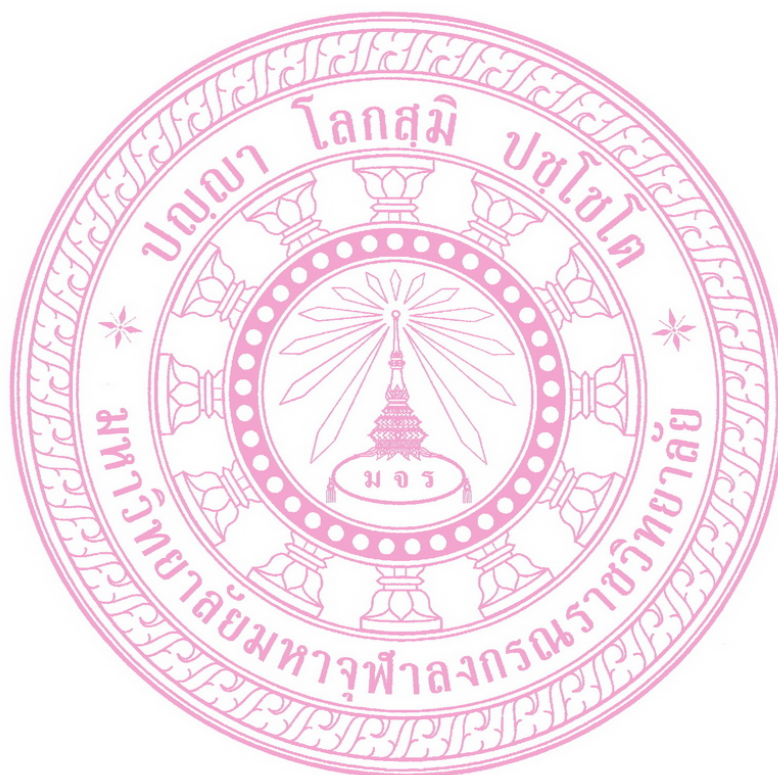
๑.๖.๔ ผู้ประกอบการขนาดย่อม หมายถึง ๑) ผู้ประกอบการที่เป็นนิติบุคคล ที่มีเงินลงทุนจดทะเบียนชำระแล้วไม่ต่ำกว่า ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยทุก ๆ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ให้จ้างคนงานต่างด้าวทำงานได้ ๑ คน หรือนายจ้างจดทะเบียนนิติบุคคลในต่างประเทศ และเข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทย ที่มีขนาดการลงทุนจากเงินที่นำเข้าจากต่างประเทศไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยเงินลงทุนทุก ๆ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ให้จ้างคนงานต่างด้าวได้ ๑ คน แต่ทั้งนี้อนุญาตได้ไม่เกิน ๑๐ คน เว้นแต่งานที่คนต่างด้าวทำใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

๒) ผู้ประกอบการที่เป็นบุคคลธรรมดา จะต้องมียาได้จากการประกอบกิจการในรอบปีหรือปัจจุบันทุก ๆ ๗๐๐,๐๐๐ บาท หรือนายจ้างที่ได้ชำระภาษีเงินได้ให้แก่รัฐในรอบปีที่ผ่านมาทุก ๕๐,๐๐๐ บาท จึงสามารถขออนุญาตแรงงานต่างด้าวได้ ๑ คน แต่ทั้งนี้ขออนุญาตได้ไม่เกิน ๓ คน แต่ถ้าคนงานต่างด้าวมียุทธสเป็นคนไทยซึ่งจดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมายและอยู่กินร่วมกันฉันท์สามีภรรยาโดยเปิดเผย ขนาดของการลงทุนตามที่กำหนดไว้ข้างต้นทั้งสองกรณีให้ลดลงกึ่งหนึ่ง

๑.๗. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงวิธีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” ได้แบ่งหัวข้อเพื่อการศึกษา และให้ง่ายต่อการค้นคว้าไว้ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการขนาดย่อม
- ๒.๔ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการแรงงานต่างด้าวในกรุงเทพมหานคร
 - ๒.๔.๑ จำนวนสถานประกอบการ จำแนกตามหมวดธุรกิจ
 - ๒.๔.๒ ขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนคนทำงาน)
 - ๒.๔.๓ รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย
 - ๒.๔.๔ รูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ
 - ๒.๔.๕ คนทำงานและลูกจ้างในสถานประกอบการธุรกิจ
 - ๒.๔.๖ รายรับและมูลค่าเพิ่มในการดำเนินกิจการ
 - ๒.๔.๗ รายรับ และมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - ๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
 - ๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับผู้ประกอบการขนาดย่อม
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ดังนี้ คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) มีความหมายอย่างเดียวกันแต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กัน คำว่า การบริหาร มักใช้กับกิจการสาธารณะ หรือราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ นิยมใช้กับกิจการธุรกิจ หรืออุตสาหกรรม โดยเหตุนี้ เราจึงเรียกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยราชการว่า ผู้บริหาร ในขณะที่บริษัทห้างร้าน เรียกว่า ผู้จัดการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์และความสุขแก่มหาชน และเรียกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโดยรวมๆ ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นชั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ คือ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือ มีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อ

ประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (sciences) ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกันกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งนับเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (arts)

การบริหารนั้น มีความหมายหลายอย่าง เช่น “การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น” ความหมายนี้เป็นการระบุว่า ผู้บริหารไม่ได้ลงมือทำงานด้วยตัวเอง แต่ทำงานโดยการสั่งให้คนอื่นทำ ภายในสภาพองค์กรที่กล่าวมานี้ ทรัพยากรด้านบุคคล จะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เขามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เพื่อผลิตสินค้า หรือบริการออกจำหน่าย และตอบสนองความพอใจให้กับสังคม “การบริหาร คือ กิจกรรมในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล” ตามความหมายนี้ การบริหารได้แก่ กิจกรรมในการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรวัตถุ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยดี “การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคน และวัตถุเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล”^๑

นอกจากนี้ คำว่า การบริหาร ยังหมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น และกล่าวหน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณา หน้าที่ ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC ดังนี้

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางเนื้องานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒.O คือ Organization หมายถึง การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^๒

^๑ จันทราณี สงวนนาม, อ่างใน ศิริยา โถแก้ว, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา โรงเรียนสิริวิทย์วิทยา จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙).

^๒ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

ความเจริญเติบโต และสำคัญของการบริหารนั้น พอจะสรุปได้ดังนี้ คือ

๑) การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก

๒) จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๓) การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ Technology ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลง และก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น

๔) การบริหารเป็นวิธีที่สำคัญที่จะนำสังคม และโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

๕) การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านความเจริญ และความเสื่อมของสังคม ในอนาคต

๖) การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก

๗) การบริหารมีลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจำต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ และการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหาร

๘) ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด^๓

การบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการ ในการบริหารเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ และคุณภาพปัจจัย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) บุคคล (Man) การสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การผ่านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงาน เป็นต้น การทำงานของคนที่ใช้สติปัญญา และกำลังแรงงานประกอบอาชีพสามารถตอบสนองตามต้องการของสังคมทั้งสิ้น

๒) เงินทุน (Money) เป็นการบริหารเงินทุนขององค์การ เช่น สถานะทางการเงินกิจกรรมทางการเงิน และโอกาสในการลงทุน เป็นต้น ซึ่งเงินทุนที่ใช้ในการผลิตและการบริการนี้จะถูกแปลความหมายไปถึงเงินทุนที่ใช้ในการซื้อเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการผลิตก็ตาม

๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ประสิทธิภาพในการแปรรูปขององค์การ ตลอดจนการพัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ของธุรกิจ เช่น การใช้เทคโนโลยี การจัดการวัสดุอุปกรณ์การจัดการคุณภาพ เป็นต้น

^๓ ดิน ปรัชญพฤทธ์, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการพัฒนาและการพัฒนาการบริหารเล่ม ๑, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๖.

๔) การบริหารจัดการ (Management) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ความสามารถในการบริหารงาน เช่น โครงสร้างขององค์การ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือกฎเกณฑ์ตลอดจนความสามารถของทีมงาน หรือผู้บริหาร เป็นต้น การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้นำเอาทรัพยากรบุคคลและเงินทุนมารวมกัน เพื่อการบริหารและบริการโดยมุ่งหวังผลกำไรเป็นสำคัญ ซึ่งจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการขาดทุน ถ้าหากผลของการดำเนินธุรกิจไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์^๔

กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๔ ประการคือ

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง^๕

กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model”^๖ ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

(๑) การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

(๒) การจัดองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

(๓) การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

(๔) การอำนวยการ (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

(๕) การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

^๔ มัลลิกา ดันสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๗), หน้า ๕๗-๕๘.

^๕ วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^๖ Gulick L. and Urwick J. Papers on the Science of Administration. (New York :Institute of Public Administration, 1973), pp.18-19.

(๖) การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

(๗) การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดหางบประมาณบัญชี การใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน

Henri Fayol ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้

๑) หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบการศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓) หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ ๕๔ คือ

(๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

(๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

(๓) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)

(๔) หลักการธารังไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

(๕) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)

(๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

(๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest)

(๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

(๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

(๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

(๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)

(๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)

(๑๓) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

(๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)^๗

องค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ มีดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จเพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

^๗ Henri Fayol. *Industrial and General Administration*. (New York : Mc-Graw Hill, 1930), pp. 17-18.

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้ เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔M's คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ.(Management)

หรือ ๖ M's ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔M's หรือ ๖M's ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วยการนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้ว ไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น^๘

๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานนั้น สิ่งทีวัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้อย่างย่อ ๆ ดังนี้

การบริหารจัดการ หรือการบริหารและการจัดการ โดยภาพรวมการบริหารและการจัดการ หมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากร และกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยคำว่า การบริหาร Administration ใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นหนัก การกำหนดนโยบายที่สำคัญ และกำหนดแผนซึ่งเป็นค่านิยมใช้ในการบริหาร ส่วนคำว่า การจัดการ Management เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้^๙ “Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๑๐}

การบริหารจัดการ หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ^{๑๑}

^๘ สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

^๙ เบื้อง กิจรัตน์ภร, การจัดการอุตสาหกรรมและการผลิต, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๓), หน้า ๔๑.

^{๑๐} Don Hellriegel, Management (third edition, Addison-WesleyPublishingCompany.lmc., 1982), p.6

^{๑๑} Dale Yoder, Personnel Principles and Policies, (fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey Prentice - Hall, Inc. 1956), p.7.

การบริหารจัดการ หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๑๒}

การบริหาร หมายถึงกระบวนการสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยทรัพยากรต่างๆ ผ่านหน้าที่การบริหารต่างๆ ได้แก่ การวางแผนการจัดองค์การ การนำ และควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ^{๑๓}

การบริหารที่ดีต้องมีรากฐานของการเป็นผู้นำในตนเองที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำบุคคลอื่นอย่างแท้จริงจะต้องเกิดจากการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนตนเองให้เกิดทักษะของการเป็นผู้นำในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดได้นั้นจะต้องมีภาวะเป็นผู้นำ ดังนี้

๑. มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
๒. บริหารงานโดยหลักการ (Management by Principle)
๓. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Standard of Excellence)
๔. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Enquirer Creativity)
๕. เป็นนักแก้ปัญหา (Problem-Solver)
๖. ความมุ่งหวังต้องกระจ่าง (Clear Expectation)
๗. ประเด็นปัญหาต้องเปิดเผย ให้ทุกคนได้รับรู้ร่วมกัน (Issues in the Open)
๘. เป้าหมายท้าทาย นำไฟฝัน ดึงดูดใจ (Challenging Goals)
๙. ทุกอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ชี้แจงได้ (Candid)
๑๐. ต้องประสานพลัง (Synergy)
๑๑. ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันให้เข้าลักษณะเอกภาพทุกคน (Promote Interdependence)
๑๒. มีค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)
๑๓. มีความรับผิดชอบทั้งส่วนตนและส่วนรวม (Self/team Responsibility)
๑๔. ร่วมกันตรวจสอบ ร่วมกันตัดสิน (Confrontation)
๑๕. คิดล่วงหน้า คิดถึงอนาคต (Thinks Ahead)
๑๖. มองต่างมุม ยอมรับความแตกต่าง (Perspective)
๑๗. มีความรอบคอบถ่วงถ่วง (Through)

^{๑๒} E.N. Chapman, Supervisor Survival Kit, (second edition, California : Science Research Associates Inc.,1995), p.3.

^{๑๓} Dabrin & Ireland. Ernest Dale Management, Theory and Practice, (New York : Mc Garw-Hill Book co.1972), p.4.

- ๑๘. สื่อไปกลับ (Two-way)
- ๑๙. พิสูจน์ความคิดของตน (Test Own Thinking)
- ๒๐. มีเหตุผล (Cause and Effect)
- ๒๑. ค้นหาสิ่งที่ถูกต้อง (What's Right)
- ๒๒. รับฟังเหตุผล (Open to Reason)
- ๒๓. หลีกเลียงผลประโยชน์ส่วนตัว (Avoids Self-interest)^{๑๔}

นอกจากนี้ยังมี คุณสมบัติของผู้นำ โดยแยกพิจารณาเป็น ๔ ลักษณะคือ

- ก. ลักษณะทางสติปัญญา
- ข. ลักษณะทางร่างกาย
- ค. ลักษณะทางอารมณ์
- ง. ลักษณะทางอุปนิสัย

ลักษณะทางสติปัญญา ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๕ ประการ คือ

- ๑. ความตื่นตัว (Alertness) มีความว่องไว เตรียมพร้อม ระวังไว้นั่นตัวอยู่เสมอและมีสมองดี คิดได้ว่องไว มีไหวพริบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างฉับพลัน
- ๒. ความคิดอย่างมีเหตุผล (Logical thought) คิด บริหารงาน และแสดงออกทางกาย วาจา ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ หรือพิจารณาก่อนทำว่า ดีหรือไม่
- ๓.สามัญสำนึก (Common sense) มีความรู้สึกลึกซึ้ง ชอบ ชั่ว ดี
- ๔. ดุลยพินิจ (Judgment) พิจารณาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำงาน ใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดดุลยพินิจในการแก้ปัญหา
- ๕. การมองเห็นไกล (Fore sight) เมื่อกระทำการสิ่งใดเล็งเห็นผลที่เกิดขึ้นในอนาคตประเมินสถานการณ์ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุและผล โดยตั้งสมมติฐาน รวบรวมข้อมูลและใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นแนววิเคราะห์พิจารณาใคร่ครวญวิธีปฏิบัติให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

คุณลักษณะทางร่างกาย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๕ ประการ คือ

- ๑. สุขภาพ (Health) ผู้นำต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ สุขภาพดีก็จะอำนวยความสะดวกให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๒. กำลังกาย (Energy) ต้องมีกำลังกายที่ดี เพราะบางโอกาส บางสถานการณ์ผู้นำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้พลังทางกาย
- ๓. ความทรหดอดทน (Endurance) มีร่างกายแข็งแรง อดทนต่อความยากลำบากความหิวกระหาย และความเลวร้ายของดินฟ้าอากาศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกสถานที่
- ๔. รูปร่างท่าทางดี (Pleasing appearance) มีทรวดทรงบุคลิกลักษณะเป็นผู้นำสง่าผ่าเผย เป็นที่เกรงขาม และดึงดูดความเลื่อมใสจากผู้ใต้บังคับบัญชา อดีตผู้นำไทยที่มีบุคลิกลักษณะอย่างนี้ที่เห็น

^{๑๔} จรูญ คุณมี, การบริหารจัดการ, (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒), หน้า ๓-๔.

ได้ในปัจจุบัน เช่น พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นต้น คุณลักษณะทางอารมณ์ ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๑๑ ประการ คือ

๑. มองในแง่ดี (Optimism) มองคนอื่นในฐานะเป็นมิตร มีความเข้าใจคนอื่น
๒. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) สามารถปรับตัวได้กับผู้อื่นและผู้ใหญ่และผู้ใต้บังคับบัญชา วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ทักษะคติของสังคม และภูมิศาสตร์ดิน ฟ้าอากาศ
๓. ความมีใจเยือกเย็น (Even temper) มีการอดกลั้นอารมณ์ไว้ได้ มีใจหนักแน่นไม่หือถอย ไม่โกรธง่าย ไม่แสดงอาการสูงต่ำ
๔. การบังคับตนเอง (Self-control) บังคับตนเองและสำรวมไว้ได้ดี ไม่ให้ตกไปในอำนาจฝ่ายต่ำ หรือสิ่งยั่วยู่ให้ยอมใจอันก่อให้เกิดการละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม และวัฒนธรรมของสังคม
๕. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงานไม่ผัดวันประกันพรุ่ง และมีการเตรียมแผนงานไว้ในใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและประหยัด
๖. การสังคมดี (Sociability) มีอัธยาศัยไมตรี มีสัมพันธภาพได้กับคนทุกชั้นวรรณะทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ถือตัว ไม่วางท่ายกตนข่มท่าน
๗. ความแนบเนียน (Tact) เมื่อทำ พูด คิด รู้จักกาลเทศะ มีความแนบเนียนไม่แก่งก้างในการแก้ปัญหา ข้อนี้อาศัยความมีศิลปะ ประสพการณ์ และการฝึกฝนอยู่เสมอ
๘. อารมณ์ขัน (Sense of humor) ทำงานด้วยความรู้ตัวอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอารมณ์เครียด มองโลกในแง่ดี อารมณ์ขันนี้จะทำให้ไม่เหนื่อย บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้นำไม่ควรแสดงอารมณ์ขันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างพร่ำเพรื่อ จนขาดความนับถือยำเกรง
๙. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีความมั่นใจ มั่นคงทางจิตไม่อ่อนไหวตามคำพูดของคนอื่น สามารถตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผล และความเชื่อมั่นของตนเองที่สำคัญคือต้องมีประสบการณ์มาก ๆ ดังประโยคที่ว่า “การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องเป็นฝ่ายอำนวยความสะดวกที่ดีมาก่อน”
๑๐. ความสนใจกว้างขวาง (Bread of interest) มีความอยากรู้อยากเห็น เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ไม่สำคัญตนว่าเป็นผู้รู้ มีความกล้าปรึกษาหารือถามผู้รู้
๑๑. การเข้าใจคน (Human understanding) มีวิจรรย์ญาณ สังเกต เข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อบริหารงานให้เหมาะสมแก่จริตผู้นั้น และงานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะทางอุปนิสัย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๘ ประการ คือ

๑. ความตรงไปตรงมา (Truthfulness) เป็นคนพูดจริงทำจริง พูดอย่างไรทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อคำสัญญา ไม่ผิดนัด

๒. ความจงรักภักดี (Royalty) จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผู้นำต้องสร้างความมั่นใจในการบัญชาของตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเกิดความจงรักภักดีตามมา

๓. ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of duty) มีความสำนึกในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้ อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายแทรกแซงหน้าที่ของผู้อื่น

๔. ความไว้วางใจ (Dependability) ดำรงตนอยู่ในจริยธรรม ไม่เป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น

๕. ความกล้าหาญ (Courage) มีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ

๖. ความเข้มแข็ง (Force) ไม่มีความย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

๗. ความยุติธรรม (Fairness) ไม่ลำเอียง วางตัวเป็นกลาง บริหารโดยยึดความถูกต้องและประโยชน์ของชาติเป็นหลัก

๘. ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสียสละบางอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สละความสุขส่วนตน บำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่าง^{๑๕}

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงานการรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน รวมถึงปัจจัยในการบริหารอันประกอบด้วย บุคคลเงินทุน วัตถุดิบ และการบริหาร ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหาร มีความหมายได้หลายนัย ขึ้นอยู่กับว่าจะพิจารณาการบริหารจากแง่มุมใด ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากฐานคิดที่ว่า การบริหารเป็นกิจกรรม หรือมีอะไรรวมอยู่ด้วย แต่ไม่ว่าจะคิดจากฐานคิดใด ความหมายของการบริหารจะครอบคลุมในสามเรื่องต่อไปนี้ คือ เป้าหมาย บุคลากร และทรัพยากรต่างๆ การบริหารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง ในทางสังคมศาสตร์ที่นำเอาหลักการและทฤษฎีต่างๆ ทางมานุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ อย่างไรก็ตามการบริหารจะอาศัยแต่ศาสตร์เพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่ต้องอาศัยศิลป์ควบคู่ไปด้วย คือ ต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่างๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง นอกจากนี้การบริหารถือว่าเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง เพราะเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะด้านสูง ผู้ที่มีบทบาทและรับผิดชอบการบริหารก็คือ ผู้บริหาร เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางขององค์การและนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น การบริหารจัดการการของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวในกรุงเทพมหานคร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึง ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพประสิทธิผลของหน่วยงาน แนวคิดทฤษฎีการบริหาร เป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้า เป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การ

^{๑๕} ทวีช เปล่งวิทยา, จิตวิทยาผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๔๘-๓๐๖.

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไว้หลายทฤษฎีดังนี้

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทย หรือแรงงานต่างด้าวที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากการพำนักกับลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมีหลายสำนักได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไว้ดังนี้

แรงงานต่างด้าวคือ “แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย”^{๑๖}

แรงงานต่างด้าว หมายถึง “บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทย เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ก็ตาม มีพฤติกรรมกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา, ความผิดตามพ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม การค้าประเวณี พ.ศ.๒๕๓๙, ความผิดตามพ.ร.บ.ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและอื่นๆเช่น ความผิดตาม พ.ร.บ.อาวุธปืน, พ.ร.บ.การพนัน ฯลฯ โดยมีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามตาม มาตรา ๑๒ แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒”^{๑๗}

แรงงานต่างด้าวคือ “บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ”^{๑๘}

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรทั้งถูกต้องตามกฎหมาย

ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงเกี่ยวกับแรงงานมีอยู่หลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้ายของ ราเวนสไตน์ (Ravenstein's Law of Migration) ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันของ ลี (LEE's Push-pull Theory) ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนสไตน์ (Law of Migration: Ernest George Ravenstein) กล่าวว่า การอพยพย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การที่ประชากรย้ายถิ่นที่อยู่จากสถานที่แห่งหนึ่งไปตั้งถิ่นฐานในอีกสถานที่หนึ่ง เป็นการย้ายออกนอกเขตปกครองเดิมหรือหมายถึง

การอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ไปตั้งฐานใหม่นี้ จึงเป็นไปได้ทั้งการย้ายถิ่นภายในประเทศเดียวกันหรืออพยพย้ายถิ่นข้ามไปอยู่ต่างประเทศก็ได้

^{๑๖} กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน, ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๑), หน้า ๑-๒.

^{๑๗} กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, “คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๑”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ๒๕๕๑).

^{๑๘} สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี ๒๕๕๓, (กรมการจัดหางาน : กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓), หน้า ๔.

แนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งเพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของ ผู้ลัทธิลอบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันได้แบ่งลักษณะ ของการอพยพของประชากรออกเป็น ๕ ลักษณะคือ

๑. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

๒. การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

๓. การอพยพโดยถูกบีบคั้น (Impelled Migration) เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบคั้นยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

๔. การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ ๕

๕. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรีซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคม การอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศหรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนสไตน์ (Ravenstein) สามารถที่จะใช้อธิบายการลัทธิลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติ โดย ราเวนสไตน์ (Ravenstein) ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่นไว้ดังนี้

๑. การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ

๒. ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ (Current of Migration)” ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรมมีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

๓. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกัน เสียภาษีสูง อากาศเลว สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า^{๑๙}

^{๑๙} Ravenstein Ernest George, “Law of Migration Law of Migration”, อ้างใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, “ประชากรไทยในอนาคต, รายงานการวิจัย”, (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔-๔๑.

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ

๑) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเองได้แก่

๑.๑ อัตราว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการจ้างงานต่ำ ในประเทศนั้นเป็นผลมาจากไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถทำงานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

๑.๒ ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราสูงกว่า

๑.๓ การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

๑.๔ นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้มีกำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินน้อยก็ได้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

๑.๕ ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เพราะไม่พอใจสภาพสังคมและการเมืองที่มีอยู่สืบเนื่องจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

๒. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากดินแดนบ้านเกิดเข้ามาสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่

๒.๑ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันระหว่างในประเทศและต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

๒.๒ การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา หากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้อย่างดี

๒.๓ โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้อย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง แรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นงาน 3DS ในระดับแรงงานหุติยะ ตัวแปรในระดับย่อยด้านสังคม ได้แก่การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับครอบครัวและเครือญาติ การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรม คือ ค่านิยมต้องการเดินทางโดยเฉพาะวัยหนุ่มสาว ซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศที่เรียกกันว่า ไป “ชุดทอง” จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า **วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น (Culture of Migration)** ขณะเดียวกันระบบย่อยสุดท้ายคือระบบกฎหมาย ตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้คือ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ โดยไม่กีดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาได้เกิดกระบวนการที่สามประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่นได้แก่

๑) ทิศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางด้านเศรษฐกิจ (The neo-classical economic equilibrium perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์ในศตวรรษที่ ๑๙ ซึ่งยังคงใช้นักภูมิศาสตร์ และนักเศรษฐศาสตร์อยู่ แนวคิดนี้มักจะอ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น เพราะมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน (ความยากจน การขาดแคลน ที่ดิน การมีประชากรมากเกินไป) ในประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูด (เช่น โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย) ของประเทศผู้รับ นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่มองว่า ผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกว่าจะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ในตลาดแรงงานซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้าง ในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ

๒) แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The historical - structuralist approach) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิจารณ์แนวคิดแรกว่าการที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้นเป็นสิ่งที่ไม่เป็นความจริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันเกิดจกโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังอำนาจต่างๆ ในแต่ละประเทศที่แตกต่างกันไปมาตั้งแต่เดิม ประกอบกับนโยบายการเข้าประเทศของประเทศผู้รับจะเป็นข้อจำกัดประการสำคัญต่อการเลือกของผู้ย้ายถิ่น แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้ มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองต่างๆ ซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลก การย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่งทุน ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาที่ไม่ทัดเทียมกันตลอดช่วงกาลนานและการขูดรีดทรัพยากรจากประเทศที่ยากจนไปให้ประเทศร่ำรวยมากขึ้นไปอีก

แนวคิดทั้ง ๒ ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียวไม่พอที่จะนำไปวิเคราะห์ ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาลโดยแนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ก็ละเลยมุมมองเชิงประวัติศาสตร์ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายและมุมมองในด้านบทบาทของรัฐ ในขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ก็ให้ความสนใจแต่เรื่องคน ซึ่งเป็นตัวกำหนดทุกอย่างแต่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายและการทำงานของแต่ละคน และ กลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องน้อย เพื่อสนองตอบต่อข้อวิจารณ์ต่างๆ ดังกล่าวแนวคิดใหม่ซึ่งรู้จักกัน ในแนวคิดของ “แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น” จึงเกิดขึ้นโดยนำรายละเอียดของแนวคิดของแนวคิดทั้งสองมารวมเข้าด้วยกัน แม้แนวคิดใหม่นี้จะมีความใกล้เคียงกับแนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์เพราะได้เน้นปัจจัยทางประวัติศาสตร์ และปัจจัยทางสถาบันฯ

๓) แนวคิดเชิงระบบย้ายถิ่น (Migration systems approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศต่างๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการมีกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง มันอาจจะประกอบด้วยประเทศเพียง ๒ ประเทศแต่มันอาจมีประโยชน์มากกว่า ถ้าได้พยายามที่จะรวมเอาประเทศอีกหลายๆ ประเทศซึ่งถูกเชื่อมโยงโดยระบบอื่นๆ เข้ากับระบบการย้ายถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาคเช่น ภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ เอเชียตะวันออก อย่างไรก็ตามอาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสหภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วยเช่น ระบบการย้ายถิ่นที่รวมเอาฟิลิปปินส์ และอเมริกาเข้ามา หรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียน กับประเทศในกลุ่มทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น วางกรอบแนวคิดทุกมิติ โดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคน และกระแสอื่นๆ เช่น กระแสทุน สันค้าและเทคโนโลยีโดยแบบจำลองจะเน้นให้เห็นกระแสของสิ่งต่างๆ ดังกล่าวในเชิงของการเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ (เช่น การล่าอาณานิคม การส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางการค้าหรือวัฒนธรรม) ยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงภายในระบบการย้ายถิ่นเอง ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจในปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากร และเศรษฐกิจได้กว้างขวางขึ้น

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นยังช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากรและการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงทิศทาง ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางโลกาภิวัตน์ (ซึ่งแต่ก่อนได้ติดชนบทออกมา) การเปิดสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยีและอิทธิพลทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายใน (จากชนบทสู่เมือง) และการย้ายถิ่นระหว่างประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเกือบทั้งหมดมักจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของ ประชากรเสมอ ยิ่งกว่านั้น สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดผลกระทบในทิศทางเดียว และในช่วงเวลานั้นเท่านั้น กล่าวคือ เมื่อเริ่มมีการเคลื่อนย้ายถิ่นเมื่อไร ก็จะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่ย้ายออก และพื้นที่ที่ย้ายเข้า ทั้งในรูปของคน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจค่านิยมของสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรม ในทั้งสองทิศทางหรือทั้งสองพื้นที่อย่างถาวร

แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่นยังตีความรวมไปถึงกระแสการย้ายถิ่น แต่ละกระแส ที่จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทั้งในระดับมหภาค และระดับจุลภาค โครงสร้างระดับมหภาค

หมายถึงปัจจัยด้านสถาบันในระดับที่กว้างขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลกความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมาย โครงสร้างการบริหารและมาตรการต่างๆ ที่รัฐนำมาให้ควบคุมการย้ายถิ่นส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายถึง เครือข่ายและการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นและโดยชุมชน เพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่นโดยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการจะผูกมัด ผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่นเข้าด้วยกัน อย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและสายสัมพันธ์ส่วนตัว โดยที่โครงสร้างระดับมหภาคและจุลภาคดังกล่าวจะถูกนำมาเชื่อมโยงกับทุกระดับ และถูกตรวจสอบทุกแง่มุมของกระบวนการย้ายถิ่น แนวคิดหลักก็คือการนำเอาปัจจัยและปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัจจัยทุกประเภทมาพิจารณาเข้าด้วยกันว่าสิ่งนั้นนำไปสู่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างไร และส่งผลกระทบต่อกลับคืนมาสู่ถิ่นต้นทางอย่างไร

ครอบครัวและชุมชน นับว่ามีความสำคัญต่อเครือข่ายในการย้ายถิ่น เครือข่ายนี้ถือเป็นเครือข่ายทางสังคม (Social network) เพราะการตัดสินใจในการย้ายถิ่นโดยไม่ปกติมิได้กระทำโดยคนใดคนหนึ่ง แต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ซึ่งได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้อย่างละเอียด ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครอบครัวอาจจะตัดสินใจส่งสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุด และเพื่อให้โอกาสในการดำรงชีพดีขึ้น ข้อพิจารณาดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นในลักษณะชั่วคราวหรือการย้ายถิ่น ไปๆ กลับๆ เพราะการส่งสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งไปทำงานที่อื่น ในช่วงเวลาที่จำกัดช่วงหนึ่ง นับว่าเป็นหนทางหนึ่งของการป้องกันไม่ให้สมาชิกห่างเหินจากครอบครัว (โดยเฉพาะผู้ชาย) คนหนุ่มสาวและเด็กผู้หญิงได้รับความคาดหวังว่าจะเชื่อฟังบุพการี ยกตัวอย่างเช่นครอบครัวอาจตัดสินใจส่งเด็กสาวมาทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพราะแรงงานของผู้ชายยังต้องใช้ในการทำไร่นา ประกอบกับความต้องการแรงงานสตรีในต่างประเทศเพื่อไปทำงานตามโรงงานหรือทำงานบ้านยังมีอยู่มาก ซึ่งทำให้การย้ายถิ่นของสตรีมีแนวโน้มสูงขึ้น

การย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงทางครอบครัว ทำให้มีความช่วยเหลือทั้งทางด้านเงินทุนและวัฒนธรรมประเพณี นอกจากนี้ยังมีบทบาทช่วยเหลือ ในขบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วย โดยปกติลูกโซ่ของกระบวนการย้ายถิ่นเริ่มต้นจากปัจจัยภายนอก เช่น บริการจัดหางาน บริการด้านอาหาร หรือเริ่มโดยการเคลื่อนย้ายของคนหนุ่มสาว (โดยเฉพาะผู้ชาย) ที่เป็นนักบุกเบิก เมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้น ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ก็ตามผู้ย้ายถิ่นรุ่นก่อน ๆ มาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนและญาติในถิ่นปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ หรือมาจากถิ่นฐานเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ความช่วยเหลือในการจัดหาที่พักหางาน ช่วยเหลือในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบราชการ รวมทั้งความช่วยเหลือในการแก้ปัญหายุ่งยากส่วนตัวเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว ทำให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการต้องถิ่นย้ายถิ่นปลอดภัยกว่า และสามารถจัดการได้ดีกว่า สำหรับทั้งตัวผู้ย้ายและครอบครัว ซึ่งได้เข้าว่าเป็นผลของ “การเบิกทาง” (Beaten path effect) ซึ่งจะทำให้มีคนย้ายไปสู่พื้นที่ที่ญาติหรือเพื่อนร่วมชาติอาศัยอยู่ก่อน อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า トラバโดกระบวนการเคลื่อนย้ายมนุษย์เพิ่มขึ้นการย้ายถิ่นก็จะกลายเป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตามเครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งซับซ้อนและบางครั้งก็ขัดแย้งในตัวเองความแตกต่างของโครงสร้างหน้าที่ เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคล (ทั้งผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่น) บางกลุ่มที่ได้กลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น “อุตสาหกรรมย้ายถิ่น” ที่เกิดขึ้นมามักจะประกอบไปด้วยธุรกิจจัดหางาน หน่วยงาน นายหน้าคนงาน ผู้ลักลอบนำคนงานเข้ามา และคนกลางซึ่งจะมีทั้งผู้ให้ความช่วยเหลือ และผู้ที่ขูดรีดเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นในสถานการณ์ของการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย หรือสถานการณ์ที่ผู้ย้ายถิ่นมีแนวโน้มมากเกินไป ปัญหาการขูดรีดหรือเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นอาจจะมีมาก เช่น ผู้ย้ายถิ่นหลายคนถูกโกงเงินที่เพิ่งออกมาเป็นค่านายหน้าแล้วถูกทิ้งให้ตกงานหรือหมดตัวในประเทศปลายทาง การเกิดของอุตสาหกรรมการย้ายถิ่นในลักษณะดังกล่าวกำลังได้รับความสนใจ โดยภาครัฐเองได้พยายามที่จะควบคุมหรือหยุดกระบวนการดังกล่าว

นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมดังกล่าวไม่เพียงแต่อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างถิ่นต้นทาง และถิ่นปลายทางเท่านั้น ยังจัดหาเส้นทางในการตั้งหลักและตั้งชุมชน ในถิ่นปลายทางที่ย้ายเข้าไปอยู่ (processes of settlement) ผู้ย้ายถิ่นจะพัฒนาโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเองขึ้นมา เช่นสถานที่ทำพิธีกรรม สมาคม ร้านขายของร้านกาแฟหาผู้เชี่ยวชาญ เช่น แพทย์ นักกฎหมายและบริการอื่นๆ เมื่ออยู่นานไปสิ่งเหล่านี้จะกลับมาทำให้ผู้ย้ายถิ่นมองเห็นเส้นทางชีวิตใหม่ในประเทศปลายทางจึงเริ่มนำคู่สมรสและลูกๆ จากถิ่นต้นทาง (ไม่ว่าจะเป็นคนงานหรือผู้ลี้ภัย) มาอยู่ด้วยกัน ซึ่งเป็นการรวมครอบครัวใหม่อีกครั้ง (family reunion) หรือแต่งงานสร้างครอบครัวใหม่ขึ้นมา และเมื่อไรที่กระบวนการย้ายถิ่นก้าวมาถึงสถานการณ์ที่ลูกของเขาจะเข้าโรงเรียนประเทศใหม่ต้องเรียนภาษา สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนและพัฒนาวัฒนธรรมที่ผสมผสานเป็นตัวของตัวเองขึ้นมาก็เป็นการยากที่พ่อแม่ของเขาจะไปอยู่บ้านเกิด

มีตัวอย่างของการเกิดชุมชนใหม่หลายแห่ง อันเนื่องจากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศในช่วงหลังปี ค.ศ. ๑๙๔๕ เช่น การย้ายถิ่นของชาวกรีกและเตอร์กในเยอรมนี การย้ายถิ่นของชาวไทยชาวจีน และชาวเม็กซิโก ในสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ซึ่งชุมชนเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังเชื่อมโยงชุมชนของผู้ย้ายถิ่น เข้าประเทศกับถิ่นต้นทางหาหลายชั่วอายุคน โดยเงินส่งกลับเริ่มลดจำนวนลงและจำนวนครั้งของการกลับไปเยี่ยมบ้านก็ลดความถี่ลง แต่ยังมีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางครอบครัวและวัฒนธรรม ประเพณีกับถิ่นต้นทางอยู่ แต่อาจจะทำคูครองในถิ่นใหม่ การย้ายถิ่นยังก่อให้เกิดการจัดตั้งสาขาธุรกิจขึ้นมา โดยเฉพาะความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ อาจมีการนำเข้าสินค้าประเภทอาหารจากประเทศแม่ และผลิตภัณฑ์อื่นๆ เข้ามาในทางกลับกันก็ส่งสินค้าอุตสาหกรรมจากประเทศ และผลิตภัณฑ์อื่นๆ เข้ามาในทางกลับกันก็ส่งสินค้าอุตสาหกรรมจากประเทศที่มาอยู่ใหม่ไปขายยังประเทศแม่มากขึ้นกับภาวะแวดล้อมต่างๆ การย้ายถิ่นสามารถส่งผลถึงความสัมพันธ์ด้านการเมืองระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับได้หลายทางเหนือสิ่งอื่นใดความเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมยังคงมีอยู่ในขณะที่อิทธิพลของความเป็นสมัยใหม่ที่ได้รับจากประเทศที่ย้ายเข้าไปอยู่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในถิ่นต้นทางด้วย ในระยะยาวถาวร ย้ายถิ่น

อาจจะนำไปสู่เครือข่ายด้านการสื่อสารระหว่างประเทศซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สถาบันทางสังคม และการเมืองรวมทั้งเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและเชื้อชาติของทุกประเทศที่เกี่ยวข้อง^{๒๐}

สาเหตุของการอพยพแรงงานนั้นพอสรุปได้ดังนี้

๑) ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม

๒) ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ

๒.๑.ปัจจัยผลักดัน

ก. เศรษฐกิจตกต่ำ

ข. การขาดแคลนอาหาร

ค. การกดขี่ทางการเมือง

ง. การเลือกปฏิบัติทางสังคมและศาสนา

จ. การตกงาน

๒.๒.ปัจจัยดึงดูด

ก. ราคาที่ดินตกต่ำ

ข. การคมนาคมสะดวก

ค. แหล่งการศึกษาเพื่อเยาวชน

ง. เสรีภาพทางการเมืองและศาสนา

จ. โอกาสทางเศรษฐกิจเปิดกว้าง

๒.๓.ปัจจัยด้านจิตวิทยา

ความอยากรู้อยากเห็นอยากพบเห็นดินแดนที่ตนไม่เคยพบเห็น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาแรงงานต่างด้าว สาเหตุมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านสภาพพื้นที่ของประเทศไทยที่เอื้ออำนวยต่อประเทศสหภาพพม่า ส่วนปัจจัยในประเทศสหภาพพม่า คือ ความไม่สงบในประเทศ อีกทั้งในประเทศไทยที่มีนโยบาย ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ด้วย

แรงงานมีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อนายจ้างต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ก็จะแสวงหานายจ้างแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือคุณภาพที่ดีกว่าและเหมาะสมภายใต้ค่าจ้างระดับหนึ่ง การที่นายจ้างแสวงหาแรงงานที่เหมาะสมที่สุด มักจะผ่านยุทธศาสตร์การคัดเลือก (Recruitment Stratregic) ซึ่งมีต้นทุนในการคัดเลือกอยู่ด้วย ตามทฤษฎีการแสวงหางานทำ นายจ้างจะจ้างแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด เพื่อลดต้นทุน และแรงงานที่จ้างต้องมีความรู้ความสามารถในการผลิตจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (MaXimiZe profit) ดังนั้นโดยทั่วไปนายจ้างจึงต้องสร้างเรื่องมือในการคัดเลือก ผู้สมัครเพื่อลดต้นทุนในการจ้าง สำหรับเรื่องมือในการคัดเลือกอาจรวมถึงการกำหนดเพศ อายุ เชื้อชาติ เครื่องมือที่ใช้แพร่หลายที่สุด คือ ระดับการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนในการฝึกอบรม การที่นายจ้างจะ

^{๒๐} กุศล สุนทรธาดา, ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๙), หน้า ๙๖.

รับพิจารณาแรงงานเข้าทำงานนั้น นอกจากนายจ้างจะพิจารณาคุณภาพที่มีอยู่ในตัวแรงงานปัจจุบันแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงศักยภาพในการเรียนรู้ทักษะใหม่ในอนาคต รวมทั้งการประสานแรงงานจะทำงานกับหน่วยงานหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วเพื่อผลประโยชน์ที่นายจ้างจะสามารถได้รับจากการลงทุนฝึกอบรมดังกล่าว^{๒๑}

การว่าจ้างทำงาน (Employment) หรือบางที่เรียกว่าการมีงานทำหรือการว่าจ้างงาน ต่างมีความหมายเช่นเดียวกันคือการทำงานที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงานหรือต้องการทำงาน ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน สำหรับสหรัฐอเมริกาได้ถือว่า บุคคลมีงานทำก็ต่อเมื่อ ในระยะเวลาที่สำรวจ บุคคลนั้นทำงานที่สถาบันของเอกชนหรือรัฐบาล ทำงานอาชีพอิสระหรือทำงานให้แก่ครอบครัวอย่างน้อย ๑๕ ชั่วโมง หรือมากกว่าต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ถึงแม้ว่าในระหว่างระยะเวลาที่ทำการสำรวจ บุคคลนั้นมีงานทำแต่ไม่ได้ทำงานเพราะได้รับอนุญาตให้หยุดพักก่อน เจ็บป่วยหรืออยู่ระหว่างการนัดหยุดงาน หรือหยุดงานด้วยเหตุผลอื่นใดก็ตาม ก็ยังถือว่าบุคคลนั้นมีงานทำ ความแตกต่างระหว่างจำนวนแรงงานที่ประเทศมีอยู่ ซึ่งเรียกว่ากำลังแรงงาน (Labour Force) และจำนวนแรงงานที่มีงานทำ ก็คือจำนวนแรงงานที่ว่างงาน^{๒๒}

การกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ให้เหมาะสมกับงานที่ขาดแคลนในตำแหน่งนั้นๆ สำหรับการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ บางครั้งก็มีการขาดแคลนมาก จึงจำเป็นต้องแสวงหาแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทนเพื่อให้การดำเนินการของสถานประกอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ความปรารถนาของผู้ประกอบการมักต้องการให้สถานประกอบการของตนมีความมั่นคง ความเจริญเติบโตในขอบเขตของการดำเนินการ และความมีชื่อเสียงของสถานประกอบการนั้น ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุด ย่อมประสงค์ที่จะมีลูกจ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายของสถานประกอบการบรรลุผล สิ่งที่ฝ่ายนายจ้างปรารถนาที่จะได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เข้ามาทำงานด้วย มีดังนี้

๑.การทำงานเต็มเวลา สถานประกอบการทุกแห่งมักจะมีการกำหนดเวลาเริ่มทำงานและเวลาเลิกงานของลูกจ้างไว้ การที่ลูกจ้างมาทำงาน และเลิกงานตรงตามกำหนดเวลา ไม่หยุดไม่ลา และไม่ขาดงาน

๒. การทำงานเต็มประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่ได้รับผลงานที่มีคุณภาพจากการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

^{๒๑} วัลย์เพ็ญ วอกกลาง, ผลกระทบของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย, เอกสารเผยแพร่, (สำนักวิจัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ, ๒๕๔๐), หน้า ๓๕.

^{๒๒} รัตนา สายคณิต, การบริหารโครงการแนวทางสู่ความสำเร็จ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ - มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๖๐.

๓. การทำงานตามคำสั่งนายจ้างย่อมไม่ประสงค์มีลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟังลูกจ้างที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันที ย่อมเป็นที่ปรารถนาของนายจ้างในทุกสถานประกอบการ

๔. การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วยสอดส่องดูแลป้องกันและรักษาประโยชน์ของนายจ้างในทุกทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๕. ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณภาพ ได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างผู้อื่น ความจงรักภักดี ยังหมายถึงการไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยภายนอก

๖. ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับจึงยังหวังที่จะได้ความเคารพนบถนอบจากลูกจ้าง และต้องการลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่กว่า

๗. ความซื่อสัตย์สุจริต ความปรารถนาร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือความซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรือวัตถุดิบค่า

๘. ความอดุสาหะและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างที่มีความพร้อมจะทำงานอยู่เสมอมีความอดุสาหะต่อการทำงานที่รับมอบหมายและมีความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง

๙. ความคิดสร้างสรรค์ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่ายได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้สำหรับลักษณะหรือคุณสมบัติของลูกจ้างสามารถกำหนดโดยความต้องการของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะบุคคลมักถูกบันทึกออกเป็นหัวข้อที่เหมาะสมและระบบที่ใช้กันมาก ซึ่งโดยทั่วไปมีดังนี้

๑. ทางกายภาพ เช่น สุขภาพ บุคลิกภาพภายนอก ความอดทน และการแสดงออกทางวาจา

๒. ความรอบรู้ เช่น การศึกษา คุณวุฒิและประสบการณ์

๓. สติปัญญาทั่วไป เช่น ไหวพริบ หรือความสามารถในการใช้เหตุผล

๔. ความสามารถพิเศษ เช่น ทางเครื่องกล ความชำนาญในฝีมือ ความคล่องแคล่วในการใช้คำพูดและร่างกาย

๕. ข้อได้เปรียบอื่นๆ เช่น ขยัน ปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว มีความคิดสร้างสรรค์กระตือรือร้น เข้าสังคมได้ดี มีศิลป์

๖. อารมณ์ เช่น ความเป็นผู้ยอมรับเหตุผล มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ใจคอหนักแน่น เป็นผู้ไว้วางใจได้ และมีความมั่นใจในตนเอง

๗. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ เช่น ลักษณะงานที่มีกรณีพิเศษ ได้แก่ การทำงานนอกเวลา การเดินทางไปต่างประเทศ หรืองานเร่งด่วนที่มาโดยไม่ทันเตรียมตัว เพราะฉะนั้นคนที่สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ ทำให้นายจ้างสบายใจ ไม่ต้องเปลี่ยนลูกจ้างบ่อย เพราะจะทำให้ต้องมาฝึกใหม่^{๒๓}

ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว จะเป็นการบริหารแบบบูรณาการ (Area Approach) ใช้พื้นที่เป็นตัวหลักในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้สอดคล้องกับระบบผู้ว่าราชการจังหวัด CEO โดยเน้นเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของแต่ละพื้นที่เริ่มต้นจากระดับล่าง ไม่ใช่แก้จากการสังเกตจากข้างบนลงล่าง การดำเนินการทั้งด้านนโยบายในส่วนกลาง และการปฏิบัติในพื้นที่ (จังหวัด/อำเภอ) จะต้องประสานสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ด้าน แต่ละยุทธศาสตร์จะมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสุดท้าย คือการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย โดยสอดคล้องกับบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) กับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชาสำหรับยุทธศาสตร์ในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบใน ๗ ด้าน ได้มีการวางแผนมาตรการ การปฏิบัติให้เชื่อมโยงสอดคล้องต่อเนื่องกัน โดยมีกรอบแนวทางการจัดระบบไว้ ๙ ประเด็น

๑. การจัดกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย
๒. การเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย
๓. การนำเข้าแรงงานต่างด้าวส่วนที่ขาดเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย
๔. การพิจารณาจำนวน และโควตาที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย
๕. การกำหนดจำนวนเงินค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานต่างด้าว (Levy Tax)
๖. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าว
๗. การกำหนดรูปแบบของบัตรอนุญาตที่จะประจำตัวคนต่างด้าวและการพิสูจน์สัญชาติ
๘. การจัดระบบให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงาน แบบมาเข้า กลับเย็น ในพื้นที่บริเวณชายแดน
๙. กำหนดมาตรการเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวจากกรอบแนวทางการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าวทั้ง ๙ แนวทางข้างต้น ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์และมาตรการดำเนินการแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว เสนอให้มีมาตรการเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมายแก่แรงงานพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงานแล้วสี่แสนกว่าคน และกลุ่มที่ลักลอบทำงานอยู่ประมาณแปดแสนกว่าคน ให้มีสถานะเข้าเมืองถูกกฎหมายและสามารถทำงานได้นอกจากนี้ให้มีมาตรการสำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาใหม่ เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการที่เหมาะสมของนายจ้าง โดย

^{๒๓} ชูชัย สมितिไกร, การคัดเลือกบุคลากร, (ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่ : ๒๕๔๖), หน้า ๕๔.

แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ต้องมีสภาพการจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทย มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การจดทะเบียนนายจ้างเพื่อทราบความต้องการและให้นายจ้างยอมรับเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กระทรวงแรงงานกำหนด

ขั้นตอนที่ ๒ การรับสมัครแรงงานไทย เพื่อโอกาสให้แรงงานไทยมีงานทำก่อนจ้างแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนที่ ๓ การพิจารณาจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อนุญาต บนพื้นฐานความเป็นจริงของภาคเศรษฐกิจ

ขั้นตอนที่ ๔ การจ้างแรงงานต่างด้าว คือ การจ้างแรงงานต่างด้าวเดิม ปี ๒๕๔๖ ที่อนุญาตให้ทำงานได้ถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๗ และกลุ่มลักลอบทำงานอยู่ โดยปรับเปลี่ยนสภาพให้ถูกต้องตามกฎหมาย และหากยังไม่เพียงพอกับความต้องการที่แท้จริงจึงนำแรงงานต่างด้าวใหม่เข้ามา โดยวิธีการดังนี้

๑ การจ้างแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยก่อนอนุญาตจัดจ้างตามจำนวนที่ระบุต้องทำการพิสูจน์สถานะของแรงงานต่างด้าวว่าเป็นบุคคลสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาหรือไม่ โดยประเทศต้นทางเป็นผู้พิสูจน์และออกเอกสารรับรองบุคคล

๒ กำหนดค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวไว้ ๒ ส่วน คือแรงงานต่างด้าวต้องเสียค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน ตรวจโรค ประกันสุขภาพ และทำบัตร รวม ๓,๔๕๐ บาท ส่วนนายจ้างได้กำหนดให้รับผิดชอบในเรื่องการประกันชีวิตและค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานต่างด้าว (Levy Tax)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว กำหนดมาตรการให้มีการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว และกัมพูชา ตามกฎหมาย เช่นเดียวกับคนงานไทย มีแนวทางการดำเนินงานใน ๓ ลักษณะ คือ

๑. การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทดสอบและวัดความสามารถที่กำหนดในเงื่อนไขการจ้าง
๒. กำหนดสัญญาจ้างมาตรฐาน โดยจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน
๓. การประกันสังคม นายจ้างและลูกจ้างจะเข้าสู่ระบบภายหลังการทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (MOU) แล้ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน กำหนดมาตรฐานในการดำเนินการสกัดกั้นไว้ ๓ มาตรการ คือ

๑. ดำเนินการจัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัดกั้นตามช่องทางสำคัญบริเวณชายแดน
 ๒. เพิ่มความถี่และความเข้มข้นในการลาดตระเวน
 ๓. ดำเนินการปิดล้อมตรวจค้นในพื้นที่เป้าหมาย
- วิธีดำเนินการ คือตรวจ และสกัดกั้นตามช่องทางสำคัญ โดยใช้หน่วยกองกำลังชายแดนและหน่วยกองร้อยทหารราบ และทหารม้าตามบริเวณพื้นที่ตามแนวชายแดน และตั้งหน่วยเฉพาะกิจที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าราชการจังหวัดทำการตรวจและสกัดกั้นไม่เกิน ๓๐ - ๕๐ กิโลเมตร จากแนวชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดย

๑. เพิ่มความเข้มในมาตรการด้านการข่าว สืบสวนหาข่าว

๒. จับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาอีก และถูกจับเข้าเพื่อดำเนินคดีตาม

กฎหมาย

๓. สืบสวนสอบสวนขยายผล เพื่อจับกุมนายจ้างหรือสถานประกอบการผู้นำพาและผู้พักพิง

ถูกดำเนินคดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว โดย

๑. จับกุมและส่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ใกล้ที่สุดวิธีการโดย
กักไว้ที่ห้องกักเพื่อรอการส่งกลับ

๒. จัดทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าว

๓. ตรวจสอบเพื่อพิจารณาโทษ

๔. ส่งกลับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว มีมาตรการในการ
ประชาสัมพันธ์ คือ

๑. เน้นการประชาสัมพันธ์เพื่อบรรลุปเป้าหมายในการสร้างความตื่นตัว ก่อให้เกิดความ
เข้าใจที่ถูกต้องและเกิดความร่วมมือ

๒. รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้นายจ้าง ลดการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีวิธีการที่จะ
ประชาสัมพันธ์คือการใช้สื่อสิ่งพิมพ์ สติกเกอร์ โปสเตอร์ การใช้สื่อโทรทัศน์ จัดทำสปอर्ट สารคดี สักขีข่าว
ตัวอักษรวิ่ง การใช้สื่อวิทยุ สัมภาษณ์ผู้บริหาร สปอर्ट สารคดี การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์อินเทอร์เน็ต
ตัวอักษรวิ่ง ตู้เอทีเอ็ม การใช้สื่อบุคคลและการสร้างตัวคุณในการประชาสัมพันธ์ และการจัดทำโครงการ
พิเศษเพื่อการรณรงค์สร้างแนวร่วมมวลชน^{๒๔}

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การติดตามประเมินผล มีเป้าหมายหลักคือ การบริหารจัดการให้แรงงาน
ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เข้าสู่ระบบและเข้ามาเองอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงาน
รวมทั้งจัดระบบการทำงานให้มีมาตรฐาน มีแนวทางการดำเนินการคือ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการ
ติดตามประเมินผล การกำหนดปัจจัยความสำเร็จและตัวชี้วัดการดำเนินการ ของมาตรการหลักและ
มาตรการ การสนับสนุน (CSFs) และการกำหนดหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก (KPIs) ทั้งนี้ได้
กำหนดแผนการติดตามและประเมินผลใน ๑ ปี

สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือเรื่องสวัสดิการแรงงาน การเกิดขึ้นของสวัสดิการแรงงานนั้นมี
ที่มาดังนี้

^{๒๔} วิทยา สิงห์มณี, “กระบวนการการหลบหนีเข้าเมืองของคนต่างด้าวจากประเทศพม่า และการจัดการ
ปัญหาภาครัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๙).

การเกิดขึ้นของสวัสดิการแรงงานเริ่มมาจากนายจ้างเป็นผู้ให้แต่ฝ่ายเดียว โดยจัดตามความพอใจของนายจ้าง ต่อมารัฐบาลเข้ามามีบทบาทโดยออกเป็นกฎหมายบังคับ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการแรงงาน มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบดูแล ปัจจุบันสวัสดิการแรงงานเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง และชุมชนตลอดจนองค์กรของลูกจ้างจากรายงานขององค์การสหประชาชาติ เรื่อง “สวัสดิการอุตสาหกรรม” เมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้แบ่งระยะของวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

๑) ระยะแรก นายจ้างเป็นฝ่ายให้แบบบิดาให้ต่อบุตร (Employer paternalism) ประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ในโลกมีการจัดสวัสดิการแรงงานเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้ให้ตามความจำเป็นของลูกจ้าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เนื่องจากในระยะแรกของการเริ่มงานอุตสาหกรรม สถานที่ทำงานส่วนใหญ่ห่างไกลจากชุมชน ต้องจัดหาหน้ะเดินทางให้ลูกจ้างจากแหล่งชุมชน หรือนำเอาลูกจ้างจากภาคเกษตรกรรมเข้าไปใช้ จึงจำเป็นต้องจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าวเพื่ออำนวยความสะดวกและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง^{๒๕}

๒) ระยะที่สอง กฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน (Legislative requirements) ต่อมาเป็นระยะที่รัฐเริ่มเข้ามามีบทบาทด้วยการออกกฎหมายบังคับ เนื่องจากนายจ้างลดการจัดสวัสดิการแรงงานแบบทำบุญหรือแบบให้แก่บุคคลในครอบครัวเดียวกันลง และปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างปราศจากความเมตตาทำให้ลูกจ้างได้รับความลำบากในการดำรงชีพและการทำงาน รัฐจึงต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการทำงานมีสวัสดิการแรงงานเกิดความมั่นคงในชีวิตการทำงานขึ้น

๓) ระยะที่สาม สังคมมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community Responsibility) ในระยะไม่กี่ปีมานี้ประเทศต่างๆ หันมาสนใจในด้านการจัดสวัสดิการแรงงานที่มิใช่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดแต่เพียงฝ่ายเดียวแต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและโรงงานอุตสาหกรรมจะเห็นได้จากการที่รัฐเข้าสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคม ที่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันรับผิดชอบด้วยกัน รวมทั้งการที่โรงงานอุตสาหกรรมได้เริ่มคำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมรอบๆ สถานที่ประกอบกิจการหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนภายนอกด้วยทำให้มีการร่วมมือและการประสานงานกับรัฐบาลในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ

โดยสรุป วิวัฒนาการในการจัดสวัสดิการแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ เริ่มจากระบบที่นายจ้างเป็นผู้ให้แต่เพียงฝ่ายเดียว แบบบิดาให้ต่อบุตร ต่อมาก็เริ่มมีกฎหมายบังคับใช้ เนื่องจากรัฐเล็งเห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงาน ต้องการที่จะให้มีการประกันความมั่นคงขั้นต่ำให้แก่บุคคลเหล่านั้น และในระยะสุดท้าย เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและโรงงานอุตสาหกรรมการจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องจัดเป็นแบบที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยทุกฝ่ายทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ

^{๒๕} บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, “โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบ และ แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม”, ๒๕๕๒, หน้า ๕-๘.

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ จึงได้ออกข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ฉบับที่ ๑๐๒ ปี พ.ศ. ๒๔๙๙ ซึ่งกำหนดหลักการว่า ควรมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดที่รับประทานอาหาร ที่พักผ่อนและสันทนาการ รวมทั้งการรับ-ส่งลูกจ้างจากที่พักไปทำงาน ซึ่งการจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าวอาจจัดโดยความตั้งใจหรือความสมัครใจของสถานประกอบกิจการเองหรือร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นและรัฐบาลส่วนกลางก็ได้

เมื่อพิจารณาในด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย เห็นว่ามีลักษณะเช่นเดียวกับวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานที่กล่าวแล้วข้างต้น กล่าวคือ เริ่มจากนายจ้างเป็นผู้ให้ความพอใจแบบสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมาก่อน ต่อมากฎหมายไทยฉบับแรกที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการให้สวัสดิการแรงงานมีขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๙ ตามพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ. ๒๔๙๙ โดยเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับต่างประเทศ และปัจจุบันก็มีกฎหมายในรูปของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ก็ยังกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องสวัสดิการแรงงานไว้น้อยมาก อย่างไรก็ตาม การที่นายจ้างจำนวนไม่น้อยในประเทศไทยให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนดก็แสดงว่า นายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น แม้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ให้ส่วนใหญ่ยังคงจำกัดเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวลูกจ้างเท่านั้นก็ตาม การที่จะพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบอาจจะต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่าย ทั้งรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง และเป็นเรื่องที่เป็นไปได้หากรัฐบาลจะได้ส่งเสริมให้นายจ้างได้จัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

ขอบเขตของสวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในลักษณะใหญ่ๆ ๓ ประการ คือ

- ๑) ในขณะทำงาน (on-the-job) ในเวลาทำงาน
- ๒) นอกเวลาทำงาน (off-the-job) แต่ยังคงอยู่ในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไปทำงาน ก่อนและหลังทำงาน แต่ยังคงอยู่ในบริเวณโรงงานหรือในขณะหยุดรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น
- ๓) นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (outside the company in the community at large) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัวคนงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวเขา เป็นต้นเมื่อสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชุมชนของลูกจ้างในทางที่ดีขึ้น สวัสดิการแรงงาน ที่ให้แก่ลูกจ้างอาจจัดได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย
 - ๑.๑ การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ให้อ่างจ้างมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ การกำหนดวันหยุดงาน การควบคุมการทำงานล่วงเวลา การกำหนดสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยเพียงพอที่จะเป็นผลให้อ่างจ้างเกิดความมั่นใจขณะปฏิบัติงาน

เป็นผลให้มีสวัสดิภาพในการทำงานที่ดี ตลอดจนการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงานโดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับนายจ้าง

๑.๒ ความสะดวกสบายขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วม ในสถานที่ทำงาน การบริการอาหารกลางวัน การจัดห้องพักผ่อน ห้องอ่านหนังสือ ตลอดจนห้องสมุด เพื่อบริการลูกจ้างในเวลาที่พักจากการทำงาน

๑.๓ บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เช่น การจัดห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องเวชภัณฑ์ ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วย การบริการตรวจสุขภาพประจำปี การให้การศึกษาเรื่องสุขภาพอนามัย การวิจัย และบริการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

๒. ภายนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่ลูกจ้าง บริการรับส่งจัดทำถนนหนทาง สวน สนามเด็กเล่น การจัดยารักษาความปลอดภัยให้แก่บริเวณที่พักอาศัยการสร้างโรงเรียนให้แก่บุตรหลานของลูกจ้าง การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางด้านสังคม ดังนี้

๑. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จบำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เป็นต้น สวัสดิการเหล่านี้มักจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

๒. สวัสดิการด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุดการจัดการศึกษาในโรงงาน เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น ๑๐ ประเภทคือ^{๒๖}

๑) สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาลการตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย เป็นต้น

๒) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น

๓) สวัสดิการด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิตเงินบำนาญ เป็นต้น

๔) สวัสดิการด้านวันหยุดวันลา เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีวันลาจกวันลาป่วย เป็นต้น

^{๒๖} สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพริ้นต์ติ้ง, ๒๕๔๐), หน้า ๔๖.

๕) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลา ศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน เป็นต้น

๖) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น

๗) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขัน กีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี เป็นต้น

๘) สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การแก้ไขความขัดแย้ง ในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย เป็นต้น

๙) โบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

๑๐) สวัสดิการอื่นๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็กสงเคราะห์ เล่น บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการประจำแน่นอนทุกเดือนเป็นการตอบแทนผลจากการ ทำงานจำเป็นค่าจ้างดังนั้นเงินอื่นใดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่เป็นค่าจ้างแล้วย่อมเป็นสวัสดิการ ซึ่ง ได้แก่ ค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยขยัน ค่าครองชีพ ค่าอาหาร เงินสะสม เงินบำเหน็จ เงินช่วยเหลือต่างๆ ค่า เช่าบ้าน เป็นต้น

๑) ค่าล่วงเวลา ลูกจ้างที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่า หนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ กรณีลูกจ้าง ได้รับค่าจ้างตาม ผลงานซึ่งคำนวณเป็นหน่วยมีสิทธิได้รับ ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตาม จำนวนผลงานที่ทำได้ หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า สามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือกรณีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตาม ผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าสามเท่า ของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวัน ทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้^{๒๗}

๒) โบนัส (เงินรางวัลประจำปี) นายจ้างจ่ายให้กรณีที่สถานประกอบการมีผลกำไร หาก ปีใดผลประกอบการไม่ดีหรือขาดทุนอาจต้องงดจ่ายก็ได้ เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัส ตามระเบียบ ของนายจ้างนั้นจะไม่จ่ายในปีใดก็ได้ การจ่ายก็มุ่งหมายเป็นรางวัลความดีความชอบ ที่ลูกจ้างทำงานมา ด้วยความดี มีความประพฤติเหมาะสม จึงไม่ใช่ค่าจ้าง^๒ อันเป็นการเชื่อมโยงผลตอบแทนของลูกจ้างเข้า กับผลงานของบริษัทหรือสถานประกอบการของนายจ้างโดยตรงสำหรับการจ่ายจะพิจารณาจากระดับ ของผลงาน อายุงานโดยคำนวณจากเงินเดือน เดือนสุดท้ายอาจจะให้ ในอัตรา ๐.๕-๒ เท่าของเงินเดือน การจ่ายโบนัสจะทำให้ลูกจ้างคิดว่าได้รับความเป็นธรรม จากนายจ้าง จะสามารถปรับปรุง และสร้าง ความสัมพันธ์อันดี จูงใจและสร้างความมั่นใจแก่ลูกจ้าง

^{๒๗} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๖๑, ๖๒ และ ๖๓.

จะทำให้รักษาลูกจ้างไว้ให้ทำงานอยู่กับนายจ้างนานขึ้น^{๒๘} สำหรับเงินรางวัลประจำปีนั้นจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างที่ร่วมกันทำงานด้วยความขยันขันแข็งมาตลอดปี ทั้งให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ที่นายจ้างกำหนดไว้ ลูกจ้างทุกคนจะได้รับเงินรางวัลประจำปีเท่ากับค่าจ้าง ๕๐ วัน หากลูกจ้างมีอายุงานน้อยกว่า ๓๖๕ วัน จะได้รับตามสัดส่วนของอายุงาน และสัดส่วนการลาที่นายจ้างกำหนด ซึ่งพิจารณาจากสถิติการลา การมาทำงานสม่ำเสมอ ความประพฤติกและความร่วมมือตามปกติ นายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ยังมีสถานภาพเป็นลูกจ้างอยู่ โดยกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเช่นระเบียบข้อบังคับกำหนดว่า จำเลย (นายจ้าง) จะจ่ายโบนัสแก่พนักงานในวันที่ ๑๕ กรกฎาคมและวันที่ ๑๕ มกราคมของปี ถัดไปโดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวันดังกล่าว ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวอยู่ในวันครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย^{๒๙} แม้ประกาศของจำเลยเรื่องการจ่ายเงินโบนัสจะได้ประกาศตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ก็ตาม แต่ข้อความในประกาศกำหนดว่า จำเลยจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานทุกคนในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๓๙ คำว่าพนักงาน ย่อมหมายถึงผู้ซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลยอยู่ในวันกำหนดจ่ายเงินโบนัส เมื่อได้ความว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ความเป็นลูกจ้างของโจทก์ก็ย่อมสิ้นไปก่อนถึงวันกำหนดจ่ายเงินโบนัสจำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์^{๓๐}

๓) เบี้ยขยัน จ่ายให้ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างไม่หยุดงาน ไม่ลา ไม่มาทำงานสาย ไม่ขาดงาน อาจจำกำหนดเวลา ๓ เดือนติดต่อกันมีสิทธิได้รับเบี้ยขยันเป็นเงินร้อยละ...ของเงินเดือนในช่วงเวลาดังกล่าวซึ่งนายจ้างอาจจ่ายให้ในเดือนถัดจากที่ครบเวลาสามเดือนดังกล่าว เบี้ยขยันเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันในการทำงาน จะได้เพิ่มมากขึ้นหรืออยู่ด้วยความขยัน ไม่ใช่ค่าตอบแทนการทำงานโดยตรงไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง^{๓๑}

๔) ค่าครองชีพ จ่ายให้ลูกจ้างระดับต้น-กลาง อาจจ่ายให้อัตรา ๑๕๐-๒๐๐ บาทหรือ ๓๐๐-๔๐๐บาทหรือ ๕๐๐บาทขึ้นไปหรือจ่ายร้อยละ ๕ ของเงินเดือน โดยจ่ายพร้อมกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำมีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือนเป็นค่าจ้าง^{๓๒} จ่ายเฉพาะ ๔ จังหวัดในภาคใต้หากย้ายออกจะไม่ได้รับเป็นค่าครองชีพ^{๓๓} ค่าครองชีพ ที่ครูโรงเรียนเอกชนได้รับ แม้ได้รับเป็นประจำทุกเดือนไม่ใช่ค่าจ้างเพราะนายจ้างไม่ได้จ่ายให้ แต่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จ่าย^{๓๔}

^{๒๘} ธรรมนูญ ผลอนันต์, ค่าจ้างและสวัสดิการยึดหยุ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ขวัญข้าว ๙๔, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒๐.

^{๒๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๓-๑๓๖๘/๒๕๔๒.

^{๓๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๓/๒๕๔๑.

^{๓๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๘-๙๗๑/๒๕๒๗.

^{๓๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๙/๒๕๓๒, ๒๘๙๒/๒๕๓๒, ๓๔๗-๓๕๙/๒๕๓๔ และ๔๔๘-๕๐๕/๒๕๓๕.

^{๓๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๙๙/๒๕๒๔.

^{๓๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๑๗/๒๕๓๐, ๓๑๑๕/๒๕๓๒.

๕) ค่าอาหาร จ่ายให้เพื่อลดค่าใช้จ่ายของลูกจ้างอาจให้วันละ ๕-๑๐ บาทหรือวันละ ๑๒-๒๐ บาทหรืออาจจะจัดให้ข้าวเปล่าให้ฟรีพร้อมกับเงินดังกล่าวหรืออาจจะเป็นรายเดือนๆ ละ ๒๕๐-๑,๐๐๐ บาท เงินค่าอาหารไม่ใช่ค่าจ้างถือเป็นเงินสวัสดิการ^{๓๕} ค่าอาหารนายจ้างจัดให้แก่พนักงานที่มาทำงานกะละสองมือ โดยคิดค่าอาหารเดือนละ ๙๐๐ บาทไม่ปรากฏว่าผู้ใดไม่รับ ประทานอาหารจะได้รับเป็นเงินสด อาหารที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างรับประทานดังกล่าวมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยการครองชีพลูกจ้าง ซึ่งมาทำงานในแต่ละกะมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างอย่างหนึ่ง ไม่ใช่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^{๓๖}

๖) เงินสะสม^{๓๗} จ่ายให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน เงินที่จ่ายนี้ลูกจ้างต้องมีส่วนร่วมด้วยโดยเงินสะสมจากลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง และนายจ้างจะจ่ายสมทบให้อีกตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงดังกล่าวมาใช้บังคับเนื่องจากภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามหากสถานประกอบกิจการใดได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยนายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างชดเชยยังผูกพันกันอยู่ตามหลักนิติกรรมสัญญา เช่น กฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย (นายจ้าง) เรื่องสวัสดิการพนักงานข้อ ๒ ว่าด้วยเงินสะสมพนักงาน ระบุเจตนารมณ์การจัดให้มีเงินสะสมขึ้นเพื่อช่วยเหลือและเป็นหลักประกันให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของพนักงานที่ลาออกหรือเกษียณอายุว่าหลังจากพ้นสภาพพนักงานด้วยเหตุดังกล่าวจะได้เงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งเงินที่จะได้รับนี้ส่วนหนึ่งเป็นเงินหักไว้จากค่าจ้างของโจทก์ (ลูกจ้าง) ในแต่ละเดือนและอีกส่วนหนึ่งจำเลย (นายจ้าง) จะต้องสมทบซึ่งต้องมอบเงินให้พนักงานที่ลาออกในจำนวนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกกรณีเสมอ ไม่ใช่กำหนดให้อยู่ในดุลพินิจของจำเลย (นายจ้าง) ย่อมเป็นการไม่แน่นอนว่าจำเลยจะสมทบเงินหรือจะมอบเงินให้หรือไม่ จึงไม่ถือเป็นหลักประกันที่แน่นอน และไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของโจทก์ ทั้งไม่มีสวัสดิการที่จำเลย (นายจ้าง) จะต้องจัดให้โจทก์ (ลูกจ้าง) เจตนารมณ์ที่กำหนดไว้^{๓๘}

๗) เงินบำเหน็จ จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุหรือเมื่อลาออก ตามอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเต็มที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนั้นมา จำนวนปีที่ทำงานดังกล่าวอาจเริ่มนับตั้งแต่อายุงานปีที่ ๕ เป็นต้นไป ทั้งนี้ นายจ้างจะกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเช่น ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเรื่องเงินบำเหน็จกำหนดว่า พนักงาน มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อทำงานครบเกษียณอายุโดยต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้ ๑.ปฏิบัติงานในฐานะพนักงานเป็นเวลาอย่างน้อย ๑๕ ปี ติดต่อกัน ๒.มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และ ๓.ทำงานให้จำเลยด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและปราศจากข้อตำหนิในประวัติการทำงาน เห็นได้ว่าตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่จะจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุเมื่อพนักงานทำงานครบเกษียณอายุเท่านั้น แต่การเลิกจ้างของจำเลยตามหนังสือแจ้งการเลิกจ้างมิใช่เป็นการให้โจทก์ออกจากงานโดยเหตุครบเกษียณอายุ แต่เป็นการ

^{๓๕} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๑๗/๒๕๓๐.

^{๓๖} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๓๗.

^{๓๗} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๑.

^{๓๘} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๗-๒๐๑/๒๕๔๒.

เลิกจ้างโจทยด้วยเหตุที่จำเลยประสบปัญหาการขาดทุนและจำเป็นต้องลดอัตราค่าจ้างคนทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าจำเลยเลิกจ้างโจทยโดยมีเจตนาไม่ให้โจทยได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าว โจทยจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุ^{๓๙}

๘) ค่าเช่าบ้าน นายจ้างจะจ่ายให้แตกต่างกันตามระดับพนักงาน หรือลูกจ้างเป็นรายเดือน เช่นอาจจ่ายให้พนักงาน ๕๐๐-๑,๐๐๐ บาท ช่าง ๑,๐๐๐-๑,๕๐๐ หัวหน้างาน ๑,๕๐๐-๒,๐๐๐บาท ผู้จัดการ ๒,๐๐๐-๓,๐๐๐บาท และระดับบริหาร ๓,๐๐๐-๘,๐๐๐ บาท เป็นต้น ในเรื่องนี้ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยเป็นบรรทัดฐานว่าเป็นสวัสดิการ เช่น เงินค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือนนั้น ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่านายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานแต่อย่างใด และตามสภาพของเงินค่าเช่าถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง^{๔๐} เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายช่วยเหลือเป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ลูกจ้างบางคนที่นายจ้างจัดที่พักให้ นายจ้างก็ไม่จ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้ จึงถือไม่ได้ว่าเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านเป็นค่าจ้าง^{๔๑} การจัดที่พักให้ลูกจ้างหรือการจ่ายค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง สวัสดิการประเภทนี้มิใช่เป็นสวัสดิการที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับใดฉบับหนึ่งบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้ ดังนั้นจึงเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสถานประกอบการแต่ละรายไป^{๔๒} เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทยเป็นค่าเช่าบ้านและเบี้ยเลี้ยงเนื่องจากโจทยไปปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรีและไม่มีบ้านพักเป็นของตนเอง ต้องนำใบเสร็จมาแสดง และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องอาหาร ค่าเดินทางกลับบ้าน และค่าซ่อมรถทั้งต้องจ่ายจริง มีลักษณะจ่ายเป็นสวัสดิการ ไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^{๔๓}

๙) เบี้ยเลี้ยง จ่ายให้กรณีที่ลูกจ้างออกปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการ อาจคิดตามระยะทางใกล้-ไกล ภายในจังหวัดเดียวกันหรือต่างจังหวัดหากไปต่างจังหวัดอาจจ่ายค่าพาหนะตามจริง พร้อมค่าอาหาร และค่าที่พักตามระดับของลูกจ้างหากจ่ายให้เป็นประจำเป็นค่าจ้าง^{๔๔} ถ้าจ่ายเป็นครั้งคราวเป็นสวัสดิการ^{๔๕}

วัสดุสิ่งของและอุปกรณ์ที่นายจ้างจัดหา จัดซื้อให้แก่ลูกจ้างเพื่อลดภาระในการครองชีพในบ้าน ในครอบครัวแก่ลูกจ้างเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยตลอดจนเพื่อความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการอันได้แก่

๑) เครื่องแบบ ให้ผ้าตัดเสื้อ และกางเกงปีละ ๒ ชุดแก่ลูกจ้างทุกคนพร้อมกับรองเท้า

^{๓๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๐/๒๕๔๑.

^{๔๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๒/๒๕๒๔.

^{๔๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔.

^{๔๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๓๙/๒๕๓๐.

^{๔๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๐/๒๕๔๒.

^{๔๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐, ๔๒๑๓-๔๒๑๔/๒๕๓๐, ๕๒๕/๒๕๒๔.

^{๔๕} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๗-๑๒๐๖/๒๕๓๑.

๒) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายประจำตัว เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานเพื่อลูกจ้างได้ใช้ประจำตัวตามความเหมาะสม และลักษณะของงาน เช่นหมวกแข็ง แว่นตา กระบังลม ถุงมือหนัง เข็มขัดนิรภัย เชือกนิรภัย และรองเท้าหนังหัวโลหะ

๓) ที่เป็นของใช้ ของใช้หรืออุปโภคที่มีความจำเป็นต่อลูกจ้าง หรือครอบครัวเช่นสบู่ ยา สีสัน กระดาษชำระ โดยนายจ้างจะจัดให้ตามที่เห็นว่าสมควร และเหมาะสม เช่น จัดกระดาษชำระให้แก่ลูกจ้างทุกคน คนละหนึ่งม้วนทุกระยะ ๑๐ วันเป็นต้นโดยไม่มีข้อจำกัดว่าลูกจ้างจะนำไปใช้ ในสถานประกอบการหรือนำกลับไปใช้ที่บ้าน

๔) ที่เป็นสิ่งของที่ให้ในเทศกาลต่างๆ เป็นสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคที่จัดให้ ในเทศกาลหรือเนื่องในโอกาสต่างๆ อันจะทำให้ลูกจ้างผู้รับเกิดความรู้สึกว่าตนอยู่ในครอบครัวเดียวกับนายจ้างไม่ถูกโดดเดี่ยว เช่น ลูกจ้างที่คลอดบุตรจะมีสวัสดิการเป็นสิ่งของเครื่องใช้ สำหรับเด็กอ่อนภายในวงเงินที่นายจ้างเห็นสมควร หรือในเทศกาลวันขึ้นปีใหม่อาจแจกเสื้อแก่ลูกจ้างทุกคนภายในวงเงินคนละ ๒๐๐ บาทเป็นต้น

สวัสดิการประเภทบริหาร เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างได้แก่

๑) **รถรับส่ง** เพื่อความสะดวกในการเดินทางแก่ลูกจ้างที่ไม่มีรถส่วนตัว เดินทางจากบ้านไปทำงานและจากที่ทำงานหรือสถานประกอบการกลับบ้าน ทำให้ลูกจ้างมาทำงานตามเวลา เป็นการลดค่าใช้จ่าย ลดภาวะการมาทำงานช้าของลูกจ้าง นอกจากการรับ-ส่งยังมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น เข็มขัดนิรภัย

๒) **การให้คำปรึกษาแนะนำ** จัดให้มีบริการให้ข้อมูล บริการแนะนำปัญหาสุขภาพ ปัญหาการศึกษา ปัญหากฎหมาย ปัญหาด้านครอบครัว เพื่อให้ลูกจ้างได้ซักถามหรือขอคำแนะนำ

๓) จัดบริการห้องในสถานประกอบการ

(๑) ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย เพื่อให้ลูกจ้างใช้เปลี่ยนเครื่องแต่งกาย เพื่อสวมใส่เครื่องแบบ ชุดทำงานก่อนเข้าทำงาน รวมทั้งผลัดเปลี่ยนเสื้อผ้าส่วนตัวก่อนกลับบ้าน

(๒) ห้องพักสำหรับผู้ทำงานกะได้พักผ่อนก่อนเข้าทำงานกะ และหลังเข้าทำงานกะเพื่อให้ลูกจ้างอยู่ในสภาพที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจนเกินไปในการที่จะต้องรอ และ เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่พร้อมจะทำงานในกะต่อไปหรือในวันทำงานต่อไป

๔) **สถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ** นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างโดยการใช้สถานที่ในสถานประกอบการหรือใกล้เคียงที่ลูกจ้างทำงาน ซึ่งนายจ้างจัดหาผู้ดูแลเด็กหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็กลูกจ้างที่มีลูกมีสิทธิบุตรที่เกิดใหม่ถึงอายุไม่เกินสามปีมาฝากเลี้ยงโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อไม่ให้ลูกจ้างวิตกกังวลใจกับการที่บุตรขาดผู้ดูแล เพราะบิดามารดามีความจำเป็นต้องทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว จะส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาหาความรู้ เพิ่มทักษะในการทำงาน ไม่ขาดไม่ลาจะทำให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างและเป็นผู้ที่มีคุณภาพมีความชำนาญงาน

๕) บ้านพัก หอพัก ลูกจ้างที่ต้องโยกย้ายไปทำงานแห่งอื่น เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน โดยจัดให้ลูกจ้างทุกคนแสดงความสามารถเข้าอยู่อาศัย พร้อมกับน้ำและไฟฟ้าฟรี อาจแบ่ง เป็นหอพักชายโสด หอพักหญิงโสด บ้านพักครอบครัวระดับผู้บังคับบัญชา

๖) โรงอาหาร สถานที่ขายอาหาร จัดให้มีโรงอาหารใกล้เคียงกับที่ทำงานหรือภายในสถานประกอบการ จัดให้มีการขายอาหารมีคุณภาพดีถูกหลักโภชนาการราคาถูกกว่าท้องตลาดเพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริโภคและสุขภาพอนามัยของร่างกายสำหรับลูกจ้างที่ทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนายจ้างจะจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างที่ทำงานหรือจ่ายค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละ ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของค่าจ้างหนึ่งแรงหนึ่งแรงเท่ากับค่าจ้างหนึ่งช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติ. ต่อหนึ่งมือ^{๔๖}

๗) น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำห้องส้วม จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม จัดให้โดย แยกตามเพศพร้อมกับสบู่ เครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างและจัดใกล้กับที่ทำงานโดย จัดให้ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะมีกระดาดชำระหรือน้ำตามสมควรและมีจำนวนมากหรือน้อยตามจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบการ^{๔๗}

๘) ห้องพยาบาล^{๔๘} จัดให้มีรายการเพลงกระจายเสียงบริเวณที่ทำงานหรือสถานประกอบการ เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงานเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี หรือจัดให้มีสนามกีฬาหรืออุปกรณ์กีฬาเพื่อลูกจ้างได้เล่นกีฬายามว่างงาน เพื่อความแข็งแรงและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างหรือจัดแข่งขันกีฬาประจำปีเพื่อพบปะสังสรรค์สร้างความรักความสามัคคีระหว่างลูกจ้างและเพื่อนร่วมงาน

สวัสดิการประเภทสิทธิประโยชน์อื่น

๑) ให้โอกาสลูกจ้าง ได้มีส่วนร่วมโดยการร่วมทุนกับนายจ้างด้วยการให้สิทธิการถือหุ้น บริษัทนายจ้างในราคาถูก

๒) สิทธิการลา ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานตามแต่ภาวะการณ์โดยมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งตามปกติในวันที่ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นนั้นลูกจ้างต้องมาทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ แต่ต้องยื่นคำขอลาต่อนายจ้างและนายจ้างต้องอนุญาตก่อนจึง หยุดได้ อาจมีข้อยกเว้นไม่ต้องยื่นคำขอก่อนกรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนดังนี้

(๑) ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน วันลาป่วยนี้ไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

^{๔๖} กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๑ พ.ศ.๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๗.

^{๔๗} กระทรวงมหาดไทย, ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๑.

^{๔๘} กระทรวงมหาดไทย, เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๒.

(๒) ลาภกิจโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๑๐ วัน เนื่องจากลูกจ้างมีกิจธุระส่วนตัวของลูกจ้าง

(๓) ลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยปีละ ๖ วันทำงานเมื่อลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปี ทั้งนี้ นายจ้างอาจยอมให้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปี ลาพักผ่อนได้ตามดุลพินิจของนายจ้างสำหรับปีต่อไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างลาพักผ่อนได้มากกว่า ๖ วันทำงานก็ได้

(๔) ลาคลอด ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้าง ๔๕ วันทำงาน

(๕) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกอบรมวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(๖) ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น เนื่องจากลูกจ้างเด็กยังมีประสบการณ์ในชีวิตน้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเด็กดังกล่าว ซึ่งต้องแสดงหลักฐานต่อนายจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

(๗) ลูกจ้างมีสิทธิเพื่อทำหมัน รวมทั้งหากเกิดการแทรกซ้อน จากการทำหมันลูกจ้างมีสิทธิลาได้อีกตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันเป็นผู้กำหนดและได้ออกใบรับรองให้^{๔๙} ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการคุมกำเนิดมิให้มีประชากรมากเกินไป

(๘) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถดังกล่าวต้องมีโครงการหรือหลักสูตรที่ชัดเจน โดยลูกจ้างต้องแจ้งเหตุการณืลาโดยชัดแจ้งและหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อนายจ้างล่วงหน้า โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน^{๕๐}

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว นั้น ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายลักษณะ มีประเด็นสำคัญที่พอสรุปได้ว่า แรงงานมีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อนายจ้างต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ก็จะแสวงหาแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือคุณภาพที่ดีกว่าและเหมาะสมภายใต้ค่าจ้างระดับหนึ่ง ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว จะเป็นการบริหารแบบบูรณาการ (Area Approach) ใช้พื้นที่เป็นตัวหลักในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้สอดคล้องกับระบบผู้ว่าราชการจังหวัด CEO โดยเน้นเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของแต่ละพื้นที่เริ่มต้นจากระดับล่าง ไม่ใช่แก้จากการสังเกตจากข้างบนลงล่าง การดำเนินการทั้งด้านนโยบายในส่วนกลาง และการปฏิบัติในพื้นที่ (จังหวัด/อำเภอ) จะต้องประสานสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ด้าน แต่ละยุทธศาสตร์จะมี

^{๔๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๓.

^{๕๐} กฎกระทรวงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสุดท้าย คือการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายต่อไป

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการขนาดย่อม

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการขนาดย่อมไว้หลายท่านดังนี้

เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มหाराชา มีจุดเริ่มต้นจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่บัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๑๗ ได้ทรงเน้นความสำคัญของการพัฒนาประเทศซึ่งจะต้องเน้นการสร้างพื้นฐาน คือ “ความพอมีพอกินพอใช้” ของประชาชนส่วนใหญ่เบื้องต้นก่อน โดยวิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และในวาระก่อนวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๑๗ ณ ศาลาดุสิดาลัย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงมีพระราชดำรัสแก่ผู้เข้าเฝ้าถวายพระพรชัยมงคล ทรงเน้น“พอมีพอกิน” อีกครั้งหนึ่ง จึงนับได้ว่า คำว่า “พอมีพอกิน” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใน ปี ๒๕๑๗ นั้นคือที่มาของคำว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” ที่ใช้เป็นวิสัยทัศน์ในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) และฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน^{๕๑}

Parker and Munroe ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้ประกอบการขนาดย่อมในสหรัฐอเมริกาว่า ผู้ประกอบการรายย่อยมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นทั้งในเขตเมืองและนอกเมือง ไม่ได้หมายความว่าเฉพาะผู้ประกอบการในเขตชนบทเท่านั้น ในเขตเมืองหรือเขตชานเมืองมีลักษณะเหมือนคำจำกัดความข้างต้นเราก็เรียกว่าเป็นผู้ประกอบการรายย่อย และจากข้อคิดเห็นของ Walls (2001) ที่พบว่าสัดส่วนของการเกิดผู้ประกอบการรายย่อยช่วยลดปัญหาการว่างงานของประชากรในสหรัฐอเมริกากลาง โดยอธิบายว่าในหลายปีที่ผ่านมา มีประชากรกว่า ๔๙ ล้านคน ของอเมริกาสามารถก้าวเข้าสู่ความสามารถในการทำงานในวิสาหกิจขนาดย่อม ซึ่งช่วยลดอัตราการว่างงานของประชาชนภายในประเทศลงกว่า ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ทำให้คนมีรายได้รวมทั้งสามารถสร้างให้เกิดความแข่งขันได้ตลอดได้^{๕๒}

ประเภทของอุตสาหกรรม โดยพิจารณาจากเงินทุนและจำนวนคนงานไว้ดังนี้

๑) อุตสาหกรรมในครอบครัว ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๑ ล้านบาท และมีจำนวนคนงานทุกแผนกรวมกันแล้วน้อยกว่า ๑๐ คน

^{๕๑} สรวิชัย เปรมชื่น, และ พิเชษฐ์ เกียรติเดชปัญญา, การวิเคราะห์อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง, รายงานเสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๕).

^{๕๒} Parker and Munroe, The geography of market failure : edge-effect externalities and the location and production patterns of organic farming, Ecological Economics, 60(4), 2007, 821-833.

๒) อุตสาหกรรมขนาดเล็ก ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๑ ล้านบาท และมีจำนวนคนงานทุกแผนกรวมกันแล้วน้อยกว่า ๕๐ คน

๓) อุตสาหกรรมขนาดกลาง ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนสูงกว่า ๑๐ ล้านบาท และมีจำนวนคนงานรวมกันทุกแผนกแล้วน้อยกว่า ๕๐๐ คน

๔) อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนสูงกว่า ๑๐ ล้านบาท และมีจำนวนคนงานรวมกันทุกแผนกแล้วตั้งแต่ ๕๐๐ คนขึ้นไป

คำจำกัดความเกี่ยวกับธุรกิจขนาดย่อม โดยพิจารณาจากทรัพย์สินถาวรว่า ธุรกิจขนาดย่อม นั้นต้องมีทรัพย์สินถาวรหรือทุนจดทะเบียนไม่เกินกว่า ๒ ล้านบาท นอกจากนั้น **สำนักธุรกิจอุตสาหกรรม ขนาดย่อม** ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ธุรกิจขนาดย่อมว่า ธุรกิจที่มีการลงทุน(มีเงินทุนจดทะเบียนหรือทรัพย์สินถาวร) ไม่เกิน ๕ ล้านบาท **กรมแรงงาน** ได้ให้คำจำกัดความธุรกิจขนาดย่อมว่า ต้องมีการจ้างแรงงานไม่เกิน ๒๐ คน

ประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม^{๕๓} นั้น มี ๓ ประเภท คือ ๑) ภาคการผลิต คือ วิสาหกิจหรืออุตสาหกรรมที่มีการผลิตสินค้าต่าง ๆ เป็นต้น ๒) ภาคการค้าและซ่อมบำรุง รวมไปถึงการค้าปลีกค้าส่ง และการให้บริการการซ่อมแซมและดูแลต่าง ๆ และ ๓) ภาคบริการ เช่น กิจกรรมบริการต่าง ๆ เช่นการท่องเที่ยว การโรงแรม การขนส่ง การซ่อมบำรุง การเก็บรักษา (คลังสินค้า) เป็นต้น ในการแบ่งขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยใช้หลักเกณฑ์ขั้นสูงของทรัพย์สินถาวร (รวมที่ดิน) ของกิจการ ซึ่งสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้กำหนดขนาดของ SMEs แต่ละประเภทกิจการได้ดังนี้^{๕๓}

ประเภท	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง
๑) การผลิต	ไม่เกิน ๕๐ ล้านบาท	ไม่เกิน ๒๐๐ ล้านบาท
๒) การบริการ	ไม่เกิน ๕๐ ล้านบาท	ไม่เกิน ๒๐๐ ล้านบาท
๓) การค้าและการซ่อมบำรุง	ไม่เกิน ๕๐ ล้านบาท	ไม่เกิน ๒๐๐ ล้านบาท

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.๒๕๕๒.

จากที่กล่าวมาพบว่า สาเหตุสำคัญที่ SMEs ทำให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม คือ ๑) SMEs เป็นแหล่งรองรับการจ้างงานขนาดใหญ่และกระจายอยู่ทั่วประเทศทั้งนี้ เพราะวิสาหกิจต่าง ๆ ได้เกิดอยู่ในทุกชุมชนที่มีประชากรอาศัยอยู่กันเป็นหมู่เหลามีการประมาณการว่า SMEs สามารถรองรับในการจ้างงานได้มากกว่า ๕ ล้านคน ๒) SMEs สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวสินค้า รวมทั้งยังทำรายได้นำเงินตราต่างประเทศจากการส่งออก และยังสามารถผลิตสินค้าเพื่อทดแทนการนำเข้า อันทำให้ประเทศสามารถประหยัดเงินตราต่างประเทศได้จำนวนมากในแต่ละปี ๓) SMEs เป็น

^{๕๓}สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี ๒๕๕๑ และแนวโน้มปี ๒๕๕๒, (กรุงเทพฯ : ฝ่ายยุทธศาสตร์ SMEs มหาภาค สสว, ๒๕๕๒).

๒.๕.๕ ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณภาพ ได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละทิ้ง นายจ้างไปเป็นลูกจ้างผู้อื่น ความจงรักภักดี ยังหมายถึงการไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยภายนอก

๒.๕.๖ ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับจึงยังหวังที่จะได้ความเคารพนบจากลูกจ้าง และต้องการลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่กว่า

๒.๕.๗ ความซื่อสัตย์สุจริต ความปรารถนาาร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือความซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรือวัตถุมูลค่า

๒.๕.๘ ความอดุสาหะและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างที่มีความพร้อมจะทำงานอยู่เสมอมิความอดุสาหะต่อการงานที่รับมอบหมายและมีความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง

๒.๕.๙ ความคิดสร้างสรรค์ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่าย ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้สำหรับลักษณะหรือคุณสมบัติของลูกจ้างสามารถกำหนดโดยความต้องการของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะบุคคลมักถูกบันทึกออกเป็นหัวข้อที่เหมาะสมและระบบที่ใช้กันมาก ซึ่งโดยทั่วไปมีดังนี้

๑. ทางกายภาพ เช่น สุขภาพ บุคลิกภาพภายนอก ความอดทน และการแสดงออกทางวาจา

๒. ความรอบรู้ เช่น การศึกษา คุณวุฒิและประสบการณ์

๓. สติปัญญาทั่วไป เช่น ไหวพริบ หรือความสามารถในการใช้เหตุผล

๔. ความสามารถพิเศษ เช่น ทางเครื่องกล ความชำนาญในฝีมือ ความคล่องแคล่วในการใช้คำพูดและร่างกาย

๕. ข้อได้เปรียบอื่นๆ เช่น ขยัน ปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว มีความคิดสร้างสรรค์กระตือรือร้นเข้าสังคมได้ดี มีศิลป์

๖. อารมณ์ เช่น ความเป็นผู้ยอมรับเหตุผล มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ใจคอหนักแน่น เป็นผู้ไว้วางใจได้ และมีความมั่นใจในตนเอง

๗. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ เช่น ลักษณะงานที่มีกรณีพิเศษ ได้แก่ การทำงานนอกเวลา การเดินทางไปต่างประเทศ เป็นต้น^{๕๔}

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการขนาดย่อมนั้น มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นทั้งในเขตเมืองและนอกเมือง ไม่ได้หมายความว่าเฉพาะผู้ประกอบการในเขตชนบทเท่านั้น สำหรับในประเทศไทยมีจุดเริ่มต้นจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชนานแกบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๑๗ ได้ทรงเน้นความสำคัญของการพัฒนาประเทศซึ่งจะต้องเน้นการสร้างพื้นฐาน คือ “ความพอมีพอกินพอใช้” ของประชาชนส่วนใหญ่เบื้องต้นก่อน โดยวิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และในวาระก่อนวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๑๗ ณ ศาลาดุสิดาลัย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงมีพระราชดำรัสแก่ผู้เข้าเฝ้าถวายพระพรชัยมงคล ทรงเน้น“พอมีพอกิน” อีกครั้งหนึ่ง จึงนับได้ว่า คำว่า “พอมีพอกิน” ของ

^{๕๔} ชูชัย สมितिไกร, การคัดเลือกบุคลากร, ภาควิชาจิตวิทยา (คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่: ๒๕๔๖).

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใน ปี ๒๕๑๗ นั้นคือที่มาของคำว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” ที่ใช้เป็นวิสัยทัศน์ในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) และฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน ผู้ประกอบการขนาดย่อมหรือธุรกิจขนาดย่อม โดยพิจารณาจากทรัพย์สินถาวรว่า ธุรกิจขนาดย่อมนั้นต้องมีทรัพย์สินถาวรหรือทุนจดทะเบียนไม่เกินกว่า ๒ ล้านบาท นอกจากนั้น **สำนักธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม** ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ธุรกิจขนาดย่อมว่า ธุรกิจที่มีการลงทุน (มีเงินทุนจดทะเบียนหรือทรัพย์สินถาวร) ไม่เกิน ๕ ล้านบาท **กรมแรงงาน** ได้ให้คำจำกัดความธุรกิจขนาดย่อมว่า ต้องมีการจ้างแรงงานไม่เกิน ๒๐ คน เพราะฉะนั้นผู้ประกอบการจึงต้องคำนึงถึงหลักในการอยู่ร่วมกันของลูกจ้าง คือลูกจ้างอยู่ได้ ผู้ประกอบการก็อยู่ได้ แบบเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

สรุปข้อมูลเบื้องต้นการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการธุรกิจที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๔๙ ที่เป็นทางการได้ดังนี้

๒.๔.๑ จำนวนสถานประกอบการ จำแนกตามหมวดธุรกิจ

ผลการสำรวจ พบว่า ในปี ๒๕๔๘ มีสถานประกอบการธุรกิจฯ ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๗,๙๑๗ แห่ง ส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๔๐.๖) เป็นสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการการขายปลีก (ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์) รวมทั้งการซ่อมแซมของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน รองลงมาเป็นสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับโรงแรมและภัตตาคาร และกิจกรรมด้านบริการอื่น ๆ มีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๕.๕ และ ๑๑.๕ ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับธุรกิจการขายส่ง (ยกเว้น ยานยนต์และรถจักรยานยนต์) และการขายการบำรุงรักษา และการซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ รวมทั้งการขายปลีกน้ำมันเชื้อเพลิงรถยนต์ ประมาณร้อยละ ๙.๐ และ ๘.๐ ตามลำดับ หมวดธุรกิจอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้นแต่ละหมวดมีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ ๘.๐

๒.๔.๒ ขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนคนทำงาน)

เมื่อพิจารณาขนาดของสถานประกอบการพบว่าสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีคนทำงาน ๑-๑๕ คนจำนวน ๑๘๙,๒๙๔๔ แห่ง หรือร้อยละ ๙๕.๖ สถานประกอบการที่มีคนทำงาน ๑๖-๒๕ คน มีประมาณ ๓,๗๐๘ แห่งหรือร้อยละ ๑.๙ สถานประกอบการที่มีคนทำงาน ๕๑-๒๐๐ คนและ ๓๑-๕๐ คน มีสัดส่วนเท่ากันคือประมาณร้อยละ ๐.๙ ในขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ (คนทำงานมากกว่า ๒๐๐ คน) มีเพียง ๔๑๔ แห่งหรือร้อยละ ๐.๒

๒.๔.๓ รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย

พบว่า สถานประกอบการธุรกิจส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๖๙.๐) เป็นส่วนบุคคลหรือห้างหุ้นส่วนที่ไม่เป็นนิติบุคคล ที่มีรูปแบบเป็นบริษัทจำกัด บริษัทจำกัด (มหาชน) มีประมาณร้อยละ ๒๔.๓ สำหรับสถานประกอบการที่มีรูปแบบการจัดตั้งเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด และรูปแบบ

อื่นๆ ได้แก่ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สหกรณ์ มูลนิธิสมาคม ฯลฯ มีประมาณร้อยละ ๖.๓ และ ๐.๔ ตามลำดับ

๒.๔.๔ รูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ

สำหรับรูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจของสถาน-ประกอบการธุรกิจฯ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสำนักงานแห่งเดียวสูงถึงร้อยละ ๙๓.๓ ที่เป็นสำนักงานสาขามีประมาณร้อยละ ๔.๘ และสำนักงานใหญ่มีเพียงร้อยละ ๑.๙

๒.๔.๕ คนทำงานและลูกจ้างในสถานประกอบการธุรกิจ

ในปี ๒๕๔๘ มีคนทำงานอยู่ในสถานประกอบการธุรกิจฯที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้นประมาณ ๑,๑๔๗,๘๑๒ คน ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจการขายปลีก(ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์) รวมทั้งการซ่อมแซมของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ประมาณ ๓๐๖,๐๒๘ คนหรือร้อยละ ๒๖.๗ รองลงมาเป็นคนทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจการขายส่ง และการค้าเพื่อค่านายหน้า (ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์) และธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารประมาณร้อยละ ๑๙.๑ และ ๑๗.๘ ตามลำดับ สำหรับธุรกิจหมวดอื่น ๆ มีสัดส่วนคนทำงานค่อนข้างต่ำ โดยแต่ละหมวดมีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ สำหรับการจ้างงานของสถานประกอบการธุรกิจ พบว่า มีลูกจ้างทั้งสิ้นประมาณ ๙๓๙,๗๔๓ คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจการขายส่ง และการค้าเพื่อค่านายหน้า (ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์) ประมาณ ๒๐๘,๔๔๙ คน หรือร้อยละ ๒๒.๒ รองลงมาเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจการขายปลีก(ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์) รวมทั้งการซ่อมแซมของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือนและธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร มีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๒๑.๖ และ ๑๘.๙ ตามลำดับสำหรับกิจกรรมด้านการวิจัยและการพัฒนา มีการจ้างงานในสัดส่วนต่ำที่สุดคือต่ำกว่าร้อยละ ๐.๑

๒.๔.๖ รายรับและมูลค่าเพิ่มในการดำเนินกิจการ

รายรับจากการประกอบธุรกิจฯ ในรอบปี ๒๕๔๘ ของสถานประกอบการในกรุงเทพมหานครมีมูลค่ารวมทั้งสิ้น ๓,๔๐๗,๗๘๙.๓ ล้านบาท โดยรายรับส่วนใหญ่มาจากการดำเนินธุรกิจการขายส่ง และการค้าเพื่อค่านายหน้า (ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์) ประมาณร้อยละ ๕๐.๘ รองลงมาคือสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจการขายปลีก (ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์) รวมทั้งการซ่อมแซมของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน และการขาย การบำรุงรักษา และการซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ รวมทั้งการขายปลีกน้ำมันเชื้อเพลิงรถยนต์ประมาณร้อยละ ๑๘.๓ และ ๑๒.๔ ตามลำดับสำหรับธุรกิจประเภทอื่น ๆ มีสัดส่วนของรายรับค่อนข้างต่ำกล่าวคือธุรกิจแต่ละประเภทมีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ ๗.๐สำหรับมูลค่าเพิ่มที่ได้จากธุรกิจประเภทต่าง ๆ มีมูลค่ารวมทั้งสิ้น ๖๓๘,๑๓๒.๓ ล้านบาท โดยส่วนใหญ่มาจากการดำเนินธุรกิจการขายส่ง และการค้าเพื่อค่านายหน้า (ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์) ประมาณร้อยละ ๓๕.๕ รองลงมาประกอบธุรกิจเกี่ยวกับกิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ และการขายปลีก(ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์) รวมทั้งการซ่อมแซมของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ประมาณร้อยละ ๑๙.๘ และ ๑๖.๖ ธุรกิจนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วมี

สัดส่วนของมูลค่าเพิ่มในแต่ละหมวดค่อนข้างต่ำไม่เกินร้อยละ ๙.๐ โดยเฉพาะธุรกิจเกี่ยวกับการวิจัยและการพัฒนา มีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ ๐.๑

๒.๔.๗ รายรับ และมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ

เมื่อพิจารณาตามหมวดธุรกิจ พบว่า ธุรกิจการขายส่งและการค้าเพื่อค่านายหน้า (ยกเว้น ยานยนต์และรถจักรยานยนต์) มีรายรับและมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อสถานประกอบการมากที่สุดคือประมาณ ๙๗.๙ ล้านบาท และ ๑๒.๘ ล้านบาท ตามลำดับรองลงมาคือสถานประกอบการที่ดำเนินกิจกรรมด้านธุรกิจอื่นๆ มีรายรับเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ ประมาณ ๒๖.๘ ล้านบาทและกิจกรรมด้านคอมพิวเตอร์ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง มีมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ ประมาณ ๘.๕ ล้านบาท ในขณะที่ กิจกรรมด้านการบริการอื่นๆ มีรายรับและมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อสถานประกอบการน้อยที่สุด คือประมาณ ๕๖๕,๕๐๐ บาท และ ๓๐๐, ๖๐๐ บาท ตามลำดับ^{๕๕}

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการในการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร” ดังนี้

ชุดิกัญจน์ อังคารประเสริฐ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการ สหกรณ์การเกษตร บ้านลาด จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารจัดการของสหกรณ์บ้านลาด จำกัด มีการจัด ระเบียบ การบริหารงานอย่างเป็นระบบมีสินทรัพย์หมุนเวียนจำนวนมาก และสมาชิกส่วนใหญ่ให้ความ ร่วมมือเป็น อย่างดีในทุกโครงการ และปัจจัยที่ส่งผลให้สหกรณ์สามารถประสบผลสำเร็จได้คือคน เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหกรณ์^{๕๖}

วันวิสา มหารมย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านมุติตายอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑) ด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) ด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖) ด้านกรุณาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓)

^{๕๕} การสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ, สำนักงานสถิติแห่งชาติ,กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๙).

^{๕๖} ชุดิกัญจน์ อังคารประเสริฐ, “การศึกษาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕).

๒) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี วุฒิการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ สถานภาพ อายุ รายได้ และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยส่วนมากเสนอว่า ผู้บริหารควรมีเมตตาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน จัดสรรงานให้เท่าๆ กัน และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุกข์ ต้องช่วยเหลือและหาวิธีช่วยหรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา มีมุทิตาจริงใจต่อความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายความเป็นกลาง ให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่รักชอบเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง และให้โอกาสทั้งสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความเจริญก้าวหน้า สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ส่วนมากเสนอว่า ควรใช้หลักการทางศาสนา โดยให้ผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ สร้างคุณลักษณะให้เกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาผลของงานมีความจริงใจในการบริหารงานมีความรักในองค์กร^{๕๗}

ชนิกานต์ ถาวรยุติการต์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามแนวคิด Malcolm Baldrige : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีตามแนวคิด Maclom Baldrige ทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งได้แก่

- ๑) ด้านภาวะผู้นำ
- ๒) ด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์
- ๓) ด้านการวางแผนคุณภาพเชิงกลยุทธ์
- ๔) ด้านการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ๕) ด้านการจัดการกระบวนการคุณภาพ
- ๖) ด้านการสนใจลูกค้าและความพึงพอใจลูกค้า
- ๗) ด้านผลการดำเนินงาน

อยู่ในระดับมากทุกด้าน ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาภายนอกเทศบาล คือ ประชาชนไม่เคารพสิทธิซึ่งกันและกันโดย ดึงรัฐเข้ามาเป็นตัวกลางเพื่อไกล่เกลี่ยและปัญหาภายในเทศบาล

^{๕๗} วันวิสา มหารมย์, “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

คือไม่สามารถบริการประชาชนตามที่ประชาชนคาดหวัง ติดขัดที่กฎระเบียบ ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยคือ

- ๑) มีการจัดทำคู่มือ Manual และติดตามผลเป็นระยะ
- ๒) สร้างให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
- ๓) มีการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ
- ๔) การรณรงค์ให้ประชาชนมีความผูกพันกับชุมชน^{๕๘}

อาจพล วงศ์บุษราคัม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล” ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีคุณภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรมชลประทานให้ความสำคัญกับหลักความโปร่งใสมากที่สุด รองลงมาคือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม

ปัญหา อุปสรรค ที่พบคือ ตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ หลัก ในหลักการมีส่วนร่วมการปรับปรุงข้อกฎหมาย บางครั้งไม่ครอบคลุมในปัญหา อุปสรรค ข้อเท็จจริง ที่เกิดขึ้นเนื่องจากไม่ได้เชิญผู้ปฏิบัติเข้าร่วมทางาน ทำให้เมื่อกฎหมายที่ปรับปรุงใหม่ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ หลักความคุ้มค่าการบริหารเงินงบประมาณของกรมชลประทาน บางส่วนไม่ได้ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด หลักความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวเนื่องจากปริมาณมีมาก บุคลากรไม่เพียงพอ เกี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่วนหลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักความโปร่งใส มีปัญหา อุปสรรค น้อย

เมื่อการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทานต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เป็นไปตามสมมติฐานสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ตำแหน่งปัจจุบัน, ระยะเวลาในการทางาน และสังกัด ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาลผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อค้นพบและได้พิจารณาเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานของกรมชลประทานด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๖ รูปแบบ ได้แก่รูปแบบหลักนิติธรรม รูปแบบหลักคุณธรรม รูปแบบหลักความโปร่งใส รูปแบบหลักความรับผิดชอบ รูปแบบหลักการมีส่วนร่วม และรูปแบบหลักความคุ้มค่า ในแต่ละรูปแบบประกอบด้วย ๒ ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร และด้านการบริหารจัดการ โดย

^{๕๘} ชนิกันต์ ถาวรยุติการต์, “การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามแนวคิด Malcolm Baldrige : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐).

ได้สร้างรูปแบบเป็นวงกลมซึ่งแสดงถึงกิจกรรมและกำหนดตัวชีวิต การบริหารงานของกรมชลประทาน ด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล^{๕๔}

น้อม หลอดกระโทก ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธ เศรษฐศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่า ๑.หลักธรรมสำหรับการบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์ ในการบริหารจัดการของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า หลักธรรมแบ่งออกเป็น ๒ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน คือหลักสองและระดับสูง หลักธรรมระดับพื้นฐาน คือ หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิก ธรรม ๔ คือธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบันได้แก่ ๑. อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น ๒. อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา ๓. กัลยาณมิตตตา ความเป็นผู้มีมิตติ และ ๔.สมชีวิตา ความเป็นอยู่ที่เหมาะสม หลักอภิธานิธรรม ๗ คือธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อมเป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว ได้แก่ ๑. หมั่นประชุมเป็นเนืองนิตย์ ๒. พร้อมเพรียงกันประชุม ๓. ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติ ๔. เคารพผู้อาวุโส ๕. ให้เกียรติและคุ้มครองสตรี ๖. เคารพสักการะเจดีย์ปูชนียสถาน และ ๗. ให้ความ อารักขาคุ้มครองแก่บรรพชิต หลักฆราวาสธรรม ๔ คือ ธรรม ของผู้ครองเรือน ได้แก่ ๑. สัจจะ ความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์จริงใจ ๒. ทมะ การฝึกการข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว ให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ๓. ขันติ ความอดทน ตั้งใจหาหน้าที่การงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร ๔. จาคะ ความเสียสละ สละกิเลส สละ ความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตน และหลักสัปปริสธรรม ๗ คือหลักธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้ เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ได้แก่ ๑. อัมมัญญตา รู้หลักเหตุผล รู้หลักการ,รู้หลักความจริง ๒. อัตถัญญตา รู้จักอรรถ, รู้ความมุ่งหมาย ๓. อัตตัญญตา รู้จักตน คือรู้เรานั้นอยู่ในภาวะอะไร ๔. มัตตัญญตา ความรู้จักประมาณคือความพอดี ๕. กาลัญญตา ความรู้จักกาล คือรู้จักกาลอันเหมาะสม ๖. ปริสัญญตา ความรู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชน ๗. ปคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล รู้จักความแตกต่าง รู้จักอัธยาศัย ส่วน หลักธรรมระดับสูง คือหลักบาปัดหรือหลักควบคุมตนเอง ได้แก่ หลักธรรมอริยทรัพย์ ๗ คือ ทรัพย์อัน ประเสริฐทรัพย์หรือคุณธรรมประจําใจอย่างประเสริฐ หลักสัมปรายิกัตถสังวัตตินิกธรรม ๔ คือ หลักธรรม ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์เบื้องหน้า, ธรรมที่เหตุผลหมาย, ธรรมที่อานวยประโยชน์สุขขั้นสูงขึ้นไป และ อปป มาทธรรมความไม่ประมาท คือความเป็นอยู่อย่างไม่ขาดสติ หรือความเพียรที่มีสติเป็นเครื่องเร่งเร้าและ ควบคุม

๒. การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์ ของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัด ชัยภูมิ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านวิถีชีวิตตามแนวทางพุทธ เศรษฐศาสตร์ ด้านความคิดความเห็นต่อการบริหารจัดการ ด้านการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ด้านประโยชน์ของการเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ และด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมของกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์ พบว่า มีการบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

^{๕๔} อาจพล วงศ์บุษราคัม, การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล, **วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต**, (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๓. ปัญหาอุปสรรคและผลกระทบต่อการพัฒนาชุมชนรวมทั้งแนวทางแก้ไข ของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ตั้งขึ้นโดยประชาชนที่ยังขาดประสบการณ์ ไม่สามารถที่จะให้สมาชิกอยู่ในกฎระเบียบได้ดี ความคิดแตกแยก ไม่เข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่ม เห็นแก่ตัว ขาดความสามัคคีและขาดความกระตือรือร้นและซื่อสัตย์ต่อกัน ผลกระทบตามมาต่อการพัฒนาชุมชน คือ กลุ่มเติบโตช้า มีสมาชิกเข้าร่วมในกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ลดลง ขาดความเชื่อมั่นต่อตนเอง และกลุ่มที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน แนวทางแก้ไข ควรให้มีการอบรมสร้างความสามัคคีทำกิจกรรมร่วมกันและเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมและระเบียบต่างๆจากวิทยากรให้บ่อย ๆ เพื่อที่จะเป็นผลดีเกี่ยวเนื่องกับตนเอง กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ และการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ในท้องถิ่น^{๖๐}

นายโกวิท ธนการพานิช ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี และมีตำแหน่งหน้าที่ เป็นผู้ปฏิบัติความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง ทั้ง ๖ หลักคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่าในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกหลักผลการเปรียบเทียบธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ความคิดเห็นในปัญหา อุปสรรคและข้อ เสนอแนะเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวงนั้น ในปัญหาและอุปสรรค พบว่ามีบ้างเล็กน้อย และมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลให้ครบทั้ง ๖ ด้าน เพราะหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารการปกครองที่ดีที่ทุกๆส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะที่จะนำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๖๑}

พระมหาธฤติ วิโรจน์ (รุ่งชัยวิฑูร) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้ง ๔ หมวดธรรม คือ อธิปไตย ๓พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอคติ ๔ ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ หมวดธรรม ดังกล่าวของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัย

^{๖๐} นิ้ม หลอดกระโทก, “การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๖๑} โกวิท ธนการพานิช, ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ทางาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ได้แก่ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทางาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วุฒิการศึกษา โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ความแตกต่างเหล่านี้ หากเอาธรรมเข้ามาประสมประสานในการบริหารหรือนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจังจะมีผลต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก โดยนำไปใช้กับหลักหน้าที่ และประยุกต์กับประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพราะธรรมของพระพุทธศาสนาสามารถจำแนกไปใช้ตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่องได้ทันที^{๖๒}

พระบัณฑิต ญาณธีโร (สุธีระตฤณญา) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตกที่เหมาะสมในยุคโลกาภิวัตน์ ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักปาปนิกรธรรม ๓ หลักอคติ ๔ หลักพรหมวิหารธรรม ๔ หลักสังคหวัตถุธรรม ๔ หลักสัปปริสธรรม ๗ หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ หลักราชสังคหวัตถุ ๔ หลักสาราณียธรรม ๖ หลักสิ่งกาลสุตรและ หลักอภิธานียธรรม ๗ ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภาค ๒ ทั้ง ๖ ด้านที่โดดเด่น ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจสอดคล้องกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตก ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูปและภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักปาปนิกรธรรม ๓ และยังมีหลักธรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักสัปปริสธรรม ๗ หลักพรหมวิหารธรรม ๔ และหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ผู้นำองค์กรคณะสงฆ์ไทยสามารถนำภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักธรรมที่เกี่ยวกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักปาปนิกรธรรม ๓ หลักสัปปริสธรรม ๗ หลักพรหมวิหารธรรม ๔ และหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ผู้นำคณะสงฆ์ไทยในระดับต่าง ๆ ควรมีภาวะผู้นำดังกล่าว เพื่อที่จะสร้างวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คณะสงฆ์ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของ คณะสงฆ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนาสืบไป^{๖๓}

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว หรือการบริหารจัดการอย่างอื่นก็ตาม ความเป็นผู้นำหรือภาวะของผู้นำสำคัญที่สุด เพราะถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำหรือมีวิสัยทัศน์ไม่กว้างไกลการบริหารก็จะ

^{๖๒} พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๖๓} พระบัณฑิต ญาณธีโร (สุธีระตฤณญา), “ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

นำไปสู่ความล้มเหลว ถ้าผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ มองกว้าง มองไกล สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานได้ งานก็จะสำเร็จได้ด้วยดี

๒.๕.๒. งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้ทำการศึกษาและสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

สำนักวิจัยเอแบคโพล ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและการใช้แรงงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาคนไทยใน ๑๑ จังหวัดทุกภาคของประเทศ” พบว่า คนไทยส่วนใหญ่รับรู้เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวในด้านลบจากสื่อต่างๆ จนเกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจ ทั้งมีความเห็นว่าจุดดีของแรงงานข้ามชาติก็มี คือ เรื่องความขยัน อดทนในการทำงาน ชื่อน่าสังเกตสำคัญประการหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้คนไทยมีทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติในทิศทางลบ อาจสืบเนื่องมาจากการรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ โดยร้อยละ ๗๔.๔ รับรู้เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาตินั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาชญากรรมในประเทศไทย ดังนั้นจึงทำให้ความไว้วางใจค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ตัวอย่างกว่าร้อยละ ๗๐ คิดว่าแรงงานข้ามชาติมีความขยันและอดทนในการทำงานมาก ขณะเดียวกันคิดว่าแรงงานข้ามชาติมีความซื่อสัตย์ สุจริต และความจงรักภักดีต่อนายจ้างค่อนข้างน้อย (ร้อยละ ๕๘.๔ และร้อยละ ๕๗.๕ ตามลำดับ)^{๖๔}

กฤตยา อาชวนิจกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดผลกระทบหลายประการในประเทศปลายทาง ผลกระทบทางด้านอาชญากรรมกลับไปยังประเทศต้นทางด้วยผลกระทบขึ้นอยู่กับปริมาณและลักษณะของผู้ย้ายถิ่น กล่าวง่าย ๆ คือ ยังมีจำนวนมากผลกระทบก็สูงตามไปด้วย สามารถแบ่งผลกระทบออกเป็น ๕ ด้านดังนี้

๑. ผลกระทบด้านการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ที่เห็นชัด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง ละประเทศที่เป็นทางผ่านในด้านเศรษฐกิจ การติดต่อการค้าและการช่วยเหลือต่อกัน ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดความตึงเครียดของความสัมพันธ์ขึ้นได้ และอาจส่งผลต่อความมั่นคงของภูมิภาคนั้น ๆ

๒. ผลกระทบด้านประชากร คือ ผลต่อการเปลี่ยนแปลงขนาดโครงสร้างประชากรในแง่อายุ และเพศอัตราพึ่งพิงทางประชากร อัตราการเกิด และอัตราการตาย อัตราความแออัดทางประชากร ในเขตเมืองหรืออุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้อาจมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น เช่น เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากรทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

^{๖๔} สำนักวิจัยเอแบคโพล, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานรับจ้าง/ใช้แรงงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาคนไทยใน ๑๑ จังหวัดทุกภาคของประเทศ”, [ระบบออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.ryt9.com/news/2006-12-18/5841486/> (๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๑).

๓. ผลกระทบด้านแรงงานและอัตราการมีงานทำ ในด้านบวก แรงงานต่างชาติ อาจเข้าช่วยทดแทน แรงงานที่ขาดแคลนในภาคการผลิตต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับล่างที่เป็นงานสกปรก อันตรายและเสี่ยง ซึ่งคนท้องถิ่นหลีกเลี่ยงที่จะทำ ในด้านลบ การมีแรงงานต่างชาติทำให้เกิดภาวะการกดค่าแรงของแรงงานท้องถิ่นและอำนาจในการต่อรองและสิทธิแรงงานของคนงานท้องถิ่นน้อยลงเพราะนายจ้างมีตัวเลือกมาก ซึ่งอาจส่งผลถึงเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางลบด้วย

๔. ผลกระทบด้านสังคม โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสวัสดิการสังคมที่ประเทศปลายทางต้องแบกรับภาระจากผลการเปลี่ยนแปลงในด้านอัตราการเกิด การเข้าเรียนของเด็กที่ติดตาม หรือเด็กเกิดใหม่ การใช้บริการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ซึ่งใช้จ่ายจากฐานระบบภาษีของประชาชนในประเทศปลายทาง โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาของเด็กที่ติดตาม ถ้าไม่มีการศึกษาแล้วปัญหาสังคมจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก

๕. ผลกระทบด้านสาธารณสุข ซึ่งอาจมีการนำพาโรคติดต่อเข้ามา โดยเฉพาะโรคติดต่อ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นชัดเจนคือการควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ ในขณะเดียวกันผู้ย้ายก็อาจติดโรคจากคนท้องถิ่นเองด้วย และถ้าเดินทางกลับก็อาจไปแพร่โรคในประเทศของตนต่อไป

๖. ผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งเป็นความกังวลหลักของประเทศปลายทางที่รับผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมายจำนวนมาก ในความกังวลของรัฐปลายทางและประชาชนท้องถิ่น รวมถึงสื่อมวลชนด้วย ก็คือการเพิ่มขึ้นของจำนวนคนที่รัฐตรวจสอบไม่ได้ เพราะไม่มีระบบควบคุมจำนวนและที่อยู่อาศัยอาจก่อให้เกิดกิจกรรมนอกระบบซึ่งรัฐไม่อาจควบคุมได้ เช่น การจ้างงานเถื่อน การรักษาโดยคลินิกเถื่อน รวมถึงการเพิ่มขึ้นของอาชญากรรมที่ก่อโดยคนเถื่อน เป็นต้น ทั้งหมดนี้ดูประการหนึ่งว่า ผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมายจะสร้างให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในสังคมปลายทาง ในอีกด้านผู้ย้ายถิ่นกลุ่มนี้นับเป็นผู้ด้อยโอกาส ขาดอำนาจการต่อรอง จึงถูกรังแก ถูกเอาเปรียบ และถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ง่ายทุกรูปแบบ ความเปราะบางของคนกลุ่มนี้ จึงอาจนำไปสู่การถูกทำร้ายนานาประการ โดยเจ้าหน้าที่รัฐไม่สนใจจะปกป้องดูแล หรือในบางกรณีก็เข้าร่วมซ้ำเติมด้วย นอกจากนี้แล้ว ประเด็นผลกระทบต่อความมั่นคงยังมีความซับซ้อน มีอาจดูได้เพียงด้านหนึ่งด้านใด อาจต้องมีความว่า เป็นผลกระทบทางใดเช่น เศรษฐกิจ ความสงบเรียบร้อยในสังคม วัฒนธรรม หรือการเมือง และใครเป็นผู้ได้รับผลกระทบต่าง ๆ เหล่านั้น ผลที่ได้เป็นบวกหรือเป็นลบต่อสังคมปลายทาง เรื่องผลกระทบต่อความมั่นคง จึงเป็นโจทย์ใหญ่มากที่สุด และว่ากันว่าให้ถึงที่สุด ก็ครอบคลุมทุกประเด็นที่กล่าวมาของผลกระทบ^{๖๕}

ธนวรรณ พงษ์อร่าม ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งในขณะที่ทำการวิจัยมีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่าและเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมาคือ มอญและกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทย และให้แรงงานไทยเป็นผู้

^{๖๕} กฤตยา อาชวนิจกุล, สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖), หน้า ๖๕.

ควบคุมแรงงานต่างชาติ มีการจูงใจ โดยการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ และมีการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในลักษณะเดียวกันคือจัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้ความสามารถ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติ พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติปัญหาการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปัญหาการย้ายที่ทำงานของแรงงานต่างชาติ และปัญหาความสะอาด สุขลักษณะ และโรคระบาด^{๖๖}

ณัฐชญา อุตมชัย ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘ กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงรายและจังหวัด ลำพูน” ผลวิจัยพบว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ยังคงเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมายาวนาน ซึ่งประเทศที่ถือได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งในเป้าหมายของแรงงานต่างด้าว ที่นิยมเดินทางเข้ามาทำมาหากินอย่างเป็นล่ำเป็นสัน เนื่องจากประเทศไทยมีพรมแดนที่เป็นผืนดินซึ่งง่ายต่อการเดินทางเข้าประเทศ นอกจากนั้นยังขาดแคลนแรงงานในยุคเศรษฐกิจฟื้นฟูกำลังยังมีส่วนทำให้มีการนำแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานในหลายกิจการ โดยไม่ได้มีการจดทะเบียนไว้ ผลจากการใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจนเคยชินมีส่วนทำให้การบริหารและการจัดการด้านแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยากลำบากเพราะไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถเปิดเผยสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ที่แท้จริงได้จากสภาพความเป็นจริงในขณะนี้จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากมาย ซึ่งเป็นภาพที่คุ้นตาและไม่รู้สึกแปลกแยกอะไร โดยจะเห็นได้จากคนงานตามร้านค้า เด็กรับใช้ในบ้าน หรือคนงานตามโรงงานต่างๆ ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ หรือพูดได้ก็ไม่ชัดเจน คนเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียน แต่มีอีกจำนวนมากที่หลีกเลี่ยงกฎหมายโดยไม่มีใครสามารถตรวจสอบได้ เนื่องจากมีขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายอย่างเป็นระบบ และมีเครือข่ายโยงใยกับข้าราชการบางกลุ่ม ทำให้ยากต่อการปราบปราม ประกอบกับเงินงบประมาณมีไม่เพียงพอกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่อย่างมหาศาล นอกจากนั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีการเคลื่อนย้ายที่อยู่ตลอดเวลาทำให้การจับกุมลำบากขึ้น^{๖๗}

นิรันดร์ จันทรชัย ได้วิจัยเรื่อง “การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุข ในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว” ผลวิจัยพบว่า การรับรู้ชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวและการปฏิบัติของบุคลากร

^{๖๖} ธนวรรณ พงษ์อร่าม, “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร”, การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

^{๖๗} ณัฐชญา อุตมชัย, “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงาน ต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘ : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๕๙).

สาธารณสุขต่อแรงงานต่างด้าวเมื่อมารับบริการที่สถานบริการสาธารณสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาพัฒนาระบบการให้บริการแก่แรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพและมีสุขภาพที่ดี อีกทั้งยังเป็นการป้องกันควบคุมโรคที่อาจติดต่อมายังประชากรไทยอีกทางหนึ่ง ตลอดจนเป็นการปรับทัศนคติการให้บริการของบุคลากรสาธารณสุขในการให้บริการสุขภาพแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มารับบริการยังสถานบริการสาธารณสุขให้ได้รับบริการที่เป็นธรรม^{๖๘}

อริพงศ์ ทองแดง ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ในเรื่องของสวัสดิการที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว เพราะมองเห็นคุณค่าของแรงงานต่างด้าวว่าน่าจะมีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับแรงงานไทย แต่เนื่องจากแรงงานไทยค่อนข้างจะเลื่องชื่อนาน และไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานประเภทรับเหมาก่อสร้าง หรืองานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือ และทักษะในการทำงาน จึงทำให้ขาดแคลนแรงงานไทยเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานจากต่างแดนสำหรับการใช้แรงงาน ที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี นั้น ผู้ประกอบการโดยมากไม่ค่อยได้จ้างแต่มีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่า ซึ่งการให้สวัสดิการตามมาตรฐานการจ้างเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งไม่มีปัญหาในเชิงปฏิบัติ เพราะสอดคล้องกับการจ้างแรงงานตามปกติอยู่แล้วและไม่เห็นว่าเป็นปัญหาสำหรับผู้ประกอบการ แต่อย่างไร^{๖๙}

โลมฤทัย วงษ์น้อย ได้วิจัยเรื่อง “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก” ผลวิจัยพบว่า ในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานโดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว ส่วนปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการและการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งผู้ประกอบการ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่ารัฐบาลควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียน ควรออกข้อบังคับกับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว และควรมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กระทำความผิดกฎหมาย^{๗๐}

วรุทยา จันทมาศ ได้วิจัยเรื่อง “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย : ศึกษากรณี อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า “สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวหลบหนี

^{๖๘} นิรันดร์ จันทร์ชัย, “การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว”, *วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๕๑).

^{๖๙} พ.ต.ท.อริพงศ์ ทองแดง, “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๗๐} โลมฤทัย วงษ์น้อย, “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

เข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นในช่วงของปี คือ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กลุ่มขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าว และการจูงใจปัจจัย ที่ทำให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เข้าสู่ประเทศไทยโดยผ่านทางพื้นที่อำเภอสังขละบุรี ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ กลุ่มขบวนการนำพา และการจูงใจ ปัญหาแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบในด้านเศรษฐกิจ และเกิดผลกระทบด้านบวกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำหรับวิธีการหลบหนีเข้าเมือง จะดำเนินการโดยกลุ่มขบวนการนำพา ในการดำเนินการนโยบายของรัฐที่ผ่านมาในอดีตมีข้อบกพร่องคือ ขาดวิสัยทัศน์ด้านนโยบาย ขาดแผนการปฏิบัติการเชิงบูรณาการ ขาดการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต ในปัจจุบันมีแผนการปฏิบัติ เชิงบูรณาการมากขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย จะต้องทำในลักษณะองค์รวม และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพโดยมีประชาชน และภาคเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุน”^{๗๑}

กนกพรรณ รูปขจร ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า “ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ต้องการให้รัฐบาลกำหนดมาตรการที่เหมาะสมต่อการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคง การกำหนดบทลงโทษกับแรงงานที่กระทำความผิดการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อให้สามารถรองรับแรงงานคนไทย และการขอความช่วยเหลือจากประเทศเพื่อนบ้านและสหประชาชาติในการผลักดันให้สร้างศูนย์ให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว โดยประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๗๐.๘๓ ไม่ต้องการให้รัฐบาลกำหนดนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายให้ทำงานในประเทศไทย เว้นแต่กลุ่มนายจ้างและเจ้าของธุรกิจเห็นด้วยเพียงร้อยละ ๔๒.๙๐ แต่ปัจจุบันนโยบายถูกกำหนดขึ้นแล้วจึงต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงผลกระทบ และประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ

ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายได้สร้างผลกระทบให้แก่ประเทศไทยทั้งด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม นอกจากนี้ยังเห็นว่าแรงงานต่างด้าว ยังมีส่วนสร้างผลกระทบด้านความมั่นคงของประเทศอีกด้วย จึงเห็นสมควรให้มีการผลักดันแรงงานเหล่านี้ ออกนอกราชอาณาจักร”^{๗๒}

^{๗๑} วุทธยา จันทมาศ, “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย : ศึกษากรณี อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗).

^{๗๒} กนกพรรณ รูปขจร, “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย : กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔).

ทักษิณ เห็นชอบดี ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณี สัญชาตลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษาพบว่า “เป็นเวลาประมาณ ๑๐๐ กว่าปีแล้วที่ประเทศไทยประสบปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาแย่งงานคนไทยซึ่งติดตามมาด้วยปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศและปัญหาทางด้านสาธารณสุข รัฐบาลไทยเคยมีนโยบายในการผลักดันและส่งกลับอย่างเข้มงวด แต่กลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ ขอให้รัฐบาลอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้ เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนัก หรือเสี่ยงต่ออันตรายรัฐบาลจึงจำเป็นต้องผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้โดยต้องลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว กำหนดประเภทของการทำงาน กำหนดระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้โดยสงบสุข ความเห็นของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ในการนำนโยบายผ่อนปรนดังกล่าว เห็นว่าแรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติเป็นภัยต่อความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รัฐบาลไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวทุกคนได้เนื่องจากนายจ้างบีบคั้นจิตใจของแรงงานต่างด้าว จนเกิดภาวะเครียดแค้นทำร้ายนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มนายจ้างที่จะต้องเฝ้าระวังในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน ในส่วนของแรงงานต่างด้าวบอกว่ามีความต้องการที่จะทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวจริง ต้องการความเอื้ออาทรความเข้าใจและการให้เกียรติจากนายจ้างขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องการความซื่อสัตย์และความขยันขันแข็ง ประชากรทั้ง ๓ กลุ่มเห็นด้วยกับนโยบายผ่อนปรนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลโดยมีข้อเสนอแนะว่าควรให้แรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติทำงานเฉพาะแรงงานที่ขาดแคลนเท่านั้น เช่น กิจการประมง นอกนั้น ควรผลักดันออกไปโดยใช้มาตรการที่เด็ดขาดเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาของชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม”^{๗๓}

นฤบาล จิตทยานันท์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการ ในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว” ผลการศึกษาพบว่า “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย แรงงานไทยที่มีความรู้ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูง และแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงสูง

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการสังคม คือ ผู้ประกอบการสามารถลดภาระในการให้สวัสดิการในด้านการจ่ายเงินค่าชดเชยหลังการเลิกจ้างงานแก่แรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหามลพิษ

^{๗๓} ทักษิณ เห็นชอบดี, “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณี สัญชาตลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

ปัญหาขยะโรคติดต่อ ตลอดจนทำให้สภาพแวดล้อมเสียหาย ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ทำให้รัฐสิ้นเปลืองทั้งในด้านกำลังคนและเงินงบประมาณแผ่นดินในการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสาธารณสุข โดยผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องรับภาระการจ่ายเงินสวัสดิการในเรื่องดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวดอทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย แรงงานไทยที่มีความรู้ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูง และแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยวในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงสูง

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการสังคม คือ ผู้ประกอบการสามารถลดภาระในการให้สวัสดิการในการจ่ายเงินค่าชดเชยหลังการเลิกจ้างงานแก่แรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหามลพิษ ปัญหาขยะ โรคติดต่อ ตลอดจนทำให้สภาพแวดล้อมเสียหาย ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ทำให้รัฐสิ้นเปลืองทั้งในด้านกำลังคนและเงินงบประมาณแผ่นดินในการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสาธารณสุข โดยผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องรับภาระการจ่ายเงินสวัสดิการในเรื่องดังกล่าว

ข้อเสนอแนะที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงกฎหมาย ควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว คือ รัฐควรมีบทลงโทษเด็ดขาดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มีส่วนในการเพิ่มปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด รัฐควรจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะกิจของทางราชการเพื่อควบคุมดูแลและรับผิดชอบในทุกด้านเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและเมื่อรัฐบาลมีนโยบายในการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ให้ทำงานชั่วคราวในประเทศไทยได้ควรมีมาตรการเข้มงวดในการป้องกันปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ”^{๗๔}

ณัฐชนันท์ วงศ์มูลิธิกร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

๑) ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงงานต่างด้าวว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดีทั้ง ๔ ด้านในระดับมาก โดยคุณสมบัติที่แรงงานต่างด้าวมียากที่สุดคือคุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา รองมาคือด้านความอดทนและขยันขันแข็งรองมาคือด้านการทำงานเต็มประสิทธิภาพ รองมาคือด้านความเคารพนายจ้าง รองมาคือด้านการทำงานตามคำสั่ง รองมาคือด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองมาคือด้านความจงรักภักดี รองมาคือด้านการรักษาประโยชน์นายจ้าง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

^{๗๔} ร.ต.อ.นฤบาล จิตทยานันท์, “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕).

๒) ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการ แยกพิจารณาเป็น ๕ ด้านได้ ดังนี้

- ๒.๑) ด้านความชำนาญในการทำงานปัญหา ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
- ๒.๒) ด้านความสะอาดในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
- ๒.๓) ด้านการอยู่ร่วมกันกับชุมชนใกล้เคียง ส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี
- ๒.๔) ด้านการสื่อสาร ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
- ๒.๕) ด้านการก่ออาชญากรรม ส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี^{๗๕}

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย ได้ทำการศึกษาเรื่อง “โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง” พบว่า แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๕ ยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ประเทศไทยจะมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในกลุ่มแรงงานชั้นพื้นฐานรวมทั้งสิ้น ประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ ราย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมต้นและพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งมีประมาณปีละ ๑๐๐,๐๐๐ รายแล้ว พบว่า จำนวนแรงงานชั้นพื้นฐานที่น่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่จะมีเพียงร้อยละ ๓๓ ของความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทั้งหมดเท่านั้นนอกเหนือจากการขาดแรงงานใหม่ ซึ่งจะเข้ามาเป็นแรงงานชั้นพื้นฐานแล้วยังพบว่ามีปัญหาการเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานระเภท ๓ D (งานที่เสี่ยงอันตรายยากลำบาก และสัมผัสกับสิ่งสกปรกต่าง ๆ) เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มองว่ามีความยากลำบากในการทำงานอีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับยังไม่พอใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานรับจ้างอื่นในภาคบริการ ซึ่งจากเหตุผลด้านความขาดแคลนแรงงานไทยประกอบกับแรงงานต่างด้าวสามารถหาได้ง่ายและส่วนใหญ่มีอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย นายจ้างจึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะในกิจการที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานอย่างเข้มข้น เช่น กิจการเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องประมง และก่อสร้าง เป็นต้น^{๗๖}

จอมขวัญ ขวัญยืน ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” ผลวิจัยพบว่า ๑. ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการสังคมแรงงานต่างด้าวและ ๒. ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมของแรงงานต่างด้าวเป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครซึ่งมีแรงงานต่างด้าวมากเป็น อันดับต้นๆ ของประเทศ โดยศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวในลักษณะการให้ ขันด้า (Social safety net) ซึ่งเป็นการให้ในระดับที่ทำให้

^{๗๕} ญัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร, “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๗๖} สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง, (เสนอต่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๐).

บุคคลผู้นั้นดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขและยังคงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีทั้งสิ้น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. บริการสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ๔ บริการที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตคือ การรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย การศึกษาของเด็กต่างด้าวและความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ๒ .สวัสดิการที่จัดโดยองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ๓. การประกันสังคม และ ๔.การสังคมสงเคราะห์ ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การจัดการบริการสวัสดิการสังคมขั้นต่ำให้แก่แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มี ๒ ระดับ คือมีการจัดการบริการสังคมพื้นฐาน และมีการให้ความช่วยเหลือโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ ซึ่งในด้านการจัดการบริการสังคม ทั้ง ๔ ด้านนั้น พบว่าเงื่อนไขอันเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมาจากความไม่พร้อมของภาครัฐ ทั้งในเรื่องของนโยบายที่มีความผันผวนส่งในแต่ละสมัย ส่งผลต่อการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจดทะเบียน และความไม่พร้อมของทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่ ประกอบกับปัญหาในเรื่องทัศนคติในเชิงลบที่มีต่อแรงงานต่างด้าวทำให้การบริการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเนื่องจากความไม่พร้อมของภาครัฐ นายจ้างจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการให้สวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงานต่างด้าวซึ่งในระยะหลังนายจ้างได้มีการปรับตัวจากการขูดรีดแรงงาน มาเป็นการแข่งขันกันให้ค่าจ้างและสวัสดิการ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทำให้มีการแย่งตัวแรงงานต่างด้าว^{๗๗}

อนูทิน ปลื้มมาลี ได้วิจัยเรื่อง “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว และแนวโน้มในอนาคต” ผลวิจัยพบว่า

๑.แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดเรื่องค่าตอบแทน แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล แนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่น และแนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา ก่อนภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการส่วนใหญ่ ใช้แนวคิดเรื่อง ค่าตอบแทน รองลงมาจะใช้แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล แนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา และต่ำที่สุดจะเป็นแนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่น ในขณะที่ช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการส่วนใหญ่ ยังคงใช้แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน และมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นกว่าช่วงปีก่อนรองลงมาเป็นแนวคิดประโยชน์เกื้อกูลเช่นกัน แต่มีสัดส่วนลดลงจากช่วงปีก่อน แนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา มีสถานประกอบการนำไปใช้เป็นอันดับที่สาม แต่มีสัดส่วนลดลง และแนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่น เป็นแนวคิดที่สถานประกอบการนำไปใช้น้อยที่สุด แต่มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นกว่าช่วงปีก่อน

๒.รูปแบบในการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วย สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด และสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ก่อนภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการมีความสามารถในการจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดไว้ทั้งหมด ในส่วนของสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด สถานประกอบการจัดให้มีในบางประเภท ซึ่งขึ้นอยู่กับงบประมาณของนายจ้าง อาทิเช่น ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมสัมมนาถึงร้อยละ ๘๐.๓ โบนัสประจำปี (เงินอุดหนุน) ร้อยละ ๙๔.๘ และเบี้ยขยัน ร้อยละ ๗๓.๔ เป็นต้น สำหรับสวัสดิการแบบยืดหยุ่น มีสถานประกอบการเพียงบางส่วนเท่านั้นที่จัดให้มีสวัสดิการที่ให้อุปการะเลือกใช้ได้ตามความต้องการหรือเข้ามามี

^{๗๗} จอมขวัญ ขวัญยืน, “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

ส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำเช่นกัน ในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการยังคงจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้ครบทุกประเภท ส่วนสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด สถานประกอบการจะพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการบางประเภะนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงปีก่อน จะพบว่า สวัสดิการบางประเภทลดลง อาทิเช่น โบนัสประจำปี (เงินอุดหนุน) ลดลงเหลือ ร้อยละ ๗๘.๐ เบี้ยขยันลดเหลือ ร้อยละ ๖๕.๙ ในเรื่องการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น สถานประกอบการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จัด ให้มีสวัสดิการในรูปแบบนี้ยืดหยุ่น มีสถานประกอบการเพียงบางส่วนเท่านั้นที่จัดให้มีสวัสดิการที่ให้ลูกจ้างเลือกใช้ได้ตามความต้องการหรือเข้ามามีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำเช่นกัน ในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการยังคงจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้ครบทุกประเภท ส่วนสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด สถานประกอบการจะพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการบางประเภะนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงปีก่อน จะพบว่า สวัสดิการบางประเภทลดลง อาทิเช่น โบนัสประจำปี (เงินอุดหนุน) ลดลงเหลือ ร้อยละ ๗๘.๐ เบี้ยขยันลดเหลือ ร้อยละ ๖๕.๙ ในเรื่องการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น สถานประกอบการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จัด ให้มีสวัสดิการในรูปแบบนี้

๓.หลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วย หลักเกณฑ์ด้านงบประมาณ หลักเกณฑ์ด้านโครงสร้างตำแหน่งงาน หลักเกณฑ์ด้านความพึงพอใจ และหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมผู้บริหาร ก่อนภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการส่วนใหญ่จะคำนึงถึงงบประมาณในการจัดสวัสดิการมากที่สุด รองลง จะเป็นหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมผู้บริหาร ในขณะที่หลักเกณฑ์ด้านความพึงพอใจของลูกจ้าง สถานประกอบการจะคำนึงถึงมาเป็นอันดับที่สาม และน้อยที่สุด สถานประกอบการจะคำนึงถึงโครงสร้างตำแหน่งงาน ในขณะที่ช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ.๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคำนึงถึงงบประมาณในการจัดสวัสดิการ และมีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นกว่าช่วงปีก่อน รองลงมายังคงเป็นหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมผู้บริหาร แต่มีสัดส่วนลดลงกว่าช่วงปีแรก ในขณะที่หลักเกณฑ์ด้านความพึงพอใจของลูกจ้าง สถานประกอบการยังคำนึงถึงเป็นอันดับที่สาม และยังมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น และน้อยที่สุดยังคงเป็นโครงสร้างตำแหน่งงาน แต่มีสัดส่วนลดลงกว่าช่วงปีก่อน^{๗๘}

ชัยวัฒน์ ศรีมณี ได้วิจัยเรื่อง “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ” ผลวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการแรงงานที่คณะที่มีต่อรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยนำไปสู่ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อรูปแบบของการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดซึ่งปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อประเภทของสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมทั้งในการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ใช้แรงงานและสถานประกอบการต่างๆและสามารถ

^{๗๘} อนุทิน ปลื้มมาลี, “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

ผลักดันให้เป็นนโยบายในการปฏิบัติหรือทิศทางที่เหมาะสมสำหรับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในอนาคต^{๗๙}

นวพร ยรรยง ได้วิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง” ผลวิจัยพบว่า ในการจัดสวัสดิการทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายที่กำหนด โดยแบ่งกันจัดออกเป็นด้านต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการสุขอนามัย ความปลอดภัย ความมั่นคง เศรษฐกิจ โบนัสและเงินสวัสดิการ การศึกษา กิจกรรมและนันทนาการและความสะดวกสบายและการคมนาคม ซึ่งการจัดแบบนี้ได้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy) ของมาสโลว์ที่ สุรพล ปธานวนิช, ๒๕๒๔ ได้นำเสนอไว้ โดยการเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดของมาสโลว์กับประเภทการจัดสวัสดิการ ซึ่งได้กำหนดไว้ ๕ ชั้นได้แก่

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางร่างกาย เปรียบเทียบได้กับการจัด อาหาร ที่พัก น้ำดื่ม

ขั้นที่ ๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เปรียบเทียบได้กับการจัด อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เงินทดแทน เงินชดเชย การรักษาพยาบาล

ขั้นที่ ๓ ความต้องการทางสังคม เปรียบเทียบได้กับการจัดการนันทนาการ งานรื่นเริงประจำปี

ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม เปรียบเทียบได้กับการจัดกิจกรรม เพื่อประกาศกิตติคุณในวาระต่างๆ หรือรางวัลพนักงานดีเด่น

ขั้น ๕ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา เปรียบเทียบได้กับการจัดการศึกษา การฝึกอบรม

สิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นายจ้างหรือบริษัทรับเหมาช่วงได้จัดไว้อย่างครอบคลุม ในการจัดสวัสดิการทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด^{๘๐}

กฤษฎา จันทร์เจริญ ได้วิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ทั้งนี้ในการจัดทำหรือการนำนโยบายใดๆไปปฏิบัติควรที่จะมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นก่อนที่จะมีการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติจริง เนื่องจากในการกำหนดนโยบายโดยเฉพาะ นโยบายที่กำหนดจากเบื้องบน (top-down policy making) ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติมักไม่ค่อยมีโอกาสในการเสนอข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติแก่ผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายมากนัก จึงเป็นเหตุให้การกำหนดนโยบายบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเท่าที่ควร จึงต้องมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นมาและนำผลจากการปฏิบัติงานในโครงการดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรค

^{๗๙} ชัยวัฒน์ ศรีมณี, “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด ในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๘๐} นวพร ยรรยง, “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔).

ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หากผลการปฏิบัติงานของโครงการนำร่องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จะได้มีการจัดทำโครงการนำร่อง ขยายผลในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงนโยบาย ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น^{๘๑}

ประทีน ไกรสรโกวิท ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างใน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ” จุดมุ่งหมายเพื่อ เปรียบเทียบชนิดของสวัสดิการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาด ใหญ่ โดยศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจเหล่านั้น ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจสูงสุดในสวัสดิการแรงงาน ๗ ด้านได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ เรื่อง วันหยุดตามประเพณีที่ได้รับค่าตอบแทนด้านสุขภาพอนามัย คือ การตรวจสุขภาพ ประจำปี ความปลอดภัยในการทำงานเรื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานส่วนบุคคล ด้านความ มั่นคงในการทำงานเรื่องสวัสดิการกองทุนเงินสะสม ด้านนันทนาการเรื่องการมีตู้เก็บของส่วนตัวและ เครื่องกีฬา ด้านการศึกษา เรื่องการจัดฝึกอบรมเพื่อความรู้และทักษะ ด้านการยอมรับยกย่องเรื่องการ ประกาศิตคุณและยกย่องชมเชย เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยความพึงพอใจของลูกจ้างจะแตกต่างกัน ไปตามตัวแปร ๗ ชนิด คือ ประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของโรงงาน เพศ การศึกษา การอยู่อาศัย ประเภท ลูกจ้าง และตำแหน่ง โดยได้ให้ข้อเสนอแนะให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานได้ขอ ความร่วมมือจากสถานประกอบการต่างๆ ให้จัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง^{๘๒}

อุเทน ชนะกุล ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง” พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๙๒ มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ที่พัก อาศัย การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ เงินกู้ กองทุนเงินสะสม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเลี้ยงดูบุตร ร้อยละ ๗๖.๖ มีความต้องการสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงิน โบนัส เบี้ยขยัน การประกันชีวิต การลาพักผ่อน การลาภิกจ เป็นต้น ร้อยละ ๗๖.๓ มีความต้องการ สวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงาน การสัมมนาร่วมกับสถาบัน อื่นๆ และ บริการนันทนาการต่างๆ ได้^{๘๓}

^{๘๑} กฤษฎา จันทรเจริญ, “ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติของ องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

^{๘๒} ประทีน ไกรสรโกวิท, “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๔๑).

^{๘๓} อุเทน ชนะกุล, “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์ : ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

นิวัฒน์ ศรีโคก ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และแนวทางแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่ทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านสังคมที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความต้องการย้ายถิ่นคือความหวังที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้น ความเป็นอิสระ และความเมตตาเอื้ออาทรของคนไทยและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีความต้องการย้ายถิ่นคือค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างไทยกับพม่า และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของเมืองเชียงใหม่ ดีกว่าจังหวัดอื่นๆ และโดยรวมแล้วส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่จะเป็นเพศชายสถานภาพโสด และนับถือศาสนาพุทธ และยังพบว่าไม่ว่าจะเป็นปัจจัยในด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และเนื่องจากการถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่า ความปลอดภัยในทรัพย์สิน ปัญหาจากยาเสพติดการเข้าออก ระหว่างพม่ากับอำเภอเมืองเชียงใหม่ กฎหมายตรวจคนต่างด้าวของไทย และการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว อัตราค่าจ้างแรงงานของอำเภอเมืองเชียงใหม่ สวัสดิการการรักษาพยาบาลของแรงงานต่างด้าว ค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลไทยกำหนด ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และค่าล่วงเวลาที่ได้รับ เป็นต้น ทำให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีความต้องการที่จะอพยพเข้ามาอยู่ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และตามที่ต่าง ๆ ในประเทศไทยปัญหาความไม่สงบสุขภายในประเทศพม่า ความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่าง ๆ ในประเทศ

อดิเรก พันเขียว ได้ศึกษาเรื่อง วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศไทย : อดีต ปัจจุบัน อนาคต ผลการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้๑. การกำหนดนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศไทยได้มีมือของไทยในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๓๕ – ๒๕๔๖ ได้อาศัยแนวคิดและหลักการด้านความมั่นคงแห่งชาติและแนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจทุนเสรีนิยมเป็นหลัก โดยละเลยแนวคิดทางด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ในส่วนกระบวนการในการกำหนดนโยบายที่สำคัญคือนักการเมือง ข้าราชการระดับสูง และกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำมาใช้ในการกำหนดนโยบายที่สำคัญคือ ความมั่นคงของชาติและผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ๒. ผลการดำเนินงานตามนโยบาย จัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวของประเทศไทยไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากพบข้อบกพร่องของนโยบายคือ การนำแรงงานผิดกฎหมายมาทำให้ถูกกฎหมาย มาตรการลดผลกระทบไม่ได้ผล มาตรการป้องกันควบคุมและสกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมืองขาดประสิทธิภาพ นโยบายเปลี่ยนแปลงกันบ่อยเกินไปและขาดความชัดเจนต่อเนื่อง รวมทั้งเกิดการละเมิดสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน^{๘๕}

^{๘๔} นิวัฒน์ ศรีโคก. “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่”, รายงานการวิจัยบัณฑิตวิทยาลัย, (มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

^{๘๕} อดิเรก พันเขียว, “วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศไทย: อดีต ปัจจุบัน อนาคต”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยสรุปผู้บริหารสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสมต่อสถานประกอบการหลายด้าน เช่น ความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ ฯลฯ จึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น แต่ในข้อดีก็มีข้อจำกัดอยู่หลายอย่าง เช่น ด้านการสื่อสาร ความชำนาญในงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัญหาด้านอาชญากรรม เป็นต้น ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวสามารถที่จะเรียนรู้ได้เร็วเพราะสื่อสารเทคโนโลยีเข้าถึงกันหมด แรงงานต่างด้าวจึงเป็นที่นิยมมากขึ้นของผู้ประกอบการในประเทศไทย ประเทศไทยซึ่งนับว่าเป็นประเทศหนึ่งสำหรับเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาขายแรงงาน และบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียนอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง แต่มีอีกจำนวนมากที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยยากต่อการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวบางรายอาจนำเชื้อโรคติดต่อมาสู่ประชากรไทยอีกด้วย และเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้หน่วยงานสาธารณสุข และบางครั้งแรงงานต่างด้าวเองอาจไม่ได้รับบริการที่เป็นธรรมในการจัดการส่งเสริมสวัสดิการพื้นฐานตามนโยบายด้านสวัสดิการของรัฐเพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้โดยส่วนมากทำงานที่มีลักษณะเสี่ยง เช่น งานก่อสร้าง งานประมงซึ่งมักจะเป็นงานที่สกปรกปนเปื้อนด้วยมลพิษ และงานประเภทยังไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนักจึงแรงงานต่างด้าวเองไม่สามารถเลือกประเภทงานทำตามความสมัครใจเหมือนแรงงานไทยทั่วไปและอีกทั้งต้องเจอปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปและมีกระบวนการที่เข้มงวดจนเกินไป เช่น ต้องทำหนังสือขออนุญาตออกนอกพื้นที่ ต้องตรวจเลือด ต้องขึ้นทะเบียนตามระยะเวลาที่รัฐกำหนดเท่านั้น หน่วยงานของรัฐจึงควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนและควรมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมกับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดกฎหมาย

๒.๕.๓. งานวิจัยเกี่ยวกับสถานประกอบการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานประกอบการไว้ดังนี้

สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสถาบันเพื่อพัฒนาประเทศไทย “ได้ทำการศึกษาเรื่องโครงการสำรวจความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพที่ต้องการ” พบว่า สถานประกอบการ จำนวน ๕,๑๗๕ แห่ง หรือประมาณร้อยละ ๑๖.๐๐ ของสถานประกอบการทั่วประเทศมีการขาดแคลนแรงงาน ส่วนใหญ่พบในสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีจำนวนแรงงาน ๒๐๐ คน ขึ้นไป โดยมีการขาดแคลน ๗๑,๕๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๐ ของการขาดแคลนทั้งหมด การขาดแคลนทั้งหมด การขาดแคลนแรงงานมีในทุกประเภทอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นช่างฝีมือ และแรงงานระดับล่าง คือเป็นแรงงานฝีมือ ร้อยละ ๓๑.๕๐ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน (กึ่งฝีมือ) ร้อยละ ๓๐.๕๐ และคนงานทั่วไปซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ร้อยละ ๒๙.๑๐ ตามลำดับ^{๖๖}

^{๖๖} สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสถาบันเพื่อพัฒนาประเทศไทย, โครงการสำรวจความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพที่ต้องการ, เสนอต่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๐).

จิรพล ภูมิภักดี ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงานมาเป็นตัวกำหนดความต้องการ การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ สำหรับปัจจัยด้านค่าจ้าง พบว่าแรงงานต่างด้าวมียาค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก ส่วนปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงาน ที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย ด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี คือ ด้านวิธีการต่อทะเบียน ความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้าง และการรบกวนของเจ้าหน้าที่ โดยควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องขั้นตอนการต่อทะเบียน การประชาสัมพันธ์ การจัดหาแรงงานต่างด้าว โดยรัฐบาล การลดค่าใช้จ่าย และการยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป^{๘๗}

เกียรติศักดิ์ พลมณี ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี” ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกลยุทธ์ภายใน ปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไป และจากการศึกษายังพบว่า ปัจจัยกลยุทธ์ภายใน และปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๙ ด้าน คือ ลักษณะงาน นโยบายและการจัดการ สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ความอดทนของแรงงานต่างชาติ ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ ความรับผิดชอบในการทำงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และค่าจ้างแรงงาน ส่วนสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิด

^{๘๗} จิรพล ภูมิภักดี, “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘).

กฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๘๘}

ถาวร ผิวเณร ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า นายจ้าง/ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในสถานประกอบการของตนได้ แต่ไม่ได้หมายความว่า สถานประกอบการจะมีผลผลิต หรือบริการเพิ่มขึ้น สำหรับอัตราค่าจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย พบว่ามีสัดส่วนการใช้เกณฑ์ ค่าจ้าง/เงินเดือนเท่ากัน คือ อยู่ในอัตราระหว่าง ๒,๕๐๐ – ๔,๕๐๐ บาท/เดือน แนวโน้มที่ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราต่ำกว่า ๒,๕๐๐ บาท/เดือน มีความเป็นไปได้สูงกว่าที่จะจ้างแรงงานไทยในอนาคต จึงมีโอกาสเป็นไปได้ที่แรงงานต่างด้าว จะเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงรายเพิ่มขึ้น ประเภทงานที่แรงงานไทยทำน้อยหรือไม่ทำ ได้แก่ งานกรรมการทั่วไปงานรับใช้ในบ้าน งานด้านเกษตรกร งานปศุสัตว์ ตามลำดับ ด้านสวัสดิการที่ผู้ประกอบการ ให้กับแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย จากการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันมากนัก ในเรื่องเกี่ยวกับที่พักอาศัย อาหาร และด้านสุขภาพ ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับความอดทนต่องาน ชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องยาวนาน แรงงานต่างด้าวจะมีความอดทนมากกว่า และชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าแรงงานไทย และพบว่าผู้ประกอบการให้กรยอมรับ แรงงานต่างด้าวมีความอดทน หรือ ชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องยาวนานกว่าแรงงานต่างด้าว^{๘๙}

สุเทพ อภรณ์รัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากกว่าครึ่งทำกิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้ พืชไร่ และระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๖ ถึง ๑๐ ปี โดยนายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และปัจจุบันด้านนโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้างและปัจจัยสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และนายจ้างไม่เห็นด้วย ถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดัน

^{๘๘} เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกฎหมาย ของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

^{๘๙} ถาวร ผิวเณร, “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๔๗).

แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัด^{๙๐}

มาลีวรรณ เลาะวิถิ ได้วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดัดแปลงกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานสูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายอยู่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติ สำหรับความคิดเห็นในส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทยและไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาตินายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาคผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูง ในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน อย่างไรก็ตามในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติ ยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย และยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุขและปัญหาสังคม^{๙๑}

เฟื่องฟ้า ปัญญา ได้วิจัยเรื่อง “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างและแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกวัน เวลาทำงานไม่แน่นอน มีวันหยุดตามประเพณี แต่ไม่ได้อิงกับราชการทั้งหมด ขึ้นอยู่กับประเภทกิจการ การตกลงในหมู่สมาชิก และตามที่นายจ้างเห็นสมควร จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน นายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าว เหมาะกับการทำงาน มีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน พร้อมที่จะทำงานหนัก แต่หากไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ทางออกของนายจ้างคือ จ้างแรงงานไทยทดแทน เนื่องจากลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม นายจ้างยินดีรับแรงงานไทยเข้าทำงาน ถ้าแรงงานไทยต้องการทำงานที่มีลักษณะดังกล่าว^{๙๒}

^{๙๐} สุเทพ อารณรัตน์, “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗).

^{๙๑} มาลีวรรณ เลาะวิถิ, “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดัดแปลงกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑).

^{๙๒} เฟื่องฟ้า ปัญญา, “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการต่อเนื่อง ในจังหวัดสมุทรสาคร”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗).

สุณีย์ จ้อยจำรัส ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่เป็นสมาชิกสมาคมแช่เยือกแข็งไทยจำนวน ๖๕ ราย ซึ่งผู้ประกอบกิจการทั้งหมดนั้นเคยใช้แรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานต่างด้าวมีความอดทน และไม่เกียจงาน อีกทั้งยังหางานได้เต็มประสิทธิภาพกว่าแรงงานไทย จึงมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น ส่วนปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่า มีอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและการขออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน เพราะยุ่งยากและเปลี่ยนแปลงบ่อย และต้องติดต่อหลายหน่วยงาน อีกทั้งขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตมีน้อยทำให้แจกจ่ายไม่ทั่วถึง^{๙๓}

ธนวรรณ พงษ์อร่าม ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกุ้งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งในขณะที่ทำกรวิจัยมีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่าและเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมาคือ มอญและกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทย และให้แรงงานไทยเป็นผู้ควบคุมแรงงานต่างชาติ มีการจูงใจ โดยการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ และมีการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในลักษณะเดียวกันคือจัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้ความสามารถ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติ พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติปัญหาการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปัญหาการย้ายที่ทำงานของแรงงานต่างชาติ และปัญหาความสะอาด สุขลักษณะ และโรคระบาด^{๙๔}

พัชรินทร์ ชันคา ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีสำคัญมากที่สุด ด้านเศรษฐกิจคือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงานคือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตรายหรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านภาครัฐคือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

^{๙๓} สุณีย์ จ้อยจำรัส, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร”, การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

^{๙๔} ธนวรรณ พงษ์อร่าม, “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกุ้งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร”, การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖).

ผลการศึกษาลักษณะของผู้ประกอบกิจการ และกิจการพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๔๑-๔๕ ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบกิจการก่อสร้าง มีสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน และประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองน้อยที่สุดคือ กิจการเกษตร ปศุสัตว์ รวมถึงกิจการต่อเนื่องเกษตรและปศุสัตว์ โดยกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทุนจดทะเบียน และมีระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ ๑ ปีขึ้นไป-๕ ปี ด้านลักษณะการจ้างแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่จ้างทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนการจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน กิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้แรงงานในกิจการจำนวน ๑-๕ คน ทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุดพักผ่อน แรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมดมีสัญชาติพม่า กิจการที่มีอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ กิจการก่อสร้าง คือ ๑๘๑.๐๕ บาท/วัน ส่วนกิจการที่มีการอัตราค่าจ้างต่ำที่สุดได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน คือ ๑๕๗.๘๖ บาท/วัน กิจการส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานในลักษณะของการจ้างประจำ และมีจำนวนการทำงาน ๘ ชั่วโมง/วัน

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ใน ๒ ด้านได้แก่ ปัญหาด้านแรงงาน และปัญหาทางกฎหมาย พบว่านายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงาน โดยปัญหาในการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ แรงงานต่างด้าวมียาเสพติด ลักขโมย และอาชญากรรม ส่วนปัญหาทางกฎหมายที่พบมากที่สุด คือการระงับใช้จากค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต^{๔๕}

ทัศนีย์ ผ่านจันทาร ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว” ผลการวิจัยพบว่า โรงสีส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานเท่าเดิม โดยมีแนวโน้มการจ้างแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้นและการจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง ธุรกิจโรงสีส่วนใหญ่มีการเตรียมการรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอนาคต โดยการลงทุนปรับปรุงและต่อเติมเครื่องจักรของสีข้าว ในด้านสวัสดิการแรงงานโรงสีส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการเดิมที่จัดให้แรงงาน แต่มีการจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงาน โดยการเพิ่มค่าจ้างหรือสวัสดิการด้านอื่น นอกจากนั้นโรงสีส่วนมากยังได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐบาลในการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ เพื่อให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานในโรงสีแทนแรงงานต่างด้าว และมีการประชุมปรึกษาหารือกับทางสมาคมโรงสีข้าวไทยเพื่อหาทางป้องกันแก้ไข ปัญหาการใช้แรงงานไทยสำหรับทัศนคติของนายจ้างด้านการจัดสวัสดิการแรงงาน นายจ้างมีความเห็นด้วยกับด้านการจัดสวัสดิการในระดับสูง ด้านการปรับปรุงมาตรการจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพื่อเสนอให้รัฐบาลออกมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าว สำหรับด้านการลักลอบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย นายจ้างมีความเห็นว่าถ้าหากแรงงานไทยสามารถทำงานหนักและสกปรกได้ นายจ้างก็มีความต้องการจ้างงานแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพการจ้างงาน กระบวนการผลิต นายจ้างมีความเห็นว่าควรนำเทคโนโลยีใช้แทน

^{๔๕} พชรินทร์ ชันคำ, “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

แรงงาน และด้านความปลอดภัย ในการทำงาน นายจ้างให้ความสำคัญต่อการป้องกันด้านฝุ่นละออง และการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาที่มีต่อภาคธุรกิจโรงสี นายจ้างธุรกิจโรงสีควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงานไทยด้วยการให้รับทราบสัญญาการ ทำงานก่อนที่แรงงานจะเข้าทำงาน และนายจ้างธุรกิจโรงสีควรปรับปรุงกระบวนการผลิตของโรงสี สำหรับภาครัฐบาลควรมีการศึกษาและวางแผนระยะยาวในการพัฒนาการลงทุน การให้ความช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาเครื่องจักรในโรงสีเพื่อปรับตัวทางด้านการค้าในอนาคต และการจัดโครงการประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานในธุรกิจโรงสีควรกระทำในแหล่งแรงงานทั่วไปมิใช่กระทำในแหล่งธุรกิจโรงสีเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยมากขึ้น^{๙๖}

นิศารัตน์ มงคลรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคตินายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คนในเขตจังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่านายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค จังหวัดสระบุรี ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาาระดับความรู้ ทักษะคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคมเพื่อให้ทราบทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการประกันสังคมอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้ความรู้ในเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับการประกันสังคม ทราบทัศนคติที่มีต่อการประกันสังคมเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการที่สะดวกรวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคมและทราบถึงการปฏิบัติด้านการประกันสังคมของนายจ้าง อันเป็นประโยชน์ในการนำไปส่งเสริมให้มีการปฏิบัติการมากยิ่งขึ้น และผลการศึกษาได้แนะนำให้ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยมีการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง^{๙๗}

จากการศึกษางานวิจัย ทั้งของผู้ประกอบการ และลูกจ้าง เห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่คือผู้หลบหนีเข้าเมือง เมื่อเข้ามาแล้วได้งานอะไรก็ทำไปก่อนเพื่อรองานที่ดีกว่า แรงงานเหล่านี้จึงมีการเปลี่ยนงานอยู่บ่อย ๆ ทั้งจากการย้ายเอง เพราะต้องการงานใหม่ และถูกนายจ้างโยกย้ายไปตามลักษณะงานหรือไปตามงาน ด้านค่าแรงก็ถูกนายจ้างเอาเปรียบเพราะแรงงานไม่ถูกกฎหมาย ส่วนนายจ้างก็นิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะค่าแรงถูกไม่ต้องจ่ายประกันสังคม และแรงงานต่างด้าวก็ไม่ค่อยเรียกร้องขอขึ้นค่าแรง แรงงานที่ถูกจ้างมากที่สุดคือแรงงานพม่า รองลงมาคือมอญและกะเหรี่ยง การสมัครงานก็ต้องให้เสร็จภายในวันเดียว ให้ทำงานกับแรงงานไทย โดยมีแรงงานไทยเป็นพี่เลี้ยง แต่ค่าแรงจะน้อยกว่าแรงงานไทย

^{๙๖} ทศนีย์ ผ่านจันทาร, “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๙๗} นิศารัตน์ มงคลรัตน์, “ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคตินายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คน ในเขตจังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖).

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

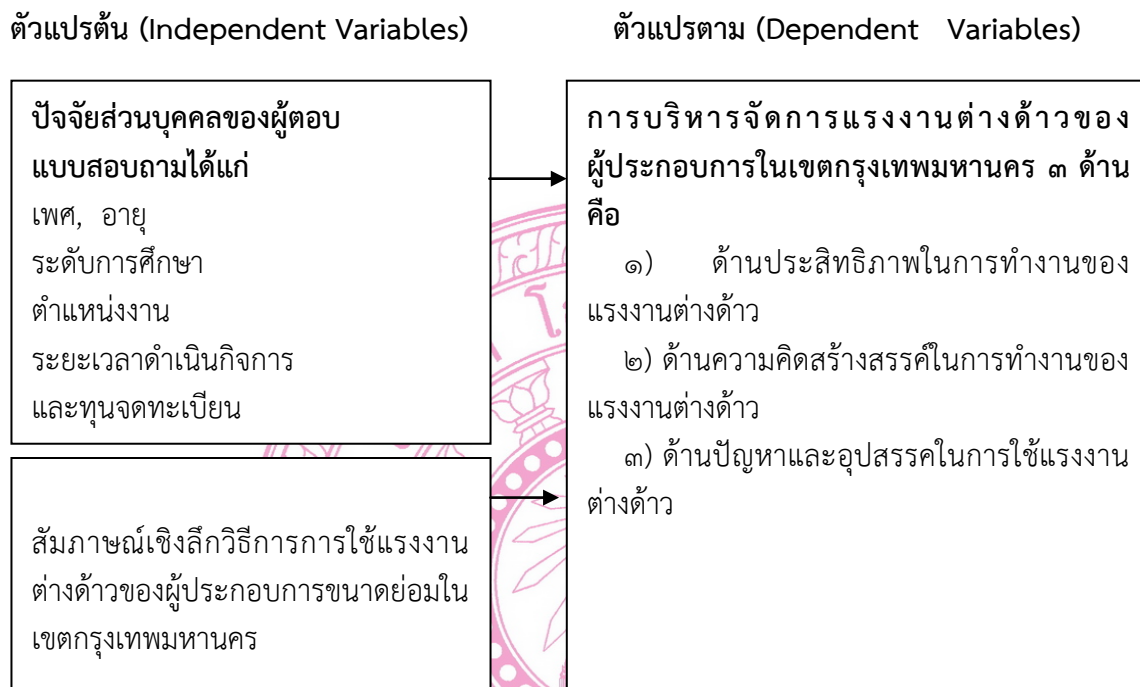
ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้นำแนวคิดงานวิจัยเรื่อง “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่” มาเป็นแบบเครื่องมือการวิจัย^{๔๔} ใน ๓ ด้าน คือ

- ๑) ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
- ๒) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
- ๓) ด้านปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

^{๔๔} ญัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร, “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

ผังแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (InDepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixel Research) ซึ่งกำหนดรูปแบบ ในระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) จำนวน ๙ คน

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าแผนก เจ้าหน้าที่บุคคลในสถานประกอบการขนาดย่อมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร (ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างที่เป็นคนไทยและต่างด้าวตั้งแต่ ๑๖ – ๒๕ คน) จำนวน ๓,๗๐๘ คน^๑

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการขนาดย่อมที่เป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าแผนก เจ้าหน้าที่บุคคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน ๓,๗๐๘ คน (มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ ๑๖ – ๒๕ คน ขึ้นไป) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณ ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๖๑ คน ดังนี้

^๑ การสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๙).

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

E แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ กำหนดขอบเขตความ

คลาดเคลื่อน ๐.๐๕

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ได้ดังนี้

$$N = \frac{3,708}{1 + 3,708 * (0.05)^2}$$

$$= \frac{3,708}{1 + 3,708 * (0.05)^2}$$

$$= \frac{3,708}{1 + 3,708 * 0.025}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๖๑ คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๙ ท่าน โดยการคัดเลือกจากเจ้าของผู้ประกอบการ ดังนี้

๑. คุณอาภา สนิทมาก บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด (ผู้ประกอบการ)

๒. นายศกร พิมพ์งาม บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด ผู้จัดการ

๓. นายอนุกร สุภาวธรรม บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด ผู้ช่วยผู้จัดการ

๔. นางสาวอารีย์ สุขหา บ.เม็ดพลาสติก ผลิตภัณฑ์ จำกัด (ผู้ประกอบการ)

๕. นายสมาน ภูริตนะ ผู้จัดการ

๖. นายวสันต์ ฐปทอง สถาปนิก

๗. นางพวงเพชร อรชุน บ.เฟอร์นิเจอร์ จำกัด (ผู้ประกอบการ)

๘. นางสาวปราณี อนุกุล (ผู้จัดการ)

๙. นายอุทิศ บุญหลง หัวหน้าฝ่ายผลิต

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และเป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) กำหนดคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

^๒ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัททุนพิบลิชซิง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๔๑.

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
๔. สร้างเครื่องมือ
๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
๗. ปรับปรุงแก้ไข
๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้าง สร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ๓ ด้าน คือ

- ๑) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
- ๒) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
- ๓) ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้^๓

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

๔ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **มาก**

๓ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

๒ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **น้อย**

^๓ ชูติระ ระบอบ และคณะ, **ระเบียบวิธีวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๑ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อให้ผู้ประกอบการได้แสดงความคิดเห็น ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้อย่างอิสระเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ๓ ข้อ ดังนี้

๑. คำถามเกี่ยวกับหลักการหรือแนวคิดในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการให้เกิดประสิทธิภาพ

๒. คำถามเกี่ยวกับแนวคิดที่จะทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

๓. คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และวิธีการแก้ไข

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑) อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, ดร. ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่ามากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try.out) แก่บุคลากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่า ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α .coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๓.

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริง ที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ประกอบการ ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าแผนกต่างๆ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรที่เป็นผู้บริหาร โดยผู้วิจัยดำเนินการนำไปส่งที่ฝ่ายบุคคลช่วยแจกตามแผนกต่างๆ เพื่อช่วยดำเนินการอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๓๖๑ ชุด โดยแจกกับบุคลากรเป็นผู้ประกอบการ ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่บุคคล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพมหานคร และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๓๖๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๔) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informant) จำนวน ๙ ท่านได้แก่

- ๑.คุณอาภา สนิทมาก บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด (ผู้ประกอบการ)
- ๒.นายยศกร พิมพ์งาม บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด ผู้จัดการ
- ๓.นายอนุกร สุภาวะธรรม บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด ผู้ช่วยผู้จัดการ
- ๔.นางอารีย์ สุขหา บ.เมื่อดพลาสติก ผลิตภัณฑ์จำกัด (ผู้ประกอบการ)
- ๕.นายสมาน ภูริตนะ ผู้จัดการ
- ๖.นายวสันต์ รูปทอง สถาปนิก
- ๗.นางพวงเพชร อรชุน บ.เฟอร์นิเจอร์ จำกัด (ผู้ประกอบการ)
- ๘.นางสาวปราณี อนุกุล (ผู้จัดการ)
- ๙.นายอุทิศ บุญหลง หัวหน้าฝ่ายผลิต

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

๑. ปังจ้ยส่วนบุคคล วิเคราะห์ โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

๒. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร” วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๓. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร” วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

๔. เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อความที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย

การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด^๔

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการเขียนเป็น ความเรียงและจัดกลุ่ม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

๓.๕.๒ การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ends Questions) โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

^๔ ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตรการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๖๑ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

๔.๕ ผลจากการสัมภาษณ์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังที่แสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๓๖๑)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๔๖	๔๐.๔
หญิง	๒๑๕	๕๙.๖
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ) (n=๓๖๑)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๓๖	๓๗.๗
๓๑ - ๔๐ ปี	๘๕	๒๓.๕
๔๑ - ๕๐ ปี	๘๒	๒๒.๗
๕๑ - ๖๐ ปี	๔๙	๑๓.๖
๖๑ ปีขึ้นไป	๙	๒.๕
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	๖๙	๑๙.๑
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	๑๒๘	๓๕.๕
ปวส /อนุปริญญา	๕๘	๑๖.๑
ปริญญาตรี	๙๖	๒๖.๖
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๐	๒.๘
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐
ตำแหน่ง		
เจ้าของกิจการ	๑๔๐	๓๘.๘
พนักงาน	๑๙๔	๕๓.๗
อื่น ๆ	๒๗	๗.๕
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐
ระยะเวลาดำเนินกิจการ		
๑ ปี	๔๗	๑๓.๐
๒ ปี	๕๘	๑๖.๑
๓ ปี	๕๘	๑๖.๑
๔ ปี	๕๗	๑๕.๘
๕ ปี ขึ้นไป	๑๔๑	๓๙.๑
รวม	๓๕๖	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n=๓๖๑)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ทุนจดทะเบียน		
ไม่มี	๑๒๐	๓๓.๒
ต่ำกว่า ๑ ล้านบาท	๙๓	๒๕.๘
๑ – ๑๐ ล้านบาท	๑๒๘	๓๕.๕
๑๐ ล้านบาทขึ้นไป	๒๐	๕.๕
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖ และเป็นเพศชาย มีจำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี มีจำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗ รองลงมา คือมีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕ และน้อยที่สุด คือมีอายุ ๖๑ ปีขึ้นไป มีเพียงจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช มีจำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕ รองลงมา คือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖ และน้อยที่สุด คือมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีเป็นพนักงาน มีจำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗ รองลงมา คือเป็นเจ้าของกิจการมีจำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ และน้อยที่สุด คืออื่น ๆ มีเพียงจำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕

ระยะเวลาดำเนินกิจการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาดำเนินกิจการ ๕ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑ รองลงมา คือใช้ระยะเวลาดำเนินกิจการ ๓ ปี และ ๒ ปี มีจำนวน ๕๘ คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑ เท่ากัน และน้อยที่สุด คือใช้ระยะเวลาดำเนินกิจการ ๑ ปี มีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐

ทุนการจดทะเบียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียน ๑ - ๑๐ ล้านบาท มีจำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕ รองลงมา คือไม่มีทุนจดทะเบียน มีจำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒ และน้อยที่สุด คือมีมีทุนจดทะเบียน ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n=๓๖๑)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
๑. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	๓.๖๕	๐.๖๓๐	มาก
๒. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	๓.๔๒	๐.๖๘๐	มาก
๓. ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว	๒.๓๖	๐.๘๒๖	น้อย
รวม	๓.๑๔	๐.๕๖๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๔$, S.D. = ๐.๕๖๗) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการได้ดังนี้ ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๖๕$, S.D. = ๐.๖๓๐) รองลงมา คือด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = ๓.๔๒$, S.D. = ๐.๖๘๐) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = ๒.๓๖$, S.D. = ๐.๘๒๖) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้าน
ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

(n=๓๖๑)

ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เข้าทำงานและเลิกงานตามเวลากำหนด	๓.๘๐	๐.๙๒๐	มาก
๒. ไม่ใช้เวลาการทำงานส่วนตัว ทำงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	๓.๗๑	๐.๙๔๔	มาก
๓. ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่และมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี	๓.๗๒	๐.๘๖๗	มาก
๔. การตรวจสอบความถูกต้องของงานเป็นอย่างดีทุกครั้ง	๓.๕๘	๑.๐๑๑	มาก
๕. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	๓.๘๒	๐.๘๘๗	มาก
๖. สามารถสอนและถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้กับผู้เข้ามาทำงานใหม่ได้ เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาดีมาก	๓.๕๕	๐.๙๑๒	มาก
๗. โน้มน้าวหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้	๓.๕๑	๐.๙๘๓	มาก
๘. ทำงานล่วงเวลาทุกครั้งที่มีการร้องขอ ไม่เกียจงาน	๓.๖๘	๐.๙๑๑	มาก
๙. ทำงานที่ยาก เสี่ยงอันตรายหรือสกปรกได้ โดยไม่มีเงื่อนไข ทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายในทันทีไม่ถ่วงเวลาให้ล่าช้า	๓.๕๘	๐.๙๓๙	มาก
๑๐. มีการฝึกฝนและพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๘	๐.๙๑๓	มาก
รวม	๓.๑๔	๐.๔๖๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๔$, S.D. = ๐.๔๖๗) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๘๒$, S.D. = ๐.๘๘๗) รองลงมา คือ เข้าทำงานและเลิกงานตามเวลากำหนด ($\bar{X} = ๓.๘๐$, S.D. = ๐.๙๒๐) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ โน้มน้าวหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = ๓.๕๑$, S.D. = ๐.๙๘๓) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ใน
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

(n=๓๖๑)

ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรมีความสามารถคิดหาวิธีการที่จะบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ของบริษัทด้วยตนเองในเวลาฉุกเฉินได้	๓.๓๓	๐.๘๓๖	ปานกลาง
๒. รู้จักนำเอาวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้สิ้นเปลืองกลับมาใช้ซ้ำ ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด	๓.๒๗	๐.๙๑๑	ปานกลาง
๓. สามารถหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์และทำ ให้การทำงานง่ายมากขึ้น	๓.๓๒	๐.๘๘๕	ปานกลาง
๔. สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่าง การทำงานได้ด้วยตนเอง	๓.๔๓	๐.๘๖๗	มาก
๕. ปลุกฝังค่านิยมให้เพื่อนพนักงานในองค์กรไม่ลักขโมย สิ่งของภายในองค์กร	๓.๕๙	๐.๙๓๓	มาก
๖. ส่งเสริมให้เพื่อนพนักงานมีความรักสามัคคีกัน ระหว่างแรงงานที่เป็นคนไทยและต่างด้าว	๓.๕๘	๐.๙๖๖	มาก
๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากต่างหน่วยงาน เพื่อเสริมความรู้อยู่เสมอใจ	๓.๓๖	๐.๙๐๖	ปานกลาง
๘. สามารถทำให้เพื่อนพนักงานเกิดความรักในที่ทำงาน ไม่นำความลับขององค์กรไปเปิดเผยแก่คนนอกบริษัท	๓.๔๑	๐.๙๘๒	มาก
๙. สร้างค่านิยมให้เพื่อนพนักงานรู้จักมีความนอบน้อม ถ่อมตน รักษาคำพูดให้สุภาพอยู่เสมอ ถึงแม้จะถูกติเตียน	๓.๔๓	๐.๙๕๒	มาก
๑๐. สร้างวัฒนธรรมการทำงานความเคารพยำเกรงผู้บังคับ บัญชาและนายจ้าง ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๓.๕๒	๐.๙๓๔	มาก
รวม	๓.๔๒	๐.๖๘๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.680) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปลุกฝังค่านิยมให้เพื่อนพนักงานใน
องค์กรไม่ลักขโมยสิ่งของภายในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.933) รองลงมา
คือส่งเสริมให้เพื่อนพนักงานมีความรักสามัคคีกัน ระหว่างแรงงานที่เป็นคนไทยและต่างด้าว เพื่อบรรลุ
วัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.966) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือรู้จัก

นำเอาวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้สิ้นเปลืองกลับมาใช้ซ้ำให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.91) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้าน
ปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

(n=๓๖๑)

ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ขาดทักษะในการทำงานจนเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ	๒.๙๑	๐.๙๙๐	ปานกลาง
๒. ขาดความชำนาญจนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน ทำให้ต้องหยุดงาน หรือเสียทรัพย์สินในการรักษา และเสียเวลาในการทำงาน	๒.๗๓	๑.๐๘๔	ปานกลาง
๓. งานเกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจภาษาซึ่งกันและกันอย่างถ่องแท้ ระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว	๒.๙๓	๑.๑๕๓	ปานกลาง
๔. งานเกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากการสื่อสารด้านภาษาของแรงงานต่างด้าว	๒.๘๑	๑.๑๖๓	ปานกลาง
๕. แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกใบอนุญาต	๒.๔๒	๑.๒๔๑	น้อย
๖. มีการทะเลาะกับคนต่างด้าวและคนไทยของสถานประกอบการอื่น หรือใกล้เคียง	๒.๑๗	๑.๑๓๐	น้อย
๗. คนในชุมชนใกล้เคียงมีความหวาดระแวง และแสดงท่าทีไม่พอใจที่มีแรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัยอยู่ใกล้ๆ	๒.๑๕	๑.๑๔๐	น้อย
๘. แรงงานต่างด้าวถูกจับด้วยข้อหากระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน (ลัก, วิ่ง, ชิง, ปล้น, กรรโชก, ฉ้อโกง, ยักยอกทรัพย์สิน)	๑.๙๑	๑.๐๓๙	น้อย
๙. มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีคดีมาทำงานด้วย	๑.๘๙	๑.๑๐๑	น้อย
๑๐. แรงงานต่างด้าวถูกจับด้วยข้อหากระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ (อนาจาร หรือ ช่มชู้)	๑.๗๗	๑.๐๖๕	น้อยที่สุด
รวม	๒.๓๖	๐.๘๒๖	น้อย

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับ

น้อย ($\bar{X} = 2.36$, S.D. = 0.826) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า งานเกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจภาษาซึ่งกันและกันอย่างถ่องแท้ ระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 1.153) รองลงมา คือขาดทักษะในการทำงานจนเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.990) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือคนในชุมชนใกล้เคียงมีความหวาดระแวง และแสดงท่าทีไม่พอใจที่มีแรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัยอยู่ใกล้ๆ ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 1.140) อยู่ในระดับน้อย

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ และผู้บริหารแรงงานต่างด้าว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง การศึกษา ระยะเวลาการดำเนินกิจการ และทุนการจดทะเบียน เพื่อตอบคำถามสมมติฐานที่ ๑-๖ รายละเอียด ดังแสดงใน ตารางที่ ๔.๖ - ๔.๒๓ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(n=๓๖๑)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่าง ด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานคร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๔๖ คน)		หญิง (๒๑๕ คน)			
	X̄	S.D	X̄	S.D		
๑. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	๓.๖๑	๐.๖๑	๓.๖๘	๐.๖๓	-๑.๐๔๖	๐.๒๙๖
๒. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงาน	๓.๔๐	๐.๖๗	๓.๔๓	๐.๖๘	-๐.๓๓๐	๐.๗๔๑
๓. ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงาน ต่างด้าว	๒.๔๓	๐.๘๑	๒.๓๒	๐.๘๓	๑.๑๕๓	๐.๒๕๐
รวม	๓.๑๔	๐.๔๗	๓.๑๔	๐.๔๖	๐.๐๕๐	๐.๙๖๑

จากตารางที่ ๔.๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t - test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่าง

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

(n=๓๖๑)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๔๒๓	๔	๑.๓๕๖	๓.๕๐๙**	.๐๐๘
	ภายในกลุ่ม	๑๓๗.๕๓๘	๓๕๖	.๓๘๖		
	รวม	๑๔๒.๙๖๐	๓๖๐			
๒. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๕๐๖	๔	๒.๖๒๖	๕.๙๙๔**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๕๕.๙๗๙	๓๕๖	.๔๓๘		
	รวม	๑๖๖.๔๘๕	๓๖๐			
๓. ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๙๑๖	๔	๒.๗๒๙	๔.๑๒๙**	.๐๐๓
	ภายในกลุ่ม	๒๓๕.๒๗๓	๓๕๖	.๖๖๑		
	รวม	๒๔๖.๑๘๙	๓๖๐			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๗.๕๐๔	๔	๑.๘๗๖	๙.๕๐๐**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๐๔๗	๓๕๖	.๒๐๐		
	รวม	๗๘.๕๕๐	๓๖๐			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมจำแนกตามอายุ

(n=๓๖๑)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		๑๘-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๓.๒๙	๓.๑๙	๒.๙๘	๓.๐๑	๒.๗๒
๑๘-๓๐ ปี	๓.๒๙		๐.๑	๐.๓๑*	๐.๒๘*	๐.๕๗*
๓๑-๔๐ ปี	๓.๑๙			๐.๒๑*	๐.๑๘*	๐.๔๗*
๔๑-๕๐ ปี	๒.๙๘				๐.๐๓	๐.๒๖
๕๑-๖๐ ปี	๓.๐๑					๐.๒๙
๖๐ ปีขึ้นไป	๒.๗๒					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี ๕๑-๖๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนผู้ประกอบการที่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี ๕๑-๖๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

(n=๓๖๑)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		๑๘-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๓.๗๑	๓.๗๖	๓.๕๔	๓.๕๔	๓.๑๕
๑๘-๓๐ ปี	๓.๗๑		-๐.๐๕	๐.๑๗*	๐.๑๗	๐.๕๖*
๓๑-๔๐ ปี	๓.๗๖			๐.๒๒*	๐.๒๒*	๐.๖๑*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๕๔				๐.๐๐	๐.๓๙
๕๑-๖๐ ปี	๓.๕๔					๐.๓๙
๖๐ ปีขึ้นไป	๓.๑๕					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนผู้ประกอบการที่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี ๕๑-๖๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

(n=๓๖๑)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		๑๘-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี	๖๑ ปีขึ้นไป
		๓.๖๑	๓.๓๖	๓.๓๐	๓.๒๘	๒.๘๕
๑๘-๓๐ ปี	๓.๖๑		๐.๒๕*	๐.๓๑*	๐.๓๓*	๐.๗๖*
๓๑-๔๐ ปี	๓.๓๖			๐.๐๖	๐.๐๘	๐.๕๑*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๓๐				๐.๐๒	๐.๔๕
๕๑-๖๐ ปี	๓.๒๘					๐.๔๓
๖๑ ปีขึ้นไป	๒.๘๕					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี ๔๑-๕๐ ปี ๕๑-๖๐ ปี และ ๖๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนผู้ประกอบการที่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุ ๖๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

(n=๓๖๑)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		๑๘-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี	๖๑ ปีขึ้นไป
		๒.๕๓	๒.๔๔	๒.๑๑	๒.๒๒	๒.๑๖
๑๘-๓๐ ปี	๒.๕๓		๐.๐๙	๐.๔๒*	๐.๓๑*	๐.๓๗
๓๑-๔๐ ปี	๒.๔๔			๐.๓๓*	๐.๒๒	๐.๒๘
๔๑-๕๐ ปี	๒.๑๑				-๐.๑๑	-๐.๐๕
๕๑-๖๐ ปี	๒.๒๒					๐.๐๖
๖๑ ปีขึ้นไป	๒.๑๖					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑-๖๐ ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนผู้ประกอบการที่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน **จำแนกตามระดับการศึกษา**

(n=๓๖๑)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๖.๗๕๑	๔	๑.๖๘๘	๔.๔๔๑**	.๐๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๓๖.๒๑๐	๓๕๖	.๓๘๓		
	รวม	๑๔๒.๙๖๐	๓๖๐			
๒. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๖๒	๔	.๓๖๕	.๗๘๘	.๕๓๓
	ภายในกลุ่ม	๑๖๕.๐๒๓	๓๕๖	.๔๖๔		
	รวม	๑๖๖.๔๘๕	๓๖๐			
๓. ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว	ระหว่างกลุ่ม	๕.๗๘๕	๔	๑.๔๔๖	๒.๔๑๒	.๐๗๕
	ภายในกลุ่ม	๒๔๐.๔๐๔	๓๕๖	.๖๗๕		
	รวม	๒๔๖.๑๘๙	๓๖๐			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๓๑	๔	.๓๕๘	๑.๖๕๑	.๑๖๑
	ภายในกลุ่ม	๗๗.๑๑๙	๓๕๖	.๒๑๗		
	รวม	๗๘.๕๕๐	๓๖๐			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

(n=๓๖๑)

การศึกษา	$\bar{X}$	การศึกษา				
		ม.ต้น	ม.ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๓๗	๓.๗๒	๓.๖๙	๓.๗๒	๓.๗๘
ม.ต้น	๓.๓๗		-๐.๓๕*	-๓.๓๒*	-๐.๓๕*	-๐.๔๑
ม.ปลาย/ปวช.	๓.๗๒			๐.๐๓	๐.๐๐	-๐.๐๖
ปวส./อนุปริญญา	๓.๖๙				-๐.๐๓	-๐.๐๙
ปริญญาตรี	๓.๗๒					-๐.๐๖
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๗๘					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

- สมมติฐานที่ ๔** ผู้ประกอบการที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
- ตารางที่ ๔.๑๔** การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๓๖๑)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.๕๓๘	๒	.๒๖๙	.๖๗๖	.๕๐๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๒.๔๒๓	๓๕๘	.๓๙๘		
	รวม	๑๔๒.๙๖๐	๓๖๐			
๒. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๑๒	๒	๑.๔๕๖	๓.๑๘๗	.๐๔๒
	ภายในกลุ่ม	๑๖๓.๕๗๒	๓๕๘	.๔๕๗		
	รวม	๑๖๖.๔๘๔	๓๖๐			
๓. ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๓๑	๒	.๗๖๕	๑.๑๒๐	.๓๒๗
	ภายในกลุ่ม	๒๔๔.๖๕๘	๓๕๘	.๖๘๓		
	รวม	๒๔๖.๑๘๙	๓๖๐			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๗๔	๒	.๖๘๗	๓.๑๘๗	.๐๔๒
	ภายในกลุ่ม	๗๗.๑๗๖	๓๕๘	.๒๑๖		
	รวม	๗๘.๕๕๐	๓๖๐			

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาการดำเนินกิจการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ

(n=๓๖๑)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๑๔	๔	.๓๗๘	.๙๕๒	.๔๓๔
	ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๔๔๗	๓๕๖	.๓๙๗		
	รวม	๑๔๒.๙๖๐	๓๖๐			
๒. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๔.๙๕๖	๔	๑.๒๓๙	๒.๗๓๑	.๐๒๙
	ภายในกลุ่ม	๑๖๑.๕๒๙	๓๕๖	.๔๕๔		
	รวม	๑๖๖.๔๘๕	๓๖๐			
๓. ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๘๘	๔	.๖๔๗	.๙๔๖	.๔๓๘
	ภายในกลุ่ม	๒๔๓.๖๐๑	๓๕๖	.๖๘๔		
	รวม	๒๔๖.๑๘๙	๓๖๐			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๕๔	๔	.๔๑๓	๑.๙๑๔	.๑๓๘
	ภายในกลุ่ม	๗๖.๘๙๗	๓๕๖	.๒๑๖		
	รวม	๗๘.๕๕๐	๓๖๐			

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาการดำเนินกิจการต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

- สมมติฐานที่ ๖** ประชาชนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
- ตารางที่ ๔.๑๖** การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร **จำแนกตามทุนจดทะเบียน**

(n=๓๖๑)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๘๒	๓	.๓๖๑	.๙๐๘	.๔๓๗
	ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๘๗๘	๓๕๗	.๓๙๗		
	รวม	๑๔๒.๙๖๐	๓๖๐			
๒. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๖	๓	.๐๑๒	.๐๒๖	.๙๙๔
	ภายในกลุ่ม	๑๖๖.๔๔๙	๓๕๗	.๔๖๖		
	รวม	๑๖๖.๔๘๕	๓๖๐			
๓. ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว	ระหว่างกลุ่ม	๗.๖๑๖	๓	๒.๕๓๙	๓.๗๙๙	.๐๑๑
	ภายในกลุ่ม	๒๓๘.๕๗๓	๓๕๗	.๖๖๘		
	รวม	๒๔๖.๑๘๙	๓๖๐			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๕๑	๓	.๔๕๐	๒.๐๘๓	.๑๐๒
	ภายในกลุ่ม	๗๗.๑๙๙	๓๕๗	.๒๑๖		
	รวม	๗๘.๕๕๐	๓๖๐			

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้ประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๘ - ๔.๑๑ และ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๗ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทด้านการส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท่าช้าง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑-๖

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	t	F	sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	๐.๐๕๐	-	.๙๖๑	-	✓
๒.	อายุ	-	๙.๔๐๐**	.๐๐๐	✓	-
๓.	ระดับการศึกษา	-	๑.๖๕๑	.๑๖๑	✓	-
๔.	ตำแหน่ง	-	๓.๑๘๗	.๐๔๒	-	✓
๕.	ระยะเวลาการดำเนินการ	-	๑.๙๑๔	.๑๓๘	-	✓
๖.	ทุนจดทะเบียน	-	๒.๐๘๓	.๑๐๒	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑๗ สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาการดำเนินกิจการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้ประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึง
ปฏิเสธสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่
๔.๒๐-๔.๒

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาด
ย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	เรื่องภาษา ไม่สามารถสื่อสารให้เข้าใจในเรื่องงาน ทำให้งานเกิดความผิดพลาดได้ง่าย ฟังคำสั่งแล้วปฏิบัติตามไม่ถูก	๙๑	๒๕.๒
๒.	ขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	๗๒	๑๙.๙
๓.	ติดเรื่องกิน เล่น ทำให้มาทำงานสาย หรือขาดงาน ไม่ค่อยเก็บเงินและเบิกเงินบ่อย	๕๕	๑๕.๒
๔.	ความละเอียดในการทำงานมีน้อย ทำให้งานเสียเยอะ	๓๒	๘.๘
๕.	ทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพแต่อยากได้ค่าแรงแพง	๒๕	๖.๙

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการ
การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มาก
ที่สุด คือเรื่องภาษา ไม่สามารถสื่อสารให้เข้าใจในเรื่องงาน ทำให้งานเกิดความผิดพลาดได้ง่าย ฟัง
คำสั่งแล้วปฏิบัติตามไม่ถูก จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒ รองลงมา คือขาดความรู้ความเข้าใจ
ในงานที่ทำ จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๙ และน้อยที่สุด คือทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพแต่
อยากได้ค่าแรงแพง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

ตารางที่ ๔.๑๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงาน หรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงาน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย	๙๕	๒๖.๓
๒.	ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน	๖๖	๑๘.๒
๓.	อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการทำงาน	๕๙	๑๖.๓
๔.	ให้อาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำ เพื่อลดการสูญเสีย	๔๒	๑๑.๖
๕.	เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง	๑๒	๓.๓๒

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงาน หรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงาน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓ รองลงมา คือควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ และน้อยที่สุด คือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๒

ตารางที่ ๔.๒๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	แรงงานไม่มีทักษะในการทำงาน การพัฒนาด้านความคิดไม่สามารถทำได้ง่าย ต้องรอคำสั่งอย่างเดียว	๗๐	๑๙.๓
๒.	มีความคิดสร้างสรรค์แต่ไม่กล้าเสนอความคิดเห็น เนื่องจากขาดโอกาส	๖๗	๑๘.๕
๓.	ไม่รู้จูงใจเอาอุปกรณ์,วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา	๖๒	๑๗.๑
๔.	ไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	๕๘	๑๖.๐
๕.	ผู้ประกอบการไม่ได้คุยแบบกันเองกับแรงงานต่างด้าว จึงไม่ค่อยได้รับข้อมูลที่แท้จริงของแต่ละคน ว่ามีความคิดอย่างไร	๒๔	๖.๖

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือแรงงานไม่มีทักษะในการทำงาน การพัฒนาด้านความคิดไม่สามารถทำได้ง่าย ต้องรอคำสั่งอย่างเดียว จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓ รองลงมา คือมีความคิดสร้างสรรค์แต่ไม่กล้าเสนอความคิดเห็น เนื่องจากขาดโอกาส จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕ และน้อยที่สุด คือผู้ประกอบการไม่ได้คุยแบบกันเองกับแรงงานต่างด้าว จึงไม่ค่อยได้รับข้อมูลที่แท้จริงของแต่ละคน ว่ามีความคิดอย่างไร จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖

ตารางที่ ๔.๒๑ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง	๘๘	๒๔.๓
๒.	เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิด	๖๙	๑๙.๑
๓.	ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลัง	๕๑	๑๔.๑
๔.	ให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์,วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา	๕๐	๑๓.๘
๕.	ผู้ประกอบการควรหาโอกาสนั่งคุยกับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง	๓๘	๑๐.๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓ รองลงมา คือเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิด จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑ และน้อยที่สุด คือผู้ประกอบการควรหาโอกาสนั่งคุยกับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	เรื่องภาษาในการสื่อสาร ไม่สามารถเข้าใจกันได้โดยง่าย ทำให้เสียเวลา ต้องใช้เวลานานกว่าจะสอนงานได้ และเกิดความเข้าใจผิดบ่อยครั้ง	๙๘	๒๗.๑
๒.	เรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย	๖๐	๑๖.๖
๓.	เรื่องการหลบหนีเข้าเมืองไม่มีหนังสือเดินทาง ไม่มีหนังสือรับรองกาเข้าทำงานของคนต่างด้าว	๕๘	๑๖.๐
๔.	เรื่องการพนันที่พนักงานส่วนมากชอบเล่นแล้วเสียเงินต้องอยู่แบบอดยาก และบางครั้งถูกรีดไถจากเจ้าหน้าที่ ทำให้ไม่เป็นอันทำงานหรือออกงานบ่อย เพื่อหลบเจ้าหน้าที่	๔๗	๑๓.๐
๕.	ที่อยู่อาศัยสกปรกเพราะชอบกินหมาก ไม่ค่อยมีระเบียบในการทิ้งขยะ ทำให้ชุมชนเกิดความรำคาญ วันหยุดส่งเสียงดัง	๔๕	๑๒.๔

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือเรื่องภาษาในการสื่อสาร ไม่สามารถเข้าใจกันได้โดยง่าย ทำให้เสียเวลา ต้องใช้เวลานานกว่าจะสอนงานได้ และเกิดความเข้าใจผิดบ่อยครั้ง จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ รองลงมา คือเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖ และน้อยที่สุด คือที่อยู่อาศัยสกปรกเพราะชอบกินหมาก ไม่ค่อยมีระเบียบในการทิ้งขยะ ทำให้ชุมชนเกิดความรำคาญ วันหยุดส่งเสียงดัง จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔

ตารางที่ ๔.๒๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้สามารถเข้าใจกันได้โดยง่าย ทำให้ไม่เสียเวลาในการสอนงาน และไม่เกิดความเข้าใจผิดบ่อยครั้ง	๙๓	๒๕.๗
๒.	ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ	๗๗	๒๑.๓
๓.	ควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ทำหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา	๗๕	๒๐.๗
๔.	มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนัน เพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง	๔๔	๑๒.๑
๕.	ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้เป็น ที่ เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย	๓๘	๑๐.๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้สามารถเข้าใจกันได้โดยง่าย ทำให้ไม่เสียเวลาในการสอนงาน และไม่เกิดความเข้าใจผิดบ่อยครั้ง จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗ รองลงมา คือควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสาย ไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓ และน้อยที่สุด คือให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้เป็น ที่ เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ใน ๓ ด้าน คือ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๙ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑. คุณอาภา สนิทமாக บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด (ผู้ประกอบการ)
๒. นายยศกร พิมพงาม บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด ผู้จัดการ
๓. นายอนุกร สุภาวะธรรม บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด ผู้ช่วยผู้จัดการ
๔. นางอารีย์ สุขหา บ.เม็ดพลาสติก ผลิตภัณฑ์จำกัด (ผู้ประกอบการ)
๕. นายสมาน ภูริตนะ ผู้จัดการ
๖. นายวสันต์ รูปทอง สถาปนิก
๗. นางพวงเพชร อรชุน บ.เฟอร์นิเจอร์ จำกัด (ผู้ประกอบการ)
๘. นางสาวปราณี อนุกุล ผู้จัดการ
๙. นายอุทิศ บุญหลง หัวหน้าฝ่ายผลิต

๑) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้หลักมนุษยธรรมในการปกครอง เพราะคนทุกคนถือว่าเป็นมนุษย์ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเหมือนกัน แรงงานต่างด้าวก็เหมือนกันก็ต้องการความเสมอภาคในชีวิตความเป็นมนุษย์ จึงใช้หลักปกครองด้วยความเอื้อเฟื้อเหมือนเพื่อนกัน พนักงานกลับมาปรึกษา ไม่เครียด งานจึงออกมาด้วยความเรียบร้อย^๑ พนักงานแรงงานต่างด้าวเป็นบุคคลที่มาจากต่างประเทศ จึงต้องมีการปรับตัวเข้ากับสภาพต่าง ๆ ทั้งด้านภาษา ความเป็นอยู่ อาหาร ฯลฯ จึงให้ความใกล้ชิดสนิทสนม เพื่อไม่ให้เกิดอาการคิดถึงบ้าน เมื่อมีความสนิทสนมและสื่อสารกันได้ ก็สามารถสื่อสารเรื่องงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๒ แรงงานต่างด้าวต้องได้รับการฝึกทักษะด้านการทำงานก่อนการเริ่มงาน เพื่อให้งานออกมาเสียหายน้อยที่สุด และต้องมีคนคอยดูแลในการเริ่มงาน สอนเรื่องระเบียบเพื่อการปฏิบัติให้เหมือนพนักงานคนไทย และให้ทำบัตรการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อการปรับค่าแรงที่ถูกต้อง ป้องกันการหลบหนีจากเจ้าหน้าที่ระหว่างการทำงานเร่งด่วน^๓ มีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้พนักงานอยู่

^๑ สัมภาษณ์ นางสาวอาภา สนิทமாக, เจ้าของกิจการ บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด, วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^๒ สัมภาษณ์ นายยศกร พิมพงาม, ผู้จัดการ บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด, วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^๓ สัมภาษณ์ นายอนุกร สุภาวะธรรม, ผู้จัดการ บริษัทอาภาพลาสติก จำกัด, วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

เสมอ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในกระบวนการทำงาน มีสวัสดิการเหมือนแรงงานคนไทย จะทำให้พนักงานเกิดความรักในสถานประกอบการ ให้ความรักเหมือนลักษณะครอบครัว^๔ งานที่เหมาะสมกับแรงงาน ถ้ามความสมัครใจถ้าเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย และต้องมีเครื่องป้องกันอันตรายที่ได้มาตรฐาน^๕ เลือกดูพนักงานที่สามารถพัฒนาได้ มีความสะอาดไม่ชอบสิ่งเสพติด เพราะจะทำให้การทำงานไม่สะดวกอันเนื่องมาจากการขาดงานเพราะความเมาหรือเล่นการพนัน^๖ พนักงานแรงงานต่างด้าวมีความอดทนต่องาน ไม่ค่อยเลือกงานอาจจะเป็นเพราะไม่มีโอกาสเลือกมาก สามารถทำงานที่เสี่ยงภัย สกปรก หรืองานหนักได้ จึงเป็นที่ต้องการของนายจ้างในปัจจุบัน ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวก็ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เพราะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานหนักที่คนไทยไม่อยากจะทำ

๒) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

การให้ความใส่ใจในการทำงานของแรงงาน และคอยชี้แนะบอกกล่าวอยู่เสมอ หรือกำหนดเป็นนโยบาย ทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาด้านการทำงานและด้านความคิด เมื่อพนักงานเกิดความคิดขึ้นเองได้ ก็ไม่ต้องคอยบอกอยู่ตลอดเวลา การเป็นอยู่ส่วนใหญ่อยู่แบบลักษณะครอบครัว คือให้ความเอื้อเฟื้อมากกว่า เพราะเป็นสถานประกอบการขนาดย่อม การได้มาซึ่งแรงงานเถื่อนที่ไม่มีใบอนุญาต หรือนายหน้าหามาให้ส่วนมากจะเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ไม่ผ่านกระทรวงแรงงาน งานที่ออกมาจะได้ไม่เต็มที่เพราะแรงงานเกิดความกังวลเรื่องเจ้าหน้าที่ กลัวถูกจับส่งกลับประเทศ หรือถูกรีดไถจากเจ้าหน้าที่ งานจึงออกมาไม่ดี เพราะคอยหลบ ๆ ซ่อน ๆ นายจ้างควรรับแรงงานที่ถูกกฎหมาย จะทำให้ปัญหา และความหวาดระแวงมีน้อย พนักงานจึงมีความคิดเรื่องงาน และเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดที่จะพัฒนาสถานประกอบการต่อไป^๗

๓) ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

ปัญหาที่พบอันดับแรกในการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานคือเรื่องภาษา โดยเฉพาะแรงงานชาวพม่า (เมียนมาร์) จะเป็นเรื่องภาษา เพราะภาษาเป็นประตูเปิดสู่การสื่อสารที่ให้เข้าใจกันได้ เมื่อพนักงานฟังภาษาไม่ออกจึงยากต่อการรับคำสั่งงาน จึงเกิดความผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้งผู้ประกอบการก็ไม่สามารถพูดภาษาของแรงงานได้ นอกจากปัญหาเรื่องภาษายังมีปัญหาอื่น ๆ อีกหลายอย่าง เช่น ปัญหาเรื่องความสะอาด โรคติดต่อ การประพฤติตัวเมื่อมาอยู่ต่างแดน มีติดการพนัน เล่นสล็อตเกอร์ ส่งเสียงดัง ไม่รักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน หรือที่อยู่อาศัย ทำให้ชุมชนใกล้เคียง

^๔ สัมภาษณ์ นางอารีย์ สุขทา, เจ้าของกิจการ บริษัทเม็ดพลาสติก ผลิตภัณฑ์ จำกัด, วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^๕ สัมภาษณ์ นายสมาน ภูรัตนะ, เจ้าของกิจการ บริษัทเม็ดพลาสติก ผลิตภัณฑ์ จำกัด, วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^๖ สัมภาษณ์ นายวสันต์ ฐปทอง, เจ้าของกิจการ บริษัทเม็ดพลาสติก ผลิตภัณฑ์ จำกัด, วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^๗ สัมภาษณ์ นางพวงเพชร อรชุน, เจ้าของกิจการ บริษัทเฟอร์นิเจอร์ จำกัด, วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

เกิดความรังเกียจ ไม่อยากคบ ทำให้ไม่ค่อยได้สนทนาด้านภาษา^๔ ปัญหาอีกด้านหนึ่งคือเรื่องการหลบหนีเข้ามาโดยผิดกฎหมาย เมื่อเกิดปัญหาเรื่องถึงตำรวจนายจ้างไม่สามารถช่วยได้ เพราะนายจ้างก็กลัวคดีเรื่องปัญหาใช้แรงงานผิดกฎหมาย สถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวได้ดีคือได้แรงงานที่ถูกกฎหมาย นายจ้างไม่ต้องเดินเรื่องให้แรงงานเรื่องบัตรอนุญาตทำงาน จึงใช้แรงงานได้เต็มที่ และแรงงานก็พร้อมที่จะทำงาน เพราะไม่มีความกังวล ปัญหาเรื่องทะเลาะวิวาทส่วนใหญ่จะมีในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวเอง ไม่ค่อยยกล้ำมีเรื่องกับแรงงานไทย เพราะรู้ว่าไม่สามารถจะอยู่ได้อย่างปลอดภัย แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการขนาดย่อมไม่ค่อยได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่กฎหมายแรงงานจัดให้มีเต็มที่ เพราะแรงงานอยู่ไม่นานก็เปลี่ยนงาน ปัญหาการย้ายแรงงาน จึงมีขึ้นบ่อย ๆ เพราะติดพกพ้อง เมื่อคนใดคนหนึ่งย้ายที่ทำงานก็มีการย้ายตามกันไป^๕



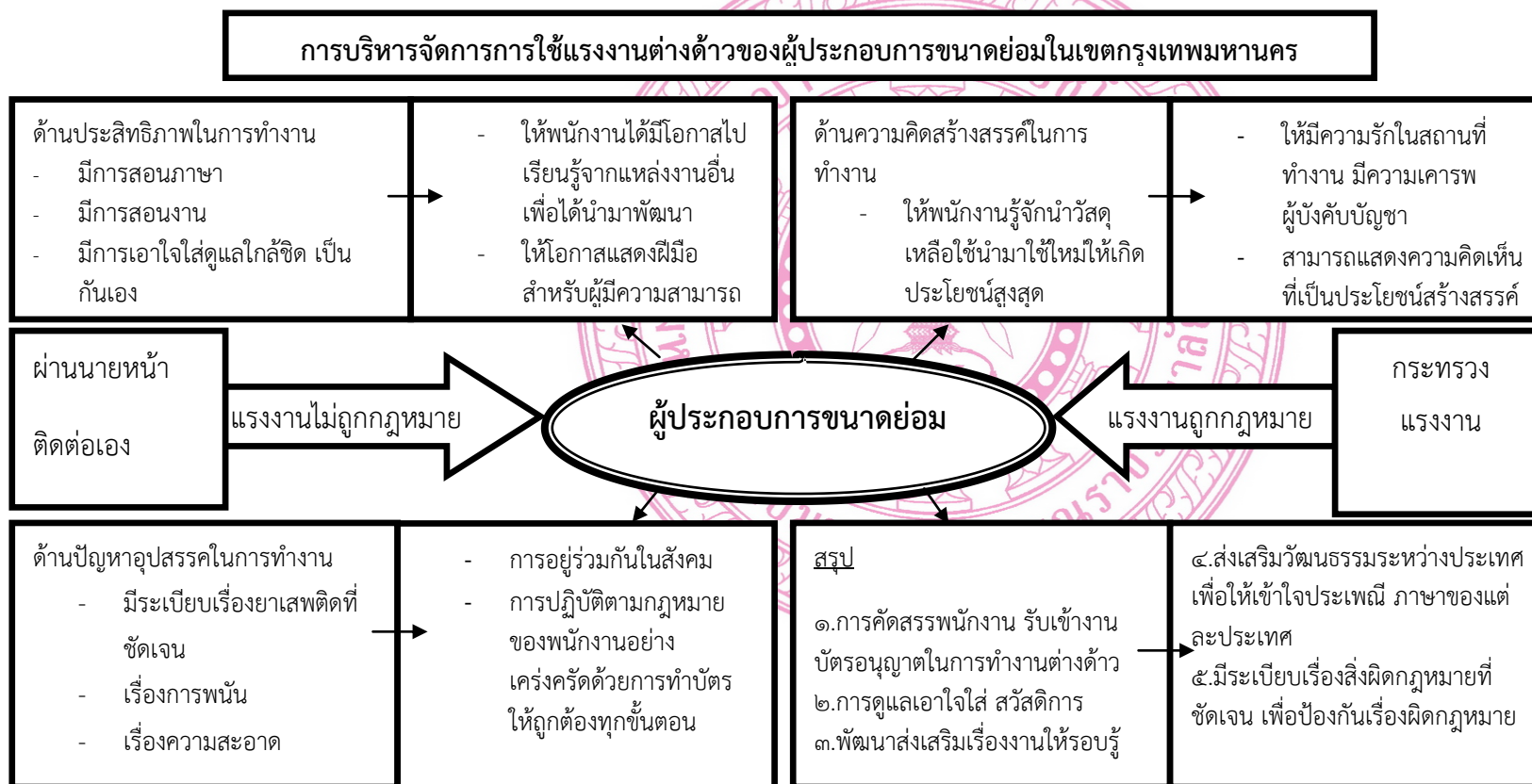
^๔ สัมภาษณ์ นางสาวปราณี อนุกุล, ผู้จัดการ บริษัทเฟอร์นิเจอร์ จำกัด, วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์

๒๕๕๗.

^๕ สัมภาษณ์ นายอุทิศ บุญหลง, หัวหน้าฝ่ายผลิต บริษัทเฟอร์นิเจอร์ จำกัด, วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์

๒๕๕๗.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครให้กับผู้ประกอบการได้ดียิ่งขึ้นสรุปได้ ดังนี้

๑) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน เรื่องภาษา ไม่สามารถสื่อสารให้เข้าใจในเรื่องงาน ทำให้งานเกิดความผิดพลาดได้ง่าย พังคำสั่งแล้วปฏิบัติตามไม่ถูก ขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ติดเรื่องกิน เล่น ทำให้มาทำงานสาย หรือขาดงาน ไม่ค่อยเก็บเงิน และเบิกเงินบ่อย ความละเอียดในการทำงานมีน้อย ทำให้งานเสียเยอะ ทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพแต่อยากได้ค่าแรงแพง

ข้อเสนอแนะ : ควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงาน หรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงาน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการทำงาน ให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำ เพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง

๒) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน แรงงานไม่มีทักษะในการทำงาน การพัฒนาด้านความคิดไม่สามารถทำได้ง่าย ต้องรอคำสั่งอย่างเดียว มีความคิดสร้างสรรค์แต่ไม่กล้าเสนอความคิดเห็น เนื่องจากขาดโอกาส ไม่รู้จักนำเอาอุปกรณ์, วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผู้ประกอบการไม่ได้ค่อยคุยแบบกันเองกับแรงงานต่างด้าว จึงไม่ค่อยได้รับข้อมูลที่แท้จริงของแต่ละคน ว่ามีความคิดอย่างไร

ข้อเสนอแนะ : ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์ โดยให้รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิด ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลัง ให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์, วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรหาโอกาสนั่งคุยกับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง

๓) ด้านปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เรื่องภาษาในการสื่อสาร ไม่สามารถเข้าใจกันได้โดยง่าย ทำให้เสียเวลา ต้องใช้เวลานานกว่าจะสอนงานได้ และเกิดความเข้าใจผิดบ่อยครั้ง เรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย เรื่องการหลบหนีเข้าเมืองไม่มีหนังสือเดินทาง ไม่มีหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เรื่องการพนันที่พนักงานส่วนมากชอบเล่นแล้วเสียเงินต้องอยู่แบบอดอยาก และบางครั้งถูกรีดไถจากเจ้าหน้าที่ ทำให้ไม่เป็นอันทำงาน หรือออกงานบ่อย เพื่อหลบเจ้าหน้าที่ ที่อยู่อาศัยสกปรกเพราะชอบกินหมาก ไม่ค่อยมีระเบียบในการทิ้งขยะ ทำให้ชุมชนเกิดความรำคาญ วันหยุดส่งเสียงดัง

ข้อเสนอแนะ : ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้สามารถเข้าใจกันได้โดยง่าย ทำให้ไม่เสียเวลาในการสอนงาน และไม่เกิดความเข้าใจผิดบ่อยครั้ง ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ทำหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่อง

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาหลักการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครต่อผู้ประกอบการขนาดย่อมในพื้นที่ ๒. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้ประกอบการ ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก ฝ่ายบุคคล ตั้งแต่อายุ ๑๘ ปี ถึง ๖๑ ปีขึ้นไป เป็นประชากรในการศึกษา โดยเลือกผู้ประกอบการที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเชียงใหม่ จำนวน ๓,๗๐๘ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๖๑ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖ และเป็นเพศชาย มีจำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี มีจำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานมีจำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินกิจการ ๕ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑ และส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียน ๑ - ๑๐ ล้านบาท มีจำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕

๕.๑.๒ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๔$, S.D. = ๐.๔๖๗) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการได้ดังนี้ ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๖๕$, S.D. = ๐.๖๓๐) รองลงมา คือด้านความคิด

สร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.680) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 2.36$, S.D. = 0.826) อยู่ในระดับน้อย

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑) ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.467) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.887) รองลงมา คือเข้าทำงานและเลิกงานตามเวลากำหนด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.920) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือโน้มน้าวหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.983) อยู่ในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.14

๒) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.680) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปลุกฝังค่านิยมให้เพื่อนพนักงานในองค์กรไม่ลักขโมยสิ่งของภายในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.933) รองลงมา คือส่งเสริมให้เพื่อนพนักงานมีความรักสามัคคีกัน ระหว่างแรงงานที่เป็นคนไทยและต่างด้าว เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.966) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือรู้จักนำเอาวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้สิ้นเปลืองกลับมาใช้ซ้ำให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.911) อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42

๓) ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.36$, S.D. = 0.826) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า งานเกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจภาษาซึ่งกันและกันอย่างถ่องแท้ระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 1.153) รองลงมา คือขาดทักษะในการทำงานจนเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.990) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือคนในชุมชนใกล้เคียงมีความหวาดระแวง และแสดงท่าทีไม่พอใจที่มีแรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัยอยู่ใกล้ๆ ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 1.140) อยู่ในระดับน้อย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.36

๕.๑.๔ สรุปข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงาน หรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงาน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการทำงาน ให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำได้ เพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง

ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิด ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลังให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์, วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรหาโอกาสนั่งคุยกับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง

ด้านปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้สามารถเข้าใจกันได้โดยง่าย ทำให้ไม่เสียเวลาในการสอนงาน และไม่เกิดความเข้าใจผิดบ่อยครั้ง ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ทำหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนัน เพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้เป็นที่เป็นที่ เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย

สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

พบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้หลักมนุษยธรรมในการปกครอง เพราะคนทุกคนถือว่าเป็นมนุษย์ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเหมือนกัน แรงงานต่างด้าวก็เหมือนกันก็ต้องการความเสมอภาคในชีวิตความเป็นมนุษย์ จึงใช้หลักปกครองด้วยความเอื้อเฟื้อ เหมือนเพื่อนกัน พนักงานกล้ามาปรึกษา ไม่เครียด งานจึงออกมาด้วยความเรียบร้อยพนักงานแรงงานต่างด้าวเป็นบุคคลที่มาจากต่างประเทศ จึงต้องมีการปรับตัวเข้ากับสภาพต่าง ๆ ทั้งด้านภาษา ความเป็นอยู่ อาหาร ฯลฯ จึงให้ความใกล้ชิดสนิทสนม เพื่อไม่ให้เกิดความคิดถึงบ้าน เมื่อมีความสนิทสนมและสื่อสารกันได้ ก็สามารถสื่อสารเรื่องงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงงานต่างด้าวต้องได้รับการฝึกทักษะด้านการทำงานก่อนการเริ่มงาน เพื่อให้งาน

ออกมาเสียหายน้อยที่สุด และต้องมีคนคอยดูแลในการเริ่มงาน สอนเรื่องระเบียบเพื่อการปฏิบัติให้เหมือนพนักงานคนไทย และให้ทำบัตรการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อการปรับค่าแรงที่ถูกต้อง ป้องกันการหลบหนีจากเจ้าหน้าที่ระหว่างการทำงานเร่งด่วนมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้พนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในกระบวนการทำงาน มีสวัสดิการเหมือนแรงงานคนไทย จะทำให้พนักงานเกิดความรักในสถานประกอบการ ให้ความรักเหมือนลักษณะครอบครัวงานที่เหมาะสมกับแรงงาน ถามความสมัครใจถ้าเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย และต้องมีเครื่องป้องกันอันตรายที่ได้มาตรฐาน เลือกดูพนักงานที่สามารถพัฒนาได้ มีความสะอาดไม่ชอบสิ่งเสพติด เพราะจะทำให้การทำงานไม่สะดวกอันเนื่องมาจากการขาดงานเพราะความเมาหรือเล่นการพนัน พนักงานแรงงานต่างด้าวมีความอดทนต่องาน ไม่ค่อยเลือกงานอาจจะเพราะไม่มีโอกาสเลือกมาก สามารถทำงานที่เสี่ยงภัย สกปรก หรืองานหนักได้ จึงเป็นที่ต้องการของนายจ้างในปัจจุบัน ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวก็ทำงานได้ บรรลุเป้าหมาย เพราะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานหนักที่คนไทยไม่อยากจะทำ

๒) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

พบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ประกอบการควรให้ความสนใจในการทำงานของแรงงาน และคอยชี้แนะบอกกล่าวอยู่เสมอ หรือกำหนดเป็นนโยบาย ทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาทั้งด้านการทำงานและด้านความคิด เมื่อพนักงานเกิดความคิดขึ้นเองได้ ก็ไม่ต้องคอยบอกอยู่ตลอดเวลา การเป็นอยู่ส่วนใหญ่อยู่แบบลักษณะครอบครัวคือให้ความเอื้อเฟื้อมากกว่า เพราะเป็นสถานประกอบการขนาดย่อม การได้มาซึ่งแรงงานเดือนที่ไม่มีใบอนุญาต หรือนายหน้าหามาให้ส่วนมากจะเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ไม่ผ่านกระทรวงแรงงาน งานที่ออกมาจะได้ไม่เต็มที่เพราะแรงงานเกิดความกังวลเรื่องเจ้าหน้าที่ กลัวถูกจับส่งกลับประเทศ หรือถูกปรับจากเจ้าหน้าที่ งานจึงออกมาไม่ดี เพราะคอยหลบ ๆ ซ่อน ๆ นายจ้างควรรับแรงงานที่ถูกกฎหมาย จะทำให้ปัญหา และความหวาดระแวงมีน้อย พนักงานจึงมีความคิดเรื่องงาน และเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดที่จะพัฒนาสถานประกอบการต่อไป

๓) ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

พบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ปัญหาที่พบอันดับแรกในการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานคือเรื่องภาษา โดยเฉพาะแรงงานชาวพม่า (เมียนมาร์) จะเป็นเรื่องภาษา เพราะภาษาเป็นประตูเปิดสู่การสื่อสารที่เข้าใจกันได้ เมื่อพนักงานฟังภาษาไม่ออกจึงยากต่อการรับคำสั่งงาน จึงเกิดความผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้งผู้ประกอบการก็ไม่สามารถพูดภาษาของแรงงานได้ นอกจากปัญหาเรื่องภาษายังมีปัญหาอื่น ๆ อีกหลายอย่าง เช่น ปัญหาเรื่องความสะอาด โรคติดต่อ การประทุติตัวเมื่อมาอยู่ต่างแดน มีติดการพนัน เล่นสล็อตเกอร์ ส่งเสียงดัง ไม่รักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน หรือที่อยู่อาศัย ทำให้ชุมชนใกล้เคียงเกิดความรำกึ่ง ไม่อยากคบ ทำให้ไม่ค่อยได้สนทนาด้านภาษา ปัญหาอีกด้านหนึ่งคือเรื่องการหลบหนีเข้ามาโดยผิดกฎหมาย เมื่อเกิดปัญหาเรื่องถึงตำรวจนายจ้างไม่สามารถช่วยได้ เพราะนายจ้างก็กลัวคดีเรื่องปัญหาใช้แรงงานผิดกฎหมาย สถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวได้ดีคือได้แรงงานที่ถูกกฎหมาย นายจ้างไม่ต้องเดินเรื่องให้แรงงานเรื่องบัตรขออนุญาตทำงาน จึงใช้แรงงานได้เต็มที่ และแรงงานก็พร้อมที่จะทำงาน เพราะไม่มีความกังวล ปัญหาเรื่องทะเลาะวิวาทส่วนใหญ่จะมีในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวเอง ไม่ค่อยยกล้ำมีเรื่องกับแรงงานไทย เพราะรู้ว่าไม่สามารถจะอยู่ได้อย่าง

ปลอดภัย แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการขนาดย่อมไม่ค่อยได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่กฎหมายแรงงานจัดให้มีเต็มที่ เพราะแรงงานอยู่ไม่นานก็เปลี่ยนงาน ปัญหาการย้ายแรงงาน จึงมีขึ้นบ่อย ๆ เพราะติดพวักพอง เมื่อคนใดคนหนึ่งย้ายที่ทำงานก็มีการย้ายตามกันไป

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ จากผลการวิจัย พบว่า การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้คือ ๑) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๓) ด้านปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ “นางณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร”^๑ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

๑) ผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงงานต่างด้าวว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดีทั้ง ๙ ด้านในระดับมาก โดยคุณสมบัติที่แรงงานต่างด้าวมีมากที่สุด คือคุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา รองมาคือด้านความอดุสาหะและขยันขันแข็ง รองมาคือด้านการงานเต็มประสิทธิภาพ รองมาคือด้านความเคารพนายจ้าง รองมาคือด้านการงานตามคำสั่ง รองมาคือด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองมาคือด้านความจงรักภักดี รองมาคือด้านการรักษาประโยชน์นายจ้าง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

๒) ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการ แยกพิจารณาเป็น ๕ ด้านได้ ดังนี้

- ๒.๑) ด้านความชำนาญในการทำงานปัญหา ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
- ๒.๒) ด้านความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
- ๒.๓) ด้านการอยู่ร่วมกันกับชุมชนใกล้เคียง ส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี
- ๒.๔) ด้านการสื่อสาร ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย

^๑ ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร, “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

๒.๕) ด้านการก่ออาชญากรรม ส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำเนินงาน และทุนจดทะเบียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย มีเพียงผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

๑) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำเนินงาน และทุนจดทะเบียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ “ถาวร ผิวเณร” ที่กล่าวว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ นิยมใช้แรงงานต่างด้าวเพราะสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในสถานประกอบการของตนได้^๒ และสอดคล้องกับ “เกียรติศักดิ์ พลมณี” ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี” ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกลยุทธ์ภายใน ปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไป และจากการศึกษายังพบว่า ปัจจัยกลยุทธ์ภายใน และปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๙ ด้าน คือ ลักษณะงาน นโยบายและการจัดการ สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ความอดทนของแรงงานต่างชาติ ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ ความรับผิดชอบในการทำงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และค่าจ้างแรงงาน ส่วนสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๓

^๒ ถาวร ผิวเณร, “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”, **การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๗).

^๓ เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘).

๒) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ “สุเทพ อภรณ์รัตน์” ได้วิจัยเรื่อง “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากกว่าครึ่งทำกิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้ พืชไร่ และระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๖ ถึง ๑๐ ปี โดยนายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และปัจจุบันด้านนโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้างและปัจจัยสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และนายจ้างไม่เห็นด้วย ถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัด^๔

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยตามสมมติฐานสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ “ธนวรรณ พงษ์อร่าม” ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งในขณะทำการวิจัยมีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่าและเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมาคือ มอญและกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทย^๕

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ “พัชรินทร์ ชันคา” ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาลักษณะของผู้ประกอบการ และกิจการพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ระหว่าง ๔๑-๔๕ ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

^๔ สุเทพ อภรณ์รัตน์, “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๗).

^๕ ธนวรรณ พงษ์อร่าม, “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร”, การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

ประกอบกิจการก่อสร้าง มีสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน และประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองน้อยที่สุดคือ กิจการเกษตร ปศุสัตว์ รวมถึงกิจการต่อเนื่องเกษตรและปศุสัตว์ โดยกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทุนจดทะเบียน และมีระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ ๑ ปีขึ้นไป-๕ ปี ด้าน^๖ และสอดคล้องกับ “มาลีวรรณ เลาะวิถิ” ได้วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดัดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม^๗

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสอดคล้องกับ “สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย” ได้ทำการศึกษาเรื่อง “โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง” พบว่า แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๕ ยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ประเทศไทยจะมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในกลุ่มแรงงานขั้นพื้นฐานรวมทั้งสิ้นประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ ราย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งมีประมาณปีละ ๑๐๐,๐๐๐ ราย แล้ว พบว่า จำนวนแรงงานขั้นพื้นฐานที่น่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ จะมีเพียงร้อยละ ๓๓ ของความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทั้งหมดเท่านั้น นอกเหนือจากการขาดแรงงานใหม่ ซึ่งจะเข้ามาเป็นแรงงานขั้นพื้นฐานแล้วยังพบว่ามีปัญหาการเลือกทำงานของแรงงานไทย^๘

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ “กฤษฎา จันทรเจริญ” ได้วิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการนํานโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ทั้งนี้ในการจัดทำหรือการนํานโยบายใดๆไปปฏิบัติควรที่จะมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้น

^๖ พชรินทร์ ชันคำ, “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^๗ มาลีวรรณ เลาะวิถิ, “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดัดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

^๘ สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง, (เสนอต่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๐).

ก่อนที่จะมีการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติจริง เนื่องจากในการกำหนดนโยบายโดยเฉพาะนโยบายที่กำหนดจากเบื้องบน (top-down policy making) ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติมักไม่ค่อยมีโอกาสในการเสนอข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติแก่ผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายมากนัก จึงเป็นเหตุให้การกำหนดนโยบายบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเท่าที่ควร จึงต้องมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นมาและนำผลจากการปฏิบัติงานในโครงการดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หากผลการปฏิบัติงานของโครงการนำร่องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จะได้มีการจัดทำโครงการนำร่องขยายผลในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงนโยบาย ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น^๙

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาดำเนินการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ “สุเทพ อารณรัตน์” ได้วิจัยเรื่อง “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี” พบว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๖ ถึง ๑๐ ปี โดยนายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก^{๑๐} “เกียรติศักดิ์ พลมณี” ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี” จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไป^{๑๑}

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนน้อย หรือไม่ได้จดทะเบียน สอดคล้องกับ “ถาวร ผิวเณร” ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า นายจ้าง/ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในสถานประกอบการของตนได้ แต่ไม่ได้หมายความว่า สถานประกอบการจะมีผลผลิต หรือบริการเพิ่มขึ้น สำหรับอัตราค่าจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย พบว่ามีสัดส่วนการใช้เกณฑ์ ค่าจ้าง/เงินเดือนเท่ากันคือ อยู่

^๙ กฤษดา จันทรเจริญ, “ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕).

^{๑๐} สุเทพ อารณรัตน์, “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๗).

^{๑๑} เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘).

ในอัตราระหว่าง ๒,๕๐๐ – ๔,๕๐๐ บาท/เดือน แนวโน้มที่ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราต่ำกว่า ๒,๕๐๐ บาท/เดือน มีความเป็นไปได้สูงกว่าที่จะจ้างแรงงานไทยในอนาคต จึงมีโอกาสเป็นไปได้ที่แรงงานต่างด้าว^{๑๒}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- ๑) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการได้เรียนรู้เรื่องภาษาต่างชาติที่มีแรงงานต่างด้าวประเทศใกล้เคียง มีการเรียนภาษาต่างด้าวทั้งผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว
- ๒) ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรหรือสถานประกอบการมีโอกาสไปดูงานหรือศึกษาวรรณกรรมประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานต่างด้าว
- ๓) ส่งเสริมให้ผู้ผู้นำในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน เพื่อป้องกันการทำผิดกฎหมายแรงงานต่างด้าวทั้งผู้ประกอบการและแรงงาน
- ๔) ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมร่วมกันระหว่างแรงงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรักและเข้าใจความเป็นอยู่ในแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของตนเองและเพื่อนบ้าน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- ๑) ผู้บริหาร และบุคลากรของสถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายแรงงานต่างด้าว
- ๒) ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้สามารถเข้าใจกันได้โดยง่าย ทำให้ไม่เสียเวลาในการสอนงาน และไม่เกิดความเข้าใจผิดบ่อยครั้ง ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ทำหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนัน เพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้เป็นที่เป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย

^{๑๒} ถาวร ผิวเณร, “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๗).

๓) ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิด ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลัง ให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์, วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรหาโอกาสนั่งคุยกับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง

๔) ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการทำงาน ให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำ เพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ควรทำการศึกษาวิจัยการสื่อสารและการใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการในสถานประกอบการ

๒) ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

๓) ควรทำการศึกษาวิจัยศักยภาพองค์กรของสถานประกอบการในการบริหารแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ

๔) ควรทำการศึกษาวิจัยการส่งเสริมวัฒนธรรมแรงงานต่างด้าว กับประเทศที่มีสถานประกอบการ

๕) ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวด้านต่าง ๆ ให้รอบด้าน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กฤตยา อาชวนิจกุล. สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖.

กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๑.

กุลศ สุนทรธาดา. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๙.

กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ๒๕๕๑.

จรรยา คุณมี. การบริหารจัดการ. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีในการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๔ กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

ชุตีระ ระบอบ และคณะ. ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒.

ชูชัย สมितिไกร. การคัดเลือกบุคลากร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่ : ๒๕๔๖.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑.

เชิดศักดิ์ ธีรนนทวานิช. บทความการจ้างแรงงานต่างด้าว. ที่ปรึกษา SMEs ด้านกฎหมายธุรกิจฝ่ายประสานและบริการ SMEs. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. กระทรวงอุตสาหกรรม, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ติน ปรัชญพฤตธี. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการพัฒนาและการพัฒนาการบริหารเล่ม ๑.

นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘.

ทวิช เปล่งวิทยา. จิตวิทยาผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์, ๒๕๓๐.

ธัญญา ผลอนันต์. ค่าจ้างและสวัสดิการยืดหยุ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ขวัญข้าว ๙๔, ๒๕๓๘.

บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบ และ แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม. ๒๕๕๒.

เปรี๊ยะ กิจรัตน์ภร. การจัดการอุตสาหกรรมและการผลิต. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏ พระนคร, ๒๕๔๓.

มัลลิกา ต้นสอน. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๗.

รัตนา สายคณิต. การบริหารโครงการแนวทางการสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหาร หลักการทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ, ๒๕๔๒.

สมคิด บางโม. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิงจำกัด, ๒๕๔๗.

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพริ้นต์ติ้ง, ๒๕๔๐.

สำนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม. การศึกษาปัญหาของธุรกิจขนาดย่อมและการประกอบการในภาคต่าง ๆ. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กนกพรรณ รูปขจร. ทศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างชาติดชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย : กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔.

กฤษฎดา จันทรเจริญ. ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โกวิท ธนการพาณิชย์. ธรรมชาติของการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- เกียรติศักดิ์ พลมณี. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ของผู้ประกอบการ ที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.
- จอมขวัญ ขวัญยืน. การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- จันทราณี สงวนนาม. อ่างใน ศิริยา โฉแก้ว. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวิทย์วิทยา จังหวัดสมุทรปราการ. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙.
- ชนิกานต์ ถาวรยุติการต์. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามแนวคิด Malcolm Baldrige : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.
- จิรพล ภูมิภักดี. ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘.
- ชัยวัฒน์ ศรมณี. ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด ในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- ชุติกัญจน์ อังคารประเสริฐ. การศึกษาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.
- ณัฐชญา อุตตมชัย. การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงาน ต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘ : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.
- ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร. การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- ถาวร ผิวเณร. การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. **การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๔๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทักษิณ เห็นชอบดี. แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณี สัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖.
- ทัศนีย์ ผ่านจันทาร. ทศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖.
- เทพ อภรณ์รัตน์. ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๗.
- ธนวรรณ พงษ์อร่าม. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร. **การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖.
- นวพร ยรรยง. การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมารช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.
- นินม หลอดกระโทก. การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- นิรันดร์ จันทรชัย. การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว. **วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๕๑.
- นิวัตน์ ศรีโคก. ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. รายงานการวิจัยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๕๙.
- บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. **โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบ และ แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม**. ๒๕๕๒.
- ประทีน ไกรสรโกวิท. ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๕๑.
- พ.ต.ท.อติพงศ์ ทองแดง. ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระบัณฑิต ญาณธีโร สุธีระตฤชณา. ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พัชรินทร์ ชันคำ. ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่. **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- มาลีวรรณ เลาะวิถี. ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- เฟื่องฟ้า ปัญญา. การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการต่อเนื่อง ในจังหวัดสมุทรสาคร. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต.** คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗.
- มาลีวรรณ เลาะวิถี. ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- ร.ต.อ.นฤบาล จิตทยานันท์. ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว. **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕.
- โลมฤทัย วงษ์น้อย. สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.
- วิทยา สิงห์มณี. กระบวนการหลบหนีเข้าเมืองของคนต่างด้าวจากประเทศพม่า และการจัดการปัญหาของภาครัฐ : กรณีศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๙.
- วันวิสา มหารมย์. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- วิญญู วกกกกลาง. ผลกระทบของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย. เอกสารเผยแพร่. สำนักวิจัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วุฒยา จันทมาศ. การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย : ศึกษากรณี อำเภอสังखะบุรี จังหวัดกาญจนบุรี. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง. เสนอต่อนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๐.

สำนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม. การศึกษาปัญหาของธุรกิจขนาดย่อมและการประกอบธุรกิจในภาคต่าง ๆ. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๑.

สุเทพ อารณรัตน์. ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๗.

สุณีย์ จ้อยจำรัส. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าแบบอิสระ **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๗.

อนุทิน ปลื้มมาลี. ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว และแนวโน้มในอนาคต. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

อดิเรก พันเขียว. วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศไทย: อดีต ปัจจุบัน อนาคต. **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๗.

อาจพล วงศ์บุษราคัม. การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

อุเทน ชนะกุล. แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักวิจัยเอแบคโพล. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานรับจ้าง/ใช้แรงงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาคนไทยใน๑๑ จังหวัดทุกภาคของประเทศ. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.ryt9.com/news/2006-12-18/5841486/> ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๑.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างแรงงาน. กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๖, ออนไลน์.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี ๒๕๕๑ และแนวโน้มปี ๒๕๕๒. กรุงเทพฯ : ฝ่ายยุทธศาสตร์ SMEs มหภาค สสว. ๒๕๕๒, ออนไลน์.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี ๒๕๕๓. กรมการจัดหางาน : กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสถาบันเพื่อพัฒนาประเทศไทย. โครงการสำรวจความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพที่ต้องการ. เสนอต่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๐.

(๔) บทสัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ นางสาวปราณี อนุกุล. ผู้จัดการ บ.เฟอร์นิเจอร์ จำกัด. วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นางพวงเพชร อรชุน. ผู้ประกอบการ บ.เฟอร์นิเจอร์ จำกัด. วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายยศกร พิมพิ้งาม. ผู้จัดการ บริษัทอภาพลาสติก จำกัด. วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายวสันต์ ฐปทอง. สถาปนิก บ.เม็ดพลาสติก ผลิตภัณฑ์จำกัด. วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายสมาน ภูริตนะ. ผู้จัดการ บ.เม็ดพลาสติก ผลิตภัณฑ์จำกัด. วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายอนุกร สุภาวะธรรม. ผู้ช่วยผู้จัดการ บริษัทอภาพลาสติก จำกัด. วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นางสาวอภา สนิทมาก. เจ้าของกิจการ บริษัทอภาพลาสติก จำกัด. วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นางอารีย์ สุขทา. เจ้าของกิจการ บ.เม็ดพลาสติก ผลิตภัณฑ์จำกัด. วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายอุทิศ บุญหลง. หัวหน้าแผนก บ.เฟอร์นิเจอร์ จำกัด. วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๕) รัฐธรรมนูญ :

กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
ข้อ ๗.

กฎกระทรวงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
ข้อ ๒.

กระทรวงมหาดไทย, ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
สำหรับลูกจ้าง ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๗-๑๒๐๖/๒๕๓๑.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๓/๒๕๔๑.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๓-๑๓๖๘/๒๕๔๒.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐, ๑๒๑๓-๑๒๑๔/๒๕๓๐, ๕๒๕/๒๕๒๔.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๓/๒๕๓๐, ๓๑๑๕/๒๕๓๒.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๓/๒๕๓๐.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๒/๒๕๒๔.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗-๒๐๑/๒๕๔๒.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๙/๒๕๓๒, ๒๘๙๒/๒๕๓๒, ๓๔๗-๓๔๙/๒๕๓๔ และ ๔๙๘-๕๐๕/๒๕๓๕.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๙๙/๒๕๒๔.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๐/๒๕๔๑.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๓๙/๒๕๓๐.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๐/๒๕๔๒.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๓๗.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๘-๙๗๑/๒๕๒๗.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๑.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๓.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๖๑, ๖๒ และ ๖๓.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Dabrin & Ireland. Ernest Dale **Management, Theory and Practice**, (New York : Mc
Garw-Hill Book co.1972.

Dale Yoder, **Personnel Principles and Policies**, fourth printing, Englewood Cliffs :
New Jersey Prentice - Hall, Inc. 1956.

Don Hellriegel, **Management third edition**, Addison-Wesley Publishing Company. Inc.,
1982.

บรรณานุกรม (ต่อ)

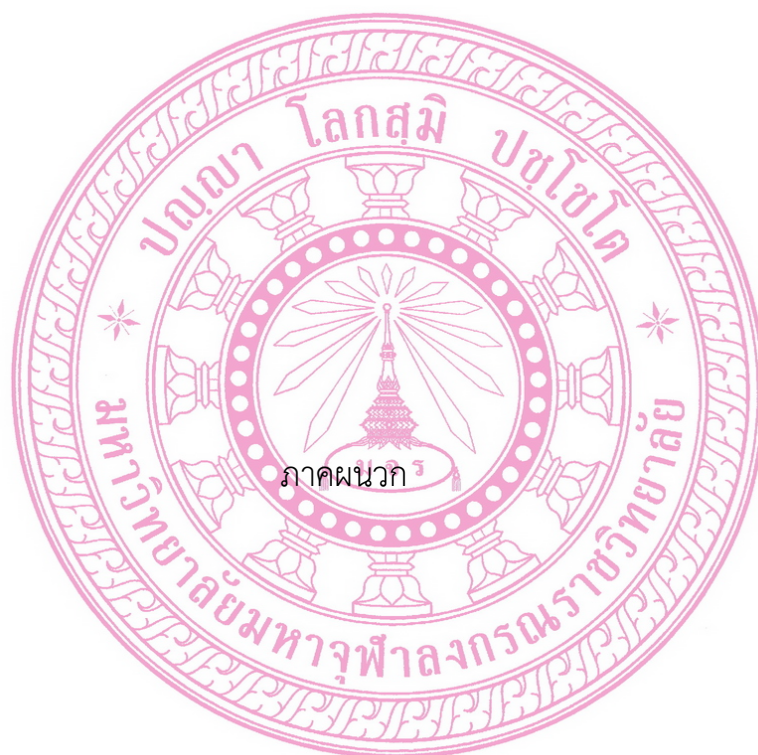
E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, second edition, California : Science Research Associates Inc.,1995.

Gulick L. and Urwick J. **Papers on the Science of Administration**. New York :Institute of Public Administration, 1973.

Henri Fayol. **Industrial and General Administration**. New York : Mc-Grew Hill,1930.

Parker and Munroe, **The geography of market failure** : edge-effect externalities and the location and production patterns of organic farming, Ecological Economics, 60(4), 2007.







พระราชบัญญัติ
การทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒[๑] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

(๒) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(๒) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ

(๔) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) หรือ (๓)

(๕) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๖) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

(๗) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดโดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และ มาตรา ๑๔ ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความใน มาตรา ๑๕

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดี และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดีเพื่อยกใบอนุญาตและปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่างคนต่างด้าวทั่วไปกับคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ก็ได้

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒

มาตรา ๘ เพื่อประโยชน์ในการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะในราชอาณาจักร รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการ

จ้างคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานตามประเภทหรือลักษณะที่กำหนดในราชอาณาจักรก็ได้

ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสอง ต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

ส่วนที่ ๒

ใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๙ ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงานตามมาตรา ๗ และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวต้องปฏิบัติตามก็ได้

ใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบดีจะวางระเบียบเพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดเงื่อนไขตามวรรคสอง ให้นายทะเบียนต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา ๑๐ คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๑ ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวนั้นก็ได้ การขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๒ ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการอนุญาตนั้นต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยรายละเอียดที่อธิบดีกำหนดโดยเร็ว

เมื่อได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ในระหว่างรอรับใบอนุญาตตามวรรคสอง ให้คนต่างด้าวนั้นทำงานไปพลางก่อนได้ โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ จนถึงวันที่นายทะเบียนแจ้งให้มารับใบอนุญาต

มาตรา ๑๓ คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ เพราะเหตุดังต่อไปนี้นี้อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

(๑) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๓) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๕) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ ประกาศตามวรรคหนึ่ง คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ด้วยก็ได้

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๔ คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวพร้อมกับแสดงเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในการออกใบอนุญาต ให้นายทะเบียนระบุท้องที่หรือสถานที่ที่อนุญาตให้ทำงาน ระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงาน ประเภทหรือลักษณะงาน และนายจ้างที่คนต่างด้าวนั้นจะไปทำงานด้วย ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในมาตรานี้จะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภทหรือลักษณะใด ในช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาลใด โดยมีเงื่อนไขอย่างใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๕ ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ เฉพาะงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุน

จำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุน การหักเงินค่าจ้าง และการนำส่งเงินค่าจ้างเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ จำนวนและอัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวแต่ละสัญชาติก็ได้ โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งมีหลักฐานใบรับตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง แสดงว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว หรือมีหนังสือรับรองตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง และลูกจ้างซึ่งปรากฏตามหลักฐานของนายทะเบียนว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งยังไม่เคยได้รับเงินคืนตาม มาตรา ๑๘ หรือยังไม่เคยถูกส่งกลับตามมาตรา ๒๐

มาตรา ๑๖ เมื่อนายจ้างนำส่งเงินค่าจ้างของลูกจ้างผู้ใดเข้ากองทุนแล้ว ให้นายทะเบียนออกใบรับให้แก่ นายจ้าง โดยในใบรับนั้นอย่างน้อยต้องระบุชื่อและเลขประจำตัวของลูกจ้าง ซึ่งถูกหักค่าจ้างจำนวนเงินที่นำส่ง และจำนวนเงินค้างส่ง และให้นายจ้างมอบใบรับให้แก่ลูกจ้างนั้นไว้เป็นหลักฐาน

เมื่อลูกจ้างถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองให้แก่ลูกจ้างนั้นเพื่อเป็นหลักฐาน

ในกรณีที่หนังสือรับรองตามวรรคสอง สูญหายหรือเสียหาย ลูกจ้างมีสิทธิขอรับใบแทนจากนายทะเบียน

การออกใบรับตามวรรคหนึ่ง การออกหนังสือรับรองตามวรรคสอง และการออกใบแทนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๗ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินค่าจ้างตามมาตรา ๑๕ เข้ากองทุนหรือนำส่งไม่ครบถ้วนต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของเงินค่าจ้างที่ไม่ได้นำส่งหรือนำส่งไม่ครบ

มาตรา ๑๘ ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเองมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืน โดยยื่นคำร้องขอคืนต่อนายทะเบียน ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ตนจะต้องผ่านเพื่อกลับออกไปนอกราชอาณาจักร หรือมีหนังสือแจ้งการขอคืนไปยังนายทะเบียน

การขอคืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างต้องแนบหลักฐานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งในการยื่นส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน หรือหลักฐานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งหรือวรรคสองในการยื่นส่งเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว

ให้นายทะเบียนมีหน้าที่คืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องหรือหนังสือแจ้งการขอคืน แล้วแต่กรณี ในกรณีที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวให้นายทะเบียนคืนเงินพร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันที่ครบกำหนดสามสิบวันดังกล่าวจนถึงวันที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

การคืนเงินค่าจ้างและดอกเบี้ยตามมาตรานี้จะคืนเป็นเงินสด หรือเช็คระบุชื่อลูกจ้าง หรือโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๑๙ ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ถ้ามิได้ขอรับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืนตามมาตรา ๑๘ ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินนั้นคืน และให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

ในกรณีที่ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งกลับเข้ามาในราชอาณาจักรและกลับเข้าทำงานตามใบอนุญาตเดิมที่ยังไม่สิ้นอายุ หรือได้ทำงานตามใบอนุญาตใหม่อันเป็นงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความใน มาตรา ๑๕ แล้วแต่กรณี ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ลูกจ้างนั้นไม่ต้องถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนอีก เว้นแต่เงินค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นเคยถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนยังไม่ครบถ้วน ให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุนจนกว่าจะครบถ้วน

มาตรา ๒๐ เมื่อมีกรณีที่จะต้องส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งจะถูกส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรยังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วนให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนสมทบในส่วนที่ขาด เว้นแต่ลูกจ้างนั้นเข้ามาทำงานใน

ราชอาณาจักรตามความต้องการของนายจ้าง นายจ้างนั้นต้องรับผิดชอบในเงินจำนวนที่ลูกจ้างยังส่งเข้ากองทุนไม่ครบถ้วนและให้กองทุนเรียกเก็บเงินส่วนที่ยังขาดอยู่นั้นจากนายจ้าง

มาตรา ๒๑ ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีอายุไม่เกินสองปีนับแต่วันออกเว้นแต่ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒ ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ

อายุใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๒ ได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการขยายระยะเวลางานนั้นต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยเร็วและให้นายทะเบียนแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาต

มาตรา ๒๓ ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานนั้นต่อไป ให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน

เมื่อได้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร และกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเป็นอย่างอื่นเป็นคราวๆ ไป

การขอต่ออายุและการต่ออายุใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๔ ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา ๒๕ ถ้าใบอนุญาตสูญหายหรือเสียหาย ให้ผู้รับใบอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือเสียหาย

การขอรับใบแทนใบอนุญาตและการออกใบแทนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๖ ผู้รับใบอนุญาตต้องทำงานตามประเภทหรือลักษณะงาน และกับนายจ้าง ณ ท้องที่หรือสถานที่และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต

ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง
ท้องถิ่นหรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน
กฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ห้ามมิให้บุคคลได้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งมี
ใบอนุญาตทำงานกับตนเพื่อทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ณ ท้องที่หรือ
สถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการ
อนุญาตให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

หมวด ๒

กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา ๒๙ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการส่งคน
ต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้าง
คนต่างด้าวและผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายว่าด้วย
คนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๐ ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

- (๑) เงินเพิ่มตามมาตรา ๘ วรรคสาม
- (๒) เงินที่นายจ้างนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๑๕
- (๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๗
- (๔) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๑๙ วรรคหนึ่ง
- (๕) เงินที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามมาตรา ๒๐ วรรคสอง
- (๖) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- (๗) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กระทรวงการคลัง
อนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน
- (๘) ดอกผลของกองทุน
- (๙) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๓๑ เงินของกองทุนให้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) คืนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๘ และเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการดังกล่าว

(๓) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๔) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ

(๕) เป็นค่าใช้จ่ายอันจำเป็นต่อการบริหารกองทุนซึ่งต้องไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุน

(๖) เงินของกองทุนตามมาตรา ๓๐ (๓) และดอกผลของเงินดังกล่าวให้ใช้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่เงินของกองทุนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่กองทุนเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๒ ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การเงิน การอุตสาหกรรม และกฎหมายเป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

มาตรา ๓๓ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๓๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) คณะรัฐมนตรีมีมติให้ออกเพราะบกพร่องหรือทุจริตต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๕ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งกรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิและการประชุมของคณะกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๖ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งอนุกรรมการกองทุนและการประชุมของคณะอนุกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๗ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายเงินของกองทุนในแต่ละปีตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- (๓) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและตามแนวทางและลำดับความสำคัญตาม (๑)
- (๔) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับทরণใช้จ่ายในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(๕) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์และการตรวจสอบภายในของกองทุน

(๖) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และการเบิกจ่ายเงินทดรองตาม (๔)

ข้อกำหนด ผลการพิจารณา และระเบียบตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ระเบียบตาม (๕) และ (๖) เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๓๘ ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีที่กระทรวงการคลังได้วางไว้

มาตรา ๓๙ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

มาตรา ๔๐ ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

หมวด ๓

คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๔๑ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาพความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ อัยการสูงสุด ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้างฝ่ายละไม่เกินสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การอุตสาหกรรม และกฎหมาย เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวต่อคณะรัฐมนตรี
- (๒) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีในการออกพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) ติดตาม ดูแล และประสานการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๔) กำกับการดำเนินงานของกรมการจัดหางานในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๔๓ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๔๔ ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ให้นำความในมาตรา ๔๓ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

หมวด ๔

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๔๕ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการของกรมการจัดหางานคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการและอีกสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตาม มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๖ หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตตาม มาตรา ๒๓ หรือเพิกถอนใบอนุญาตตาม มาตรา ๒๘ ผู้ขอรับใบอนุญาต ผู้ขออนุญาต ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งดังกล่าว

ให้นายทะเบียนส่งคำอุทธรณ์พร้อมทั้งเหตุผลในการมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาต ไม่อนุญาตไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาต ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์ และให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์วินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด

ในกรณีอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตตาม มาตรา ๒๓ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

มาตรา ๔๗ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคำสั่งทางปกครองและคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการทำคำสั่งทางปกครองและการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยอนุโลม

หมวด ๕

การกำกับดูแล

มาตรา ๔๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐาน

(๒) เข้าไปในสถานที่ใดในระหว่างเวลาที่มีหรือเชื่อได้ว่าจะมีการทำงานในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้โดยต้องมีหมายของศาล เว้นแต่เป็นการเข้าไปในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงเวลาพระอาทิตย์ตกในการนี้ ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใดๆ จากบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับสถานที่ดังกล่าวได้

มาตรา ๔๙ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา ๕๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ และสั่งให้ไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้นไม่ยินยอมหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวผู้นั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับและให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที ในการนี้ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘๑ มาตรา ๘๑/๑ มาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาใช้บังคับกับการจับตามมาตรานี้โดยอนุโลม

เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการสอบสวน รัฐมนตรีจะแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความชำนาญในการสอบสวนร่วมเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนทำการสอบสวนในคดีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ได้

การดำเนินการเกี่ยวกับการจับกุมตามวรรคสอง และการร่วมกันสอบสวนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติร่วมกันกำหนด

หมวด ๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๑ คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่งยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนดซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับและดำเนินการให้คนต่างด้าวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้

มาตรา ๕๒ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๕๓ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่แจ้งต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๒๒ หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๔ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท และถ้าคนต่างด้าวนั้นไม่มีใบอนุญาต ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา ๕๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียกหรือไม่ยอมให้ข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๔๘ ทั้งนี้ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๖ ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากความผิดตามมาตรา ๕๑ ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบได้

คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้มีจำนวนสามคนและคนหนึ่งต้องเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

เมื่อคณะกรรมการเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบและผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๗ ให้ออกกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ตามมาตรา ๗ ให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎกระทรวงตามมาตรา ๗ ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใดๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

มาตรา ๕๘ คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ อยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตหรือได้รับอนุญาตให้ทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตหรือการผ่อนผันนั้น

ใบอนุญาตที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ต่อไปตราบเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุ และผู้รับใบอนุญาตยังทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้น

มาตรา ๕๙ บรรดาคำขอและคำอุทธรณ์ที่ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอหรือคำอุทธรณ์ที่ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖๐ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดี ซึ่งได้ออกหรือส่งโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับ

ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดีที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

MOU (Memorandum of Understanding)

คือ บันทึกข้อตกลงร่วมระหว่างภาครัฐ ในการส่งแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย โดยทางกรมแรงงานประจำประเทศ จะเป็นผู้รับสมัครตามคำขอโควตาจากนายจ้าง และตรวจโรคเบื้องต้น ก่อนส่งให้นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง สัมภาษณ์คัดเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการ จากนั้นแรงงานที่ผ่านการคัดเลือกจะผ่านกระบวนการจัดทำพาสปอร์ต, วีซ่า, ใบอนุญาตทำงาน และการตรวจโรค แล้วจึงจัดส่งแรงงานดังกล่าวมาให้นายจ้าง ณ สถานประกอบการการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ภายใต้ MOU

ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าวนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา

1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านหรือหนังสือเดินทาง กรณีเป็นคนต่างด้าว

2) หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือจดทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่าโฉนดที่ดิน

3) แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

4) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกรณีเป็นนิติบุคคล

1) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

2) หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือจดทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่าโฉนดที่ดิน

3) แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

4) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าว

1) คำร้องขอนำเข้า

2) หนังสือแสดงความต้องการแรงงาน

- 3) หนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดหางาน
- 4) สัญญาจ้างแรงงาน
- 5) หนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว(โควตา)
- 6) หนังสือยืนยันการมีโควตา
- 7) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

(Name List)

- 1) แบบคำขอ (ตท.2)
- 2) หนังสือรับรองการจ้าง
- 3) บัญชีรายชื่อคนต่างด้าวที่บริษัทจัดหางานแรงงานในประเทศต้นทางจัดหาให้
- 4) สำเนาหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว(โควตา)
- 5) สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง
- 6) รูปถ่ายครึ่งตัว 3x4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป
- 7) แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
- 8) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง
กรณีเป็นบุคคลธรรมดาหรือสำเนาเอกสารรับรองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแสดงว่ากิจการของ
นายจ้างได้จดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินงานโดยถูกกฎหมาย กรณีเป็นนิติบุคคล
- 9) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 4 การยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน

- 1) คำร้องขอรับใบอนุญาตทำงาน
- 2) สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง
- 3) สำเนาหลักฐานการอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร
- 4) หนังสือรับรองการจ้าง
- 5) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง
กรณีเป็นบุคคลธรรมดาหรือสำเนาเอกสารรับรองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแสดงว่ากิจการของ
นายจ้างได้จดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินงานโดย ถูกกฎหมายกรณีเป็นนิติบุคคล
- 6) ใบรับรองแพทย์
- 7) รูปถ่ายครึ่งตัว 3x4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป
- 8) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง



หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๓๔๒

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ,ดร.

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เตชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ณ วันที่ ๑๖/๘/๕๖ ณ วัดบวรนิเวศวิหาร กรุงเทพมหานคร

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ, ดร.

๓๐/๗/๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๔๒

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ,ดร.

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ทรงฉันทวิมล

 ๒๕๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๔๒

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.เดิมนักดี ทองอินทร์

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เตชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการสุทธพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

รับทราบ
นางสาวกมล ทรัพย์
๑๓/๘.๑.๒๕๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร., โทรสาร ๐ - ๒๔๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๔๒

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุพธนา ปรานิต

ด้วย พระมหาแพ่ง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการศูนย์พุทธศาสนศึกษา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจรับแล้ว

๐๑๑๑๑๑ ๖๖๖๖/๖
๕ ต.ค. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศบ ๖๑๐๕.๒/๓๔๒

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสโร โรหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสนศรัทธาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสนศรัทธาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

Geo Thomas

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการสุทรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาปริยัติศาสตร์

4150 Sec 40
 8/12/2556



ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

ข้อ	ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑.	เริ่มทำงานและเลิกงานตามกำหนด ไม่ลา ขาดงาน เว้นแต่มีเหตุผลที่สำคัญ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ไม่ใช้เวลาดำเนินการส่วนตัว ทำงานเสร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน อย่างเต็มที่และมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จลุล่วง เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	มีการตรวจสอบความถูกต้องของงานเป็น อย่างดีทุกครั้ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย ความเต็มใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	สามารถสอนและถ่ายทอดประสบการณ์ การทำงานให้กับผู้เข้ามาทำงานใหม่ได้ เชื่อ ฟังและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาดีมาก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	โน้มน้าวหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชาได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	ทำงานล่วงเวลาทุกครั้งที่มีการร้องขอ ไม่ เกียจงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙.	ทำงานที่ยาก เสี่ยงอันตรายหรือสกปรกได้ โดยไม่มีเงื่อนไข ทำงานตามคำสั่งที่ได้รับ มอบหมายในทันทีไม่ถ่วงเวลาให้ล่าช้า	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐.	มีการฝึกฝนและพัฒนาการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑.	บุคลากรมีความสามารถคิดหาวิธีการที่จะบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ของบริษัทด้วยตนเองในเวลาฉุกเฉินได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	รู้จักนำเอาวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้สิ้นเปลืองกลับมาใช้ซ้ำให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	สามารถหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์และทำให้การทำงานง่ายมากขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ปลูกฝังค่านิยมให้เพื่อนพนักงานในองค์กรไม่ลักขโมยสิ่งของภายในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ส่งเสริมให้เพื่อนพนักงานมีความรักสามัคคีกัน ระหว่างแรงงานที่เป็นคนไทยและต่างด้าว เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากต่างหน่วยงาน เพื่อเสริมความรู้อยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	สามารถทำให้เพื่อนพนักงานเกิดความรักใน ที่ทำงานไม่นำความลับขององค์กรไปเปิดเผยแก่คนนอกบริษัท	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙.	สร้างค่านิยมให้เพื่อนพนักงานรู้จักมีความนอบน้อม ถ่อมตน อย่างเสมอต้นเสมอปลายรักษาท่าทางและคำพูดให้สุภาพอยู่เสมอ ถึงแม้จะถูกตำหนิตติเตียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐.	สร้างวัฒนธรรมการทำความเคารพยำเกรงผู้บังคับบัญชาและนายจ้าง ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ด้านปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑.	ขาดทักษะในการทำงานจนเป็นเหตุให้ สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ขาดความชำนาญจนเป็นเหตุให้เกิด อุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน ทำให้ต้อง หยุดงาน หรือเสียทรัพย์สินในการรักษา และ เสียเวลาในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	งานเกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจภาษาซึ่งกันและ กันอย่างถ่องแท้ ระหว่างผู้ควบคุมงานกับ แรงงานต่างด้าว	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	งานเกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากการสื่อสารด้านภาษาของ แรงงานต่างด้าว	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พก ใบอนุญาต	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	มีการทะเลาะกับคนต่างด้าวและคนไทย ของสถานประกอบการอื่น หรือใกล้เคียง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	คนในชุมชนใกล้เคียงมีความหวาดระแวง และแสดงท่าที่ไม่พอใจที่มีแรงงานต่างด้าว เข้าไปอาศัยอยู่ใกล้ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	แรงงานต่างด้าวถูกจับด้วยข้อหากระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน (ลัก, วิ่งชิง, ปล้น, กรรโชก, ฉ้อโกง, ยักยอกทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙.	มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีคดีมาทำงานด้วย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐.	แรงงานต่างด้าวถูกจับด้วยข้อหากระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ (อนาจาร หรือ ช่มชู้ กระทำชำเรา)	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้



ภาคผนวก ง.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท ๕ ธนะวัตต์ จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เตชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม
ในกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ศ.ดร. สุรพล สุษะพรหม
รองอธิการบดีฝ่าย
บริหาร

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม**เรียน** ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทเอเพ็กซ์ ทอยส์ จำกัด**สิ่งที่ส่งมาด้วย** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

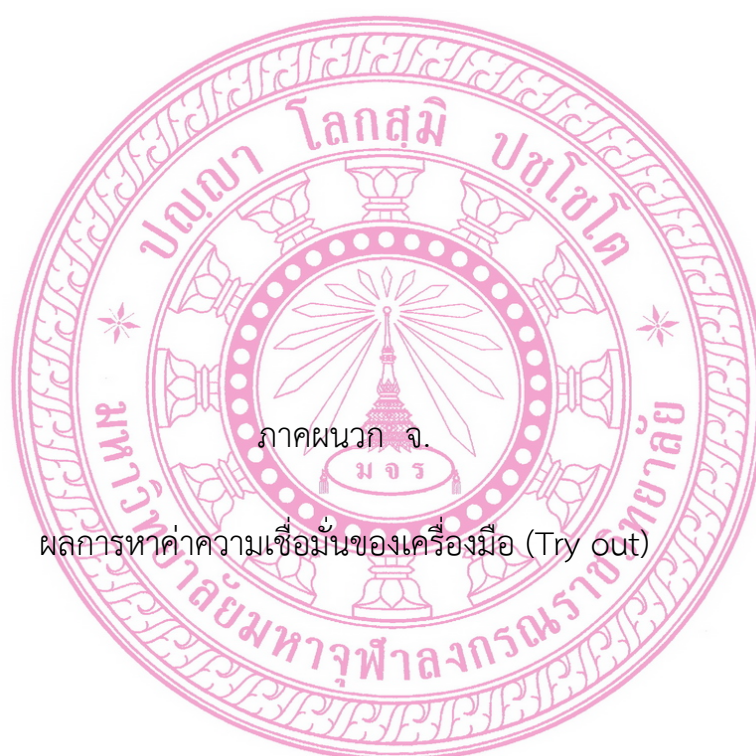
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ม. โอเพิร์ล นงธเทต จำกัด



ภาคผนวก จ.

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a๑	๔.๐๐	.๒๖๓	๓๐
a๒	๓.๙๗	.๑๘๓	๓๐
a๓	๓.๒๗	.๖๙๑	๓๐
a๔	๓.๒๗	.๘๒๘	๓๐
a๕	๓.๓๗	.๕๕๖	๓๐
a๖	๓.๓๐	.๗๕๐	๓๐
a๗	๓.๑๐	๑.๐๒๙	๓๐
a๘	๓.๑๗	.๘๗๔	๓๐
a๙	๓.๓๐	.๘๗๗	๓๐
a๑๐	๓.๔๗	.๖๒๙	๓๐
b๑	๓.๕๐	.๖๘๒	๓๐
b๒	๓.๔๓	.๖๒๖	๓๐
b๓	๓.๒๓	.๖๒๖	๓๐
b๔	๓.๓๗	.๖๖๙	๓๐
b๕	๓.๗๗	.๕๐๔	๓๐
b๖	๓.๒๐	.๘๔๗	๓๐
b๗	๓.๐๗	๑.๐๑๕	๓๐
b๘	๓.๑๓	.๗๓๐	๓๐
b๙	๓.๒๐	.๖๖๔	๓๐
b๑๐	๓.๒๓	.๘๑๗	๓๐
c๑	๓.๔๓	.๕๖๘	๓๐
c๒	๓.๔๓	.๖๗๙	๓๐
c๓	๓.๓๓	.๖๖๑	๓๐
c๔	๓.๔๓	.๕๖๘	๓๐
c๕	๒.๓๗	๑.๒๗๓	๓๐
c๖	๒.๓๗	๑.๑๘๙	๓๐
c๗	๒.๔๐	๑.๐๗๐	๓๐
c๘	๒.๔๓	๑.๒๕๑	๓๐
c๙	๒.๔๐	๑.๒๔๘	๓๐
c๑๐	๒.๒๓	๑.๓๐๕	๓๐

Reliability Coefficients

N of Cases = ๓๐.๐

N of Items ๓๐

Alpha = ๐.๙๔๗



ภาคผนวก ฉ.
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ภายใน : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัทสมชายเค็ดติง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ส่วยพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร ๓๖๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัทพี เอส เค็ดติง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๕-๙๘๖๑



โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาเทพ ฉายา เทชลีล ธีรสุประจำตวันนิคธ ๕๙๐๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ติดต่อในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

Ben Thomas

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

જિનજીવન

[illegible]

10 m. 59

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เตชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัทเหล็กสยามพาณิชย์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๙ ม.ค. ๕๗

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัทแพททิงพลาสติก จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๕-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อยูธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้จัดการบริษัท ต. พงษ์เจริญการพิมพ์ จำกัด
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เตชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
 กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน
 จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
 สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
 เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เตชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๔-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหืเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัทอู๋เฉลียว จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน
จึงขออนุญาตเคราะหืจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

วิมลพิณ ชนท้าวแก้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัท เจ. อาร์. พี. จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อีเมล : ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕ โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๐๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัทอภิปลาสติก จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เตชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการชาวยุโรปใน
 กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน
 จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
 สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
 เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เตชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๐๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัทเฟอร์นิเจอร์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพ่ง ฉายา เดชสิโล รักษาราชการแทนอธิการบดี ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพ่ง เดชสิโล โทร. ๐๘๕-๗๕๕-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัทเม็ตพลาสติกผลิตภัณฑ์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในบริษัทของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

๑.แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร” เป็นแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษา วิเคราะห์ในการทำวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

๓.แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร”

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของท่าน และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด จึงขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

พระมหาแพง เตชสีโล

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ

คำชี้แจง : โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริงหรือตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ และและกรอกข้อมูลตามความจริงลงในช่องว่าง

๑. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ☐ ๑. ชาย ☐ ๒. หญิง

๒. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ ๑. ๑๘ - ๓๐ ปี

☐ ๒. ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๓. ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๔. ๕๑ - ๖๐ ปีขึ้นไป

☐ ๕. ๖๑ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ ๑. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

☐ ๒. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐ ๓. อนุปริญญา/ปวส.

☐ ๔. ระดับปริญญาตรี

☐ ๕. สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ตำแหน่งของท่านในสถานประกอบการนี้คือ

☐ ๑. เจ้าของกิจการ

☐ ๒. พนักงาน

☐ ๓. อื่นๆ (โปรดระบุ)

๕. ระยะเวลาการดำเนินกิจการที่ผ่านมา

☐ ๑. ๑ ปี

☐ ๒. ๒ ปี

☐ ๓. ๓ ปี

☐ ๔. ๔ ปี

☐ ๕. ๕ ปี ขึ้นไป

๖. ทุนการจดทะเบียน

☐ ๑. ไม่มี

☐ ๒. ต่ำกว่า ๑ ล้านบาท

☐ ๓. ๑ - ๑๐ ล้านบาท

☐ ๔. ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวด้านประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ปัญหาอุปสรรคในสถานประกอบการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยระดับใด และขีดเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อที่	๑. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.๑	เริ่มทำงานและเลิกงานตามกำหนด ไม่ลา ขาดงาน เว้นแต่มีเหตุผลที่สำคัญ					
๑.๒	ไม่ใช้เวลาการทำงานทำธุระส่วนตัว ทำงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
๑.๓	ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่ และมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี					
๑.๔	มีการตรวจสอบความถูกต้องของงานเป็นอย่างดีทุกครั้ง					
๑.๕	ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ					
๑.๖	สามารถสอนและถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้กับผู้เข้ามาทำงานใหม่ได้ เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาดีมาก					
๑.๗	โน้มน้าวหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้					
๑.๘	ทำงานล่วงเวลาทุกครั้งที่มีการร้องขอ ไม่เกี่ยงงาน					
๑.๙	ทำงานที่ยาก เสี่ยงอันตรายหรือสกปรกได้ โดยไม่มีเงื่อนไข ทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายในทันทีไม่ถ่วงเวลาให้ล่าช้า					
๑.๑๐	มีการฝึกฝนและพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	๒.ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒.๑	บุคลากรมีความสามารถคิดหาวิธีการที่จะบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ของบริษัทด้วยตนเองในเวลาฉุกเฉินได้					
๒.๒	รู้จักนำเอาวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้สิ้นเปลืองกลับมาใช้ซ้ำให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด					
๒.๓	สามารถหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์และทำให้การทำงานง่ายมากขึ้น					
๒.๔	สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง					
๒.๕	ปลูกฝังค่านิยมให้เพื่อนพนักงานในองค์กรไม่ลักขโมยสิ่งของภายในองค์กร					
๒.๖	ส่งเสริมให้เพื่อนพนักงานมีความรักสามัคคีกันระหว่างแรงงานที่เป็นคนไทยและต่างด้าว เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน					
๒.๗	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากต่างหน่วยงาน เพื่อเสริมความรู้อยู่เสมอ					
๒.๘	สามารถทำให้เพื่อนพนักงานเกิดความรักในที่ทำงาน ไม่นำความลับขององค์กรไปเปิดเผยแก่คนนอกบริษัท					
๒.๙	สร้างค่านิยมให้เพื่อนพนักงานรู้จักมีความนอบน้อมถ่อมตน อย่างเสมอต้นเสมอปลายรักษาท่าทางและคำพูดให้สุภาพอยู่เสมอ ถึงแม้จะถูกตำหนิติเตียน					
๒.๑๐	สร้างวัฒนธรรมการทำความเคารพยำเกรงผู้บังคับบัญชาและนายจ้าง ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					

ข้อที่	๓. ด้านปัญหาอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓.๑	ขาดทักษะในการทำงานจนเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ					
๓.๒	ขาดความชำนาญจนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน ทำให้ต้องหยุดงาน หรือเสียทรัพย์สินในการรักษา และเสียเวลาในการทำงาน					
๓.๓	งานเกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจภาษาซึ่งกันและกันอย่างถ่องแท้ระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว					
๓.๔	งานเกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากการสื่อสารด้านภาษาของแรงงานต่างด้าว					
๓.๕	แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกใบอนุญาต					
๓.๖	มีการทะเลาะกับคนต่างด้าวและคนไทยของสถานประกอบการอื่น หรือใกล้เคียง					
๓.๗	คนในชุมชนใกล้เคียงมีความหวาดระแวง และแสดงท่าทีไม่พอใจที่มีแรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัยอยู่ใกล้ๆ					
๓.๘	แรงงานต่างด้าวถูกจับด้วยข้อหากระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน (ลัก, วิ่ง, ชิง, ปล้น, กรรโชก, ฉ้อโกง, ยักยอกทรัพย์สิน)					
๓.๙	มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีคดีมาทำงานด้วย					
๓.๑๐	แรงงานต่างด้าวถูกจับด้วยข้อหากระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ (อนาจาร หรือ ช่มชู้กระทำความผิด)					

แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคข้อเสนอนั้นอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

๑. ด้านประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข.
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางอารีย์ สุขทา บริษัทเม็ดพลาสติกผลิตภัณฑ์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพ่ง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุมัติขอทราบข้อมูลจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพ่ง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายสันต์ รูปทอง บริษัทเม็ดพลาสติกผลิตภัณฑ์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุมัติขอเก็บข้อมูลจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๓๕๕-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายสมาน ภูรีชนะ บริษัทเม็ดพลาสติกผลิตภัณฑ์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เตชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เตชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอรับข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายอนุกร สุภาวะธรรม บริษัทอภาพพลาสติก จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๕-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายยศกร พิมพ์งาม บริษัทอภิปลาสติก จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพ่ง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุมัติขอเก็บข้อมูลจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพ่ง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๓๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวอาภา สนิทมาก บริษัทอาภาพลสดิก จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุมัติเคราะห้จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายอุทิศ บุญหลง บริษัทเฟอร์นิเจอร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๔-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางพวงเพชร อรชุน บริษัทเพอร์นิเจอร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสีโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุมัติเคราะห้จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๗๖ พธ ๐๙๔
๑ ๗.๖๗

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสีโล โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวปราณี อนุกุล บริษัทเพอร์นิเจอร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาแพง ฉายา เดชสโร โส รัทสประจำตวันสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาแพง เดชสโร โทร. ๐๘๕-๗๕๙-๙๘๖๑



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ตอนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ – นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

.....

อายุ.....

ตำแหน่งงาน.....

ระดับการศึกษา.....

อายุการทำงาน.....

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานคร

๑. ท่านได้ใช้หลักการหรือแนวคิดใดในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการของท่าน ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

.....

.....

.....

๒. ท่านมีแนวคิดอย่างไรที่จะให้พนักงานเกิดแนวความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

.....

.....

.....

๓. ในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการของท่านมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง และท่านมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

พระมหาแพง เตชสีโล

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระมหาแพง เตชสีโล (ขำนิงาน)
- เกิด : วันที่ ๑๐ มกราคม พุทธศักราช ๒๕๑๔
- สถานที่เกิด : ๗๓ หมู่ ๙ ตำบลบ้านโคก อำเภอกอโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๖๐
- การศึกษา : ปริญญาตรีพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ (การเมืองการปกครอง)
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๓๙)
วิทยาเขตขอนแก่น วัดธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
- : ม.ปลาย กศน.อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
- : นักรธรรมชั้นเอก (พ.ศ.๒๕๒๙) เปรียญธรรม ๔ ประโยค (พ.ศ.๒๕๓๒) วัดธาตุ
จังหวัดขอนแก่น
- อุปสมบท : วันที่ ๑๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๔
- ณ อุโบสถวัดปิตุปल्लीผล แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ ๑๐๑๕๐
- หน้าที่การงาน : ครูพระสอนศีลธรรมประจำโรงเรียนทวีธาภิเศก ๒, โรงเรียนราชมนตรี บางขุนเทียน
ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี ประจำสำนักเรียนคณะเขตบางขุนเทียน
พระธรรมวิทยากร ฝ่ายฝึกอบรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดปิตุปल्लीผล ๑๘ หมู่ ๗ แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ ๑๐๑๕๐
โทรศัพท์.๐๙๑-๗๑๘๐๙๕๔, E-mail : yatomp@hotmail.co.th