



การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ

ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร



โดย

นางสาวสาวิตา กุ้ยรักษา

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 765 443 สัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ

ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 765 443 สัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

**THE SURVEY ATTRIBUTES THE NEED OF MIGRANT ENTERPRISE INDUSTRY AT
SAMUTSAKHON INDUSTRIAL ESTATE**



By
Sawitta Kuiraksa

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

**A Research Submitted in Seminar on Entrepreneurship
Bachelor of Business Administration Program in Business Management and English
Faculty of Management Science
SILPAKORN UNIVERSITY**

2010

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พิจารณาแล้ว อนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการ
ของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร” เสนอโดยนางสาว
สาวิตา กุ้ยรักษา มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาการเป็น
ผู้ประกอบการตามหลักปรัชญาสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและ
ภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ

.....
(อาจารย์ ดร.ธนินทร์ฐ์ รัตนพงศ์กัญญา)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ เดือน พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

คณะกรรมการสอบสัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ นพดล ไตวิชัยกุล)

..... / /

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์)

..... / /

..... กรรมการ

(อาจารย์ ประพล เปรมทองสุข)

..... / /

12500758: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ

คำสำคัญ : คุณลักษณะ / แรงงานต่างด้าว / สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

สาขาวิชา กุ้ยรักษา : การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร (THE SURVRY ATTRIBUTES THE NEED OF MIGRANT ENTERPRISE INDUSTRY AT SAMUTSAKHON INDUSTRIAL ESTATE) อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 79 หน้า

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการ เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ทุณการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน

ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยสำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าแรงงานไทย สามารถจัดหาแรงงานต่างด้าวได้ง่าย และเหตุผลด้านมนุษยธรรม

โดยภาพรวมสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร ต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านคุณธรรม จริยธรรมซึ่งให้ความสำคัญมากกว่าคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน และคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้แต่คุณสมบัติพื้นฐานที่แรงงานต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของสถานประกอบการคือ การมีจรรยาบรรณ คุณธรรมและจริยธรรม จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานประกอบการในประเภทอุตสาหกรรม ทุณการดำเนินงาน และระยะเวลาการดำเนินงานที่ต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

คณะวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เกษญาติเกษม อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำกระบวนการต่างๆในการทำวิจัยและข้อคิดเห็นอื่นๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนการให้ความเอาใจใส่ติดตามผลงานอย่างใกล้ชิดและปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ คณะวิทยาการจัดการทุกท่าน ที่วางรากฐานและถ่ายทอดวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณปรีชาเชษฐ์ สารตา (ผู้จัดการสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร) ที่กรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครและอำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม

ที่สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ มารดา ซึ่งให้ความรัก ความห่วงใย เป็นกำลังใจ และสนับสนุนส่งเสริมผู้วิจัยในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญ	1
	วัตถุประสงค์การวิจัย	4
	ขอบเขตการศึกษา.....	4
	สมมติฐานการวิจัย.....	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	แนวคิดในการกำหนดคุณสมบัติแรงงานในสถานประกอบการ	10
	แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	10
	แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว.....	19
	ปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว	25
	ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาคร	31
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3	วิธีดำเนินงานวิจัย.....	37
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	37
	ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	38
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	38
	การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ.....	39
	วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
กระบวนการวิจัย.....	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ	46
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว.....	47
ตอนที่ 4 คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการต้องการ	48
ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	56
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผลการวิจัย.....	68
ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต.....	69
ประโยชน์จากการวิจัย	69
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก	71
ประวัติผู้วิจัย	79

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนโรงงาน แยกตามอำเภอ 3 อำเภอ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2546-2552.....	34
2 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ	44
3 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
4 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตำแหน่ง	45
5 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม	46
6 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	46
7 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามทุนในการดำเนินงาน	47
8 แสดงจำนวนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว	47
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของสถานประกอบการ จำแนกตามคุณสมบัติพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว	48
10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความความต้องการจำแนกตาม คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณธรรม จริยธรรม	49
11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความความต้องการจำแนกตาม คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผล ต่อการทำงาน.....	50
12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความความต้องการจำแนกตาม คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน	51
13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความความต้องการจำแนกตาม คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ.....	53
14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความความต้องการจำแนกตาม คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	54
15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวจำแนกตาม ประเภทอุตสาหกรรม	56
16 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวจำแนกตาม ประเภททุนการดำเนินงาน	57

ตาราง (ต่อ)

- 17 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวจำแนกตาม
ระยะเวลาในการดำเนินงาน..... 58



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครที่ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน	33
2 แสดงการดำเนินงานการสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมต้องการ	43
3 แสดงภาพรวมคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวในแต่ละด้านตามที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ	62
4 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณธรรม จริยธรรมตามที่คุณประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ	63
5 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามที่สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ	64
6 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงานตามที่สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ.....	65
7 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพตามที่สถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ.....	66
8 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลตามที่สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ.....	67

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทยจนรัฐบาลต้องดำเนินการเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ในขณะเดียวกันต้องบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลได้นำระบบการขึ้นทะเบียนมาใช้ ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2547 เป็นต้นมา ซึ่งทำให้รัฐบาลเข้าใจถึงสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะไม่สูงนักได้ในระดับหนึ่ง แต่คงยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ทั้งหมด ที่ผ่านมามีฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือสามารถระบุความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการที่แท้จริงได้เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น

1. ผลการสำรวจภาวะการณ์มีงานทำของสำนักงานสถิติแห่งชาติไม่ได้แยกชัดเจนว่าผู้ทำงานที่เลือกเป็นตัวอย่างในการสำรวจเป็นคนไทยหรือคนต่างด้าว เนื่องจากไม่ได้เน้นการสำรวจเพื่อวัตถุประสงค์ที่จะให้ทราบว่าได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมากหรือน้อยเพียงใด และในอาชีพใดบ้างในสถานประกอบการ

2. การสำรวจแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำได้ยาก เนื่องจากผู้ประกอบการที่ว่าจ้างแรงงานเหล่านี้มีความผิดทางอาญา ส่วนใหญ่ไม่กล้าเปิดเผยจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่แท้จริงที่ตนเองว่าจ้างไว้ ทำให้นายจ้างบางคนใช้วิธีการติดสินบนเจ้าพนักงานเพื่อให้สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายต่อไปได้

ถึงแม้ว่าปัจจุบันกระทรวงแรงงานจะเปิดกว้างให้นายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาทำการจดทะเบียนเพื่อให้ทราบจำนวนผู้ว่าจ้างที่แท้จริงแล้ว อย่างไรก็ตามคาดว่าจะยังมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา และสัญชาติอื่นๆลักลอบเข้ามาทำงาน

และไม่ได้มาจดทะเบียนอีกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากความต้องการแรงงานต่างด้าวของไทยส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุการเลิกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานประเภท งานหนัก งานเสี่ยงภัย และงานสกปรก ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของภาวะการขาดแคลนแรงงานในส่วนนี้ จึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวแทน เนื่องจากแรงงานไม่เลิกทำงาน นอกเหนือจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานแล้ว การที่แรงงานต่างด้าวสามารถหาได้ง่ายและส่วนใหญ่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย ไม่ต้องอาศัยความชำนาญในการประกอบอาชีพ เน้นงานที่ต้องใช้กำลัง จึงส่งผลให้ผู้ประกอบการจำนวนมากเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพื่อทดแทนแรงงานไทย และเป็นการลดต้นทุนในการประกอบการ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากแม้จะมีการจัดระเบียบโดยให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย แต่ก็ยังพบการลักลอบใช้แรงงานเถื่อนแฝงตัวอยู่เป็นจำนวนมาก จากสถิติของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวกระทรวงแรงงาน พบว่า อัตราแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายทั่วประเทศในเดือนมกราคม ปีพุทธศักราช 2550 มีจำนวน 124,680 คน ขณะที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายมีจำนวน 54,434 คน ส่วนเดือนมกราคม ปีพุทธศักราช 2551 อัตราแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายทั่วประเทศไทยจำนวน 210,168 คน เข้าเมืองผิดกฎหมายมีจำนวนถึง 586,945 คน ในปีพุทธศักราช 2535 รัฐบาลมีนโยบายการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานอย่างถูกต้องเป็นครั้งแรกในเขตจังหวัดชายแดน (พงษ์สวัสดิ์ สุทธิสารกร 2540: 1) และในปัจจุบันรัฐบาลได้ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชาครั้งล่าสุดตั้งแต่วันที่ 1-30 กรกฎาคม พุทธศักราช 2552 เป็นครั้งสุดท้ายเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง จำนวนกว่า 400,000 คน อยู่ในราชอาณาจักรไทยเพื่อรอการส่งกลับไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2553 เป็นครั้งสุดท้าย หลังจากนั้นจะได้เร่งรัดให้มีการพิสูจน์สัญชาติเพื่อปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย

จังหวัดสมุทรสาครมีพื้นที่ทั้งสิ้น 827.34 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ได้รับผลกระทบ โดยตรงจากการเจริญเติบโตและการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับจังหวัดมีโครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม จึงมีผู้สนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมากในปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจำนวน 3,329 โรงงาน เงินลงทุน 132,674

ด้านบาท ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม 62,715 คน โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขต
อำเภอเมือง และอำเภอกระทุ่มแบน ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมอาหาร และแปรรูปอาหาร
(357 โรงงาน) อุตสาหกรรมพลาสติก (427 โรงงาน) อุตสาหกรรมสิ่งทอ (392 โรงงาน)
อุตสาหกรรมโลหะ (283 โรงงาน) และผลิตภัณฑ์โลหะ (379 โรงงาน) การลงทุนใน
ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากยังคงมีการลงทุนอยู่อย่าง
ต่อเนื่อง (ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร)

จังหวัดสมุทรสาครจึงกลายเป็นจังหวัดที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากในปี
พุทธศักราช 2545 มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ขอขึ้นทะเบียน และขออนุญาตทำงาน
จำนวน 37,047 คน แยกเป็นสัญชาติพม่า 35,644 คน (96.2%) สัญชาติลาว 1,221 คน (3.4%) และ
สัญชาติกัมพูชา 182 คน (0.4%) และเป็นแรงงานที่อยู่ในกิจการประมง จำนวน 25,848 คน
โดยประมาณว่ามีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งหมด 6 ถึง 7 เท่าของจำนวนแรงงานต่างด้าว
ที่มาขอขึ้นทะเบียน หรือประมาณ 2 แสนกว่าคน (ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร)

อย่างไรก็ตามการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในสถานประกอบการต้องคำนึงถึง
จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จะจ้างเข้ามาแทนแรงงานไทย และผลได้และเสียในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะ
กลุ่มแรงงานไทยที่ประสบปัญหาความยากจนที่ยังไม่มีงานทำ และยินดีที่จะทำงานประเภทเดียวกัน
กับแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการควรผลักดันให้แรงงานไทยกลับเข้ามาทำงานแทนแรงงานต่าง
ด้าวเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทยซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาในระยะยาวตามมาอีก
จำนวนมาก อาทิเช่น การจี้ปล้น การฆ่าตัวตายเนื่องจากภาวะเครียดจากปัญหาการว่างงาน เป็นต้น

โรงงานอุตสาหกรรม นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ เพราะผลผลิต
ของโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
ถ้าเศรษฐกิจดีก็จะส่งผลต่อสภาพการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศให้ดีขึ้น ดังนั้น โรงงาน
อุตสาหกรรมจึงนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป
การพัฒนาประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมนั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน เช่น
บุคลากร การจัดการ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เป็นต้น ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ “บุคลากร” เป็นส่วน
ที่มีความสำคัญยิ่ง หากโรงงานอุตสาหกรรมมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีคุณสมบัติตามความ
ต้องการของผู้ประกอบการแล้ว การดำเนินกิจการและผลผลิตจะมีประสิทธิภาพ ในทางตรงข้าม
หากโรงงานอุตสาหกรรมขาดบุคลากรที่มีคุณภาพหรือคุณสมบัติที่ไม่ตรงกับความต้องการของ

โรงงานอุตสาหกรรม การดำเนินกิจการและผลผลิตก็จะด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้น “บุคลากร” จึงมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจการของโรงงานอุตสาหกรรมเป็นอย่างยิ่งจากปัญหาที่กล่าวข้างต้น ส่งผลให้ผู้วิจัยต้องการสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร และปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการ
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว จำแนกตาม ประเภทของอุตสาหกรรม ทุนการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - การวิจัยในครั้งนี้เป็นการสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกคุณลักษณะแรงงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน 3. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน 4. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5. ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล

2. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินงานสำรวจตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2553 ซึ่งข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้มาจกแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร

3. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการสำรวจความต้องการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรม เลขที่ 39/5 หมู่ 2 ตำบลบางกระเจ้า อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000 จำนวนทั้งสิ้น 108 สถานประกอบการ

สมมติฐานการวิจัย

1. สถานประกอบการในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน
2. สถานประกอบการที่มีทุนการดำเนินงานที่ต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน
3. สถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน



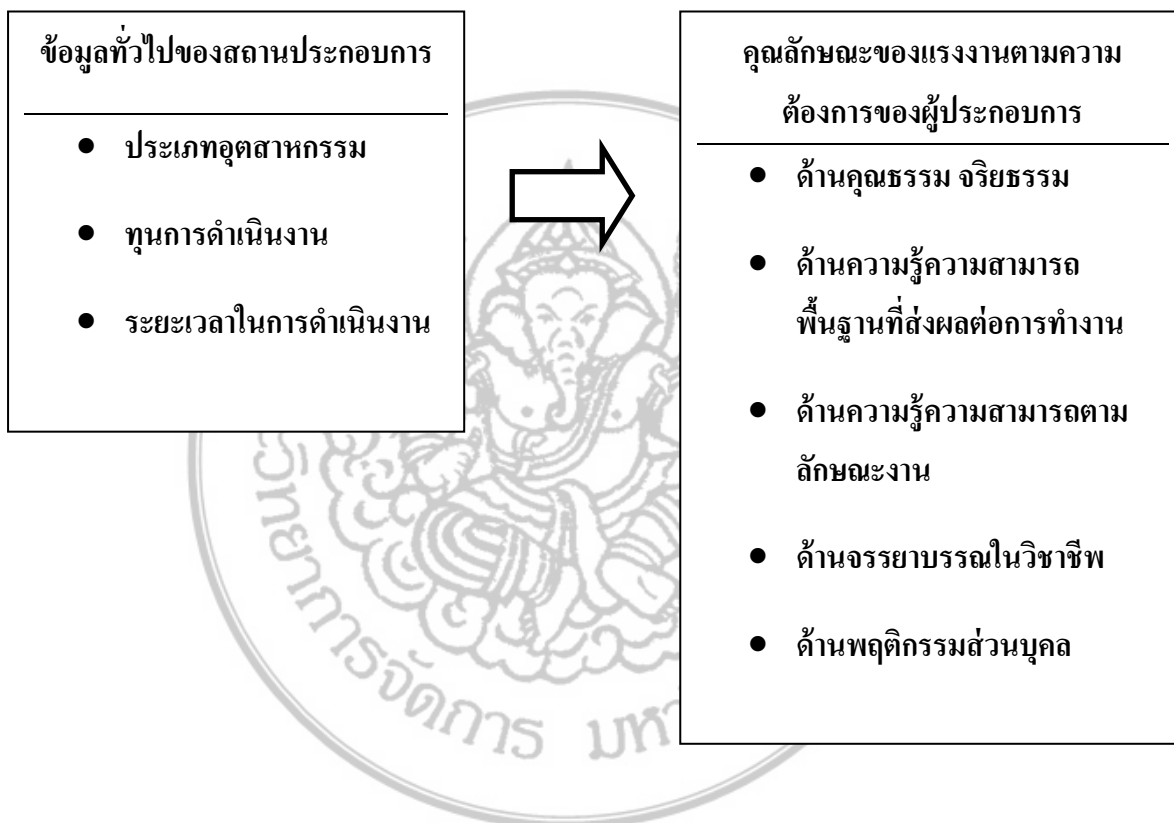
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จึงสามารถสังเคราะห์และสรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ประโยชน์ทางวิชาการ

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการ และทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร การวิจัยในครั้งนี้จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการด้านการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ และเพื่อสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้ที่ต้องการจะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

ประโยชน์ทางด้านการจัดการ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการที่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในเขตนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร เพื่อให้การใช้แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับพิจารณาวางแผนหรือนโยบายองค์กรในด้านแรงงานต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่รับจ้างทำงานให้แก่สถานประกอบการ โดยได้รับค่าจ้าง หรือผลตอบแทนอื่น ๆ (ประสูติพล พรประภา 2548 : 3)

สถานประกอบการ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม เลขที่ 39/5 หมู่ 2 ตำบลบางกระเจ้า อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

คุณลักษณะของแรงงาน หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่พึงมีในตัวแรงงาน โดยจำแนกเป็น 5 ด้านที่สำคัญประกอบด้วย (ศิริวรรณ สิริพทุไชรวรรณ 2547:15)

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นสิ่งที่ดี เป็นสภาพคุณงามความดีที่เป็นความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ ซึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม และ ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรกระทำความดี เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ มีความรับผิดชอบในการทำงาน ขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่องานหนัก มีระเบียบวินัยในตัวเอง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน และมีมนุษยสัมพันธ์สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี

2. **ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน** หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์) ได้เป็นอย่างดี มีความใฝ่รู้ ฝึกตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีความรู้และมีทักษะพื้นฐานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย มีไหวพริบปฏิภาณ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาไทย และมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

3. **ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย มีความชำนาญ/ทักษะในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ในขอบข่ายของงานอย่างถูกต้อง มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และข้อมูลต่างๆในการทำงานเป็นอย่างดี และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี

4. **ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ** หมายถึง ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด ศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย พัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง

5. **ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานอุตสาหกรรม ทั้งในแง่ของการบริหาร การผลิต การจำหน่าย และการให้บริการในงานอุตสาหกรรม โดยไม่เป็นคนก้าวร้าว ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ไม่เล่นการพนันจนส่งผลเสียต่อการทำงาน รู้จักแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ไม่สร้างความขัดแย้งที่ส่งผลเสียต่อองค์กร มีเป้าหมายที่ชัดเจนในชีวิตและต้องการความก้าวหน้า

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า และทำการรวบรวม เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทฤษฎีต่างๆที่นำมาเป็นแนวคิดของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถ แยกเป็นประเด็นต่างๆได้ดังนี้

1. แนวคิดในการกำหนดคุณสมบัติแรงงานในสถานประกอบการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร
 - 2.1 วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร
 - 2.2 หลักการสรรหาบุคคล
 - 2.3 ข้อกำหนดที่ควรนำมาพิจารณาในการสรรหา
 - 2.4 กระบวนการสรรหาบุคลากร
 - 2.5 คุณสมบัติของแรงงานที่นายจ้างพึงประสงค์
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
 - 3.1 ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
 - 3.2 สาเหตุของการอพยพแรงงานต่างด้าว
 - 3.3 รูปแบบของแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย
 - 3.4 แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
 - 3.5 ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อประเทศไทย
4. ปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว
 - 4.1 แนวคิดเรื่องการจ้างงาน
 - 4.2 สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว
 - 4.2.1 ปრაกฏการณ์ของแรงงานต่างด้าว
 - 4.2.2 สาเหตุจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน
 - 4.2.3 ความต้องการของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว
5. ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาคร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดในการกำหนดคุณสมบัติแรงงานในสถานประกอบการ

ความหมายของคุณลักษณะ

(อุมาพร บุญญาวิโรจน์ 2538: 39 อ้างถึงใน ลีลา สุวรรณนิมิต 2538: 17) คุณลักษณะตรงกับภาษาอังกฤษว่า Characteristics มีความหมายตามประมวลศัพท์บัญญัติของกรมวิชาการว่า หมายถึง “ลักษณะ”

พจนานุกรม สุทธานนท์ (2538: 48) คุณลักษณะ หมายถึง แบบอย่างแห่งพฤติกรรม หรือ สิ่งที่ปรากฏให้เห็นและชี้ หรือแสดงถึงความดี หรือ ลักษณะประจำตัวของบุคคล

กวี วงศ์พุด (2538: 11) คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะนิสัย ลักษณะคุณสมบัติ หรือ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ลักษณะของรูปร่าง รูปแบบ บัณฑิต ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของแต่ละบุคคล ใช้ในการแบ่งแยกซึ่งลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่สังเกตได้อย่างชัดเจน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นความดี หรือ พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็น หรือ ลักษณะประจำของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการแสดงออกที่สามารถสังเกตและเห็นได้

2.แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

จากการที่ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวใดๆ ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรนั้นสืบเนื่องมาจากความสามารถในการจัดการภายในองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาดำเนินงานและปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การสรรหา (Recruitment) จึงเป็นงานขั้นแรกและเป็นงานที่มีความสำคัญในกระบวนการจัดคนเข้าทำงาน (staffing process) ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาบรรจุทำงานในตำแหน่งต่างๆ ที่ว่างในองค์กรการสรรหาและเลือกบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญมากของการบริหารงานบุคคล ดังนั้นในหลักการของขบวนการนี้ คือหาคนที่มีความรู้ความสามารถที่สุดเท่าที่จะหาได้ โดยตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเสมอภาค และกระทำอย่างมาตรฐาน เป็นเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการจะได้คนดี มีความรู้ความสามารถ ทำให้การทำงานหรือปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงการใช้วิธีการที่สะดวก รวดเร็ว และได้มาตรฐานด้วย (วิลาส สิงหวิสัย 2547: 532)

ความหมายของการสรรหาบุคลากร (Recruitment) (สุภาพร พิศาลบุตร 2543: 17) การสรรหาหมายถึง การค้นหา และใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุด สำหรับตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องการ โดยใช้เอกสารประกาศ และประชาสัมพันธ์ที่ชวนสนใจ การเลือกใช้การทดสอบที่ทันสมัย

การค้นหาคู่มือที่จะมาแข่งขันภายในและภายนอกวงการขององค์กร และการบรรจุบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานตลอดจนติดตามผลการปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ รัตพิศาล 2547: 89) การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจงใจบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การแสวงหากคนเข้ามาปฏิบัติงานและสิ้นสุดลงเมื่อบุคลากรได้มาสมัครงานในองค์กร ซึ่งการสรรหาถือเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นบุคลากรใหม่ต่อไปจากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การสรรหา(Recruitment) หมายถึง กระบวนการดึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาสู่หน่วยงานหรือองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจเข้ามาสมัครงานหรือหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อหน่วยงานหรือองค์กรจะได้ว่าจ้างต่อไป

ความสำคัญหรือความจำเป็นในการสรรหาบุคลากร มีสาเหตุหรือมีที่มาดังต่อไปนี้ (จุมพล นิมิพาณิชย์ 2547: 101)

1. เกิดจากการที่มีการขยายกิจการ คือ มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ขึ้นมา ในแง่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเพื่อจะได้นำเข้ามาปฏิบัติงาน

2. เกิดจากมีการลาออก โอน ย้าย หรือเกษียณอายุหรืออื่นๆ ที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่ง ในแง่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทั้งนี้เพื่อให้มีกิจการดำเนินต่อเนื่องไปได้

3. เกิดจากมีการเลื่อนบุคลากรไปจากตำแหน่งเดิม ทำให้ตำแหน่งดังกล่าวว่างลงในกรณีดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนจากที่กล่าวข้างต้น การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ในแง่ที่จะช่วยให้องค์กรมีแหล่งสำรองทางด้านบุคลากร (human resources) แหล่งสำรองนี้ช่วยอำนวยความสะดวกในแง่ของการทำให้กระบวนการเลือกสรรหาสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้กระบวนการสรรหาบุคลากรยังช่วยส่งผลให้เกิดประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์หน่วยงานหรือองค์กรให้บุคคลภายนอกได้ทราบถึงกิจการการดำเนินงานและชื่อเสียงขององค์กรให้แพร่หลายต่อสาธารณชนโดยทั่วไปอีกด้วย

2.1 วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร

โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากรมีดังนี้ (วัชรกรรณ์ ตลับทอง 2550: 36)

2.1.1 เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะเชื่อว่าจะให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

2.1.2 เพื่อจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงาน อุบัติเหตุ ตลอดจนความขัดแย้งของบุคคลต่างๆ ในองค์กร ซึ่งหากมีหลักการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ดีก่อนรับเข้ามาทำงานแล้ว ปัญหาต่างๆ ดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นได้น้อยที่สุด

2.1.3 เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้างในแง่ที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ และเพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายนายจ้าง หรือองค์กรในแง่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเต็มที่

2.2 หลักการสรรหาบุคคล

การสรรหาเป็นเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานให้กับองค์กรในระยะยาว โดยถือว่าองค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการวางแผนดำเนินงานด้านอัตรากำลังคนที่ดีเพื่อรองรับการขยายตัวขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้้องค์กรได้มีโอกาสสรรหาได้รวดเร็ว กระชับ ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและสูญเสียเวลา หลักการสรรหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปก็คือ การหาคนที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยวิธีที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัด พร้อมทั้งได้มาตรฐาน หลักการที่ได้รับความนิยมนำไปปฏิบัติมีอยู่ 2 ระบบคือ (วิลาศสิงหวิสัย 2547: 536-537)

2.2.1 ระบบคุณธรรม (merit system) เป็นระบบที่เกิดขึ้นเพื่อจัดระบบอุปถัมภ์ (patronage system) ออกไป คือ ต้องการให้คุณธรรมในการสรรหาให้ได้ผู้ที่มีความสามารถไว้ปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้ทัดเทียมกัน และในระหว่างปฏิบัติงานก็ให้มีหลักประกันอันมั่นคงพอควรทั้งต้องการให้ผู้ปฏิบัติในหน้าที่วางตัวเป็นกลาง วิธีการที่เป็นธรรมะในระบบคุณธรรมคือการทดสอบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติต้องการมาปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม มีลักษณะเด่น 4 ประการคือ

2.2.1.1 หลักเสมอภาคในโอกาส (equality of opportunity) ผู้มีคุณสมบัติตามหน้าที่ที่กำหนดจะมีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้โดยเสมอภาคกัน ไม่มีพรรคพวก หรือเป็นญาติ

2.2.1.2 หลักความสามารถ (ability) ใครที่มีความสามารถสูงกว่าก็จะได้รับการคัดเลือกเข้ามาก่อน และมีโอกาสก้าวหน้า เวลาบรรจุจะบรรจุคนที่สอบได้ที่หนึ่งก่อนเพราะถือว่าเป็นผู้มีความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน จะพิจารณาจากผู้มีความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสม

2.2.1.3 หลักความมั่นคงในอาชีพ (security on tenure) เป็นหลักประกันว่า เมื่อเข้ามาทำงานจะไม่ถูกออกจากงานง่ายๆ โดยมีกฎหมายระบุคุ้มครองไว้ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความอุ่นใจสามารถปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนได้

2.2.1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (political neutrality) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระไม่ถูกแทรกแซงจากนักการเมือง คือ มีหลักประกันว่าข้าราชการจะไม่ถูกบีบบังคับจากอิทธิพลของฝ่ายการเมืองที่อาจผลัดเปลี่ยนกันเข้ามาบริหารประเทศ จึงมีข้อกำหนดว่าข้าราชการประจำจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับข้าราชการการเมืองได้แค่ไหน อย่างไร

2.2.2 ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) เป็นระบบที่มีลักษณะตรงข้ามกับระบบคุณธรรม เป็นการใช้วิจารณ์พิจารณาบุคคลที่รู้จัก หรือผู้ที่มีญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง ในทางวิชาการจึงขาดเหตุผลที่จะเชื่อว่าการสรรหาบุคคลตามระบบนี้จะได้คนดีมีความสามารถอย่างแท้จริง เพราะมิได้มีการทดสอบความรู้ความสามารถตามระบบ ระบบอุปถัมภ์นี้มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ยุโรป มีระบบศักดินา ซึ่งได้รับมอบหมายจากพระเจ้าแผ่นดินให้ดูแลกิจการต่างๆ มีข้าทาสบริวารที่เลี้ยงไว้เมื่อจะตั้งคนให้ทำงานก็จะตั้งจากบริวาร ที่ดังนี้สืบเนื่องมาเรื่อยๆ

2.3 ข้อกำหนดที่ควรนำมาพิจารณาในการสรรหา (วรรณธ แสงมณี 2547: 3-5)

2.3.1 นโยบายขององค์กร คือ กรอบในการกำหนดทิศทางในการสรรหาที่รับผิดชอบในการสรรหาจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่า องค์กรมีนโยบายอย่างไร เกี่ยวกับการสรรหาคนเข้ามาปฏิบัติงาน

2.3.1.1 นโยบายส่งเสริมบุคคลภายในให้บรรจุในตำแหน่งที่ว่างลงซึ่งเชื่อว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ทำงานอยู่

2.3.1.2 นโยบายรับบุคคลภายนอกมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งองค์กรเชื่อว่าจะได้บุคคลที่มีแนวความคิดใหม่ๆ เข้ามาในองค์กรที่จะวนเวียนเฉพาะคนในองค์กรเท่านั้น

2.3.1.3 นโยบายค่าตอบแทน (compensation) ในบางครั้งนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนเป็นข้อจำกัดในการสรรหาพนักงานที่มีคุณภาพเข้ามาในองค์กร บริษัทที่กำหนดราคาค่าเงินเดือนต่ำกว่าตลาดมักจะได้บุคคลที่หมดโอกาสจากที่อื่นๆ ซึ่งเมื่อเข้ามาทำงานกับองค์กรแล้วทำเพื่อรอเปลี่ยนงานไปสู่องค์กรอื่น

2.3.1.4 นโยบายด้านสภาพการจ้างงาน (employment status policies) เพราะบางครั้งองค์กรต้องการรับคนเข้าทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือทำงานนอกเวลา (part-time)

2.3.1.5 นโยบายการจ้างคนต่างด้าว (international hiring policies) เพราะบางครั้งองค์กรต้องการคนต่างด้าวเข้ามาทำงานด้วย ผู้สรรหาต้องศึกษาหาความรู้ต่างๆ ด้านกฎหมายเพื่อการจ้างงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

2.3.2 แผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (human resources plans) ผู้รับผิดชอบงานสรรหาจะต้องศึกษาว่าองค์กรต้องการบุคลากรตำแหน่งใดบ้าง มีคุณสมบัติอย่างไร ช่วงเวลาใด และแผนทดแทนกำลังคนที่จัดเตรียมไว้เป็นอย่างไร เพื่อเตรียมการสรรหาให้ได้ตามแผนที่กำหนดไว้

2.3.3 คุณสมบัติของผู้สรรหา (recruiter qualification) คุณสมบัติของผู้สรรหาควรมีความรู้ความสามารถในหน้าที่ตำแหน่งของตนเพื่อการสรรหาเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม

2.3.4 สภาพแวดล้อมทั่วไป (environmental conditions) (วิลาวรรณ รพีพิศาล 2547: 92) ในการสรรหาจะต้องให้ความสำคัญต่อบังคับทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อ การสรรหาบุคลากร โดยเฉพาะบังคับภายนอกในเรื่องตลาดแรงงาน อัตราการว่างงานกฎหมาย แรงงาน การขยายตัวของเศรษฐกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทคู่แข่ง

2.4 กระบวนการสรรหาบุคลากร

สำหรับกระบวนการสรรหานี้ (ประชา มีเหม็ง 2550: 23) ได้สรุปขั้นตอนกระบวนการสรรหาบุคคล ดังนี้

2.4.1 การกำหนดลักษณะงาน หมายถึง ขั้นตอนการออกแบบงานและทำการวิเคราะห์ งานซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เข้าใจได้ชัดเจนถึงลักษณะของงานในแง่มุมต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถ เข้าใจถึงลักษณะบุคคลที่ต้องการ

2.4.2 การพิจารณาวางแผนการสรรหา หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะ ใช้สรรหาซึ่งควรจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้สามารถสื่อความไปถึงกลุ่มบุคคลที่ องค์กรต้องการได้โดยตรงมากที่สุด รวมไปถึงการพิจารณาแหล่งจะไปทำการสรรหาอีกด้วย

2.4.3 การพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดการจูงใจในการสรรหา หมายถึงการ พิจารณากลไกของการสรรหาที่สามารถดึงดูดใจผู้สมัคร ซึ่งเป็นการพิจารณาที่มีการคำนึงความ คาดหมายของทั้งสองฝ่าย เพื่อที่จะกำหนดให้เข้ากันได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.4.4 การดำเนินการสรรหา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาตามนโยบายและ วิธีการที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์งาน (Job analysis) (ประชา มีเหม็ง 2550: 23) หมายถึง การศึกษา รายละเอียดของงานแต่ละงาน โดยผู้วิเคราะห์จะทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานในเรื่องของ กิจกรรม เครื่องมือที่ใช้ ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมที่ปฏิบัติงาน การใช้วัตถุดิบ การใช้บริการ สภาพการทำงาน วิธีปฏิบัติงานและคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงานนั้น ซึ่งได้แก่ความรู้ความ ชำนาญ ประสบการณ์ และคุณสมบัติส่วนตัว การวิเคราะห์งานจะทำให้การสรรหาทราบถึง รายละเอียดของงานในตำแหน่งที่จะสรรหา และทราบถึงระดับของทักษะที่ผู้สมัครที่ควรจะต้องมี

คำพรรณนาลักษณะงาน (Job description) หมายถึง ข้อความที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงาน ทำงานอะไร ทำอย่างไร และทำไมจึงทำอย่างนั้น ในสาระสำคัญของข้อความดังกล่าวควร

ประกอบด้วยรายละเอียดของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงื่อนไขในการจ้างงาน ในรายละเอียดของคำพรรณนางานจะแสดงให้เห็นว่าหากองค์การต้องการจะคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานหรือจะประเมินการปฏิบัติของบุคลากรที่จะได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าควรจะสรรหาบุคคลอย่างไรจากแหล่งใดตลอดจนวิธีการคัดเลือกที่จะทำให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และยังให้ข้อมูลสำหรับเปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

การระบุคุณสมบัติเฉพาะของงาน (Job specification) หมายถึง ข้อความที่แสดงคุณสมบัติอย่างต่ำที่จะพึงรับได้ของบุคลากรที่จะทำงานนั้นอย่างไรผลตามที่ต้องการคุณสมบัติอย่างต่ำดังกล่าวได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อกันว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุไว้จะสามารถทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังนั้นการระบุคุณสมบัติเฉพาะของงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรใช้เป็นมาตรฐานในการเลือกคนที่มีคุณสมบัติตามที่ปรากฏและใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับบุคคลนั้นๆ เข้าทำงานการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในธุรกิจอุตสาหกรรมแนวทางในการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้พนักงานที่มีคุณภาพดังนี้ในงานธุรกิจอุตสาหกรรม

1. องค์การธุรกิจอุตสาหกรรมควรมีวิธีการที่ดี เพื่อให้รู้ว่าจำนวนบุคลากรที่ต้องการมีจำนวนเท่าไร มีความรู้ความสามารถและศักยภาพเรื่องใด สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดตำแหน่งงาน การขยายตัวของงานการผลิต ความจำเป็นต่างๆ เพื่อใช้ประกอบพิจารณาการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมต่อไป

2. การสรรหาพนักงานนั้น องค์การธุรกิจอุตสาหกรรมจะต้องการให้ผู้สนใจหรือผู้สมัครได้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงขององค์กร เช่น ความมั่นคง สวัสดิการ นโยบาย วิธีการ ซึ่งสภาพต่างๆ เหล่านี้ถ้าคนงานเข้าไปทำงานไม่รู้ข้อมูล อาจทำให้เขาปฏิบัติงานได้ไม่นานหรือไม่ได้พอและเกิดผลเสียต่อองค์กรในเวลาต่อมา

3. วิธีการสรรหาที่กำหนดขึ้นนั้น พนักงานหรือคนงานควรปรับตัวให้เข้ากับประเภทของการจ้างงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล คือประเภทงานที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานที่ต้องใช้ความชำนาญบ้าง หรืองานต้องมีความชำนาญเฉพาะทาง

4. ความเที่ยงทำในการจัดหาพนักงานเข้าทำงานควรคำนึงเป็นอย่างยิ่ง โดยมากพบว่าปัญหาความไม่ยุติธรรมในการคัดเลือกเกิดขึ้นเสมอในทุกหน่วยงาน ผลลัพธ์ก็คือ ได้คนไม่เหมาะสมกับงาน จนก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานต่ำซึ่งทำให้องค์กรนั้นล้มเลิกกิจการได้ในที่สุด

5. การว่าจ้างคนเข้าทำงาน องค์กรธุรกิจต่างๆ ต้องการผลประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลผลิตและกำไรในการลงทุนอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้ทุกหน่วยงานจึงมีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนทำประโยชน์ให้อย่างเต็มที่ โดยให้คุ้มค่ากับค่าแรงหรือเงินเดือนที่จ่ายไป

2.5 คุณสมบัติของแรงงานที่นายจ้างพึงประสงค์

(สิรินันท์ ตรีนนทวัน 2547: 10-11) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของแรงงานที่นายจ้างพึงประสงค์ไว้ดังนี้

2.5.1 ความขยันหมั่นเพียร ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ ต้องเป็นคนเอาจริงเอาจังในเวลาทำงาน ตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยไม่ชักช้าไม่ปล่อยเวลาให้สิ้นเปลืองไปโดยไม่ได้ทำงานให้เป็นประโยชน์ งานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จนั้นต้องมีปริมาณมากเพียงพอเป็นที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานขององค์กร

2.5.2 ผลงานมีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีไม่เพียงแต่มีความขยันหมั่นเพียรเท่านั้น ผลงานที่ทำออกมาจะต้องมีคุณภาพอีกด้วย การพิจารณาเรื่องคุณภาพนั้นดูได้จากผลงาน ผลงานที่ดีต้องไม่มีข้อผิดพลาดขึ้น ไม่มีความสะเพร่าหรือเผลอเรอ และไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชามาคอยตรวจสอบผลงาน

2.5.3 มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี รับผิดชอบตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์กร ซึ่งจะต้องรับผิดชอบทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและความประพฤติ

2.5.4 มีความเข้าใจงานเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องรู้ขั้นตอนและขอบเขตการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถทำได้อย่างดีด้วย

2.5.5 มีความสามารถในการเรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอ มีความสามารถเข้าใจรายละเอียดของงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในงานหรือสภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีความเอาใจใส่ในงาน หมั่นคิดหมั่นไตร่ตรองเรื่องงานอยู่เสมอ พยายามฝึกฝนตนเองในการทำงานในส่วนที่ตนไม่รู้ให้รู้ และหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในเรื่องงานและนอกเหนือจากการทำงาน เป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์

2.5.6 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยายามที่จะสร้างสรรค์และคิดค้นหาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น สะดวกขึ้น ประหยัด และปลอดภัยเพิ่มขึ้น พนักงานผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะสามารถตัดสินใจทำงานในสิ่งที่ควรทำไปได้เอง โดยมีต้องให้ผู้บังคับบัญชาคอยบอกกล่าว และมีความกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองให้ปรากฏแก่ผู้อื่นและผู้บังคับบัญชา

2.5.7 มีคุณพินิจและสามัญสำนึก มีไหวพริบ มีการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลและตัดสินใจอย่างเป็นเหตุผลอีกด้วย

2.5.8 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คำว่ามนุษยสัมพันธ์หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตลอดจนบุคคลอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี ได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลูกค้า และคนอื่นๆ

2.5.9 มีความร่วมมือที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง ความร่วมมือในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานประจำวัน มีการร่วมมือประสานงานการทำงานเป็นทีม

2.5.10 มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร การมีเจตคติที่ดีนั้น จะต้องมีต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลูกค้า ผู้บังคับบัญชา และผู้อื่นตลอดทั่วทั้งองค์กร

(ชูชัย สมितिไกร 2546: 112) การกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ให้เหมาะสมกับงานที่ขาดแคลนในตำแหน่งนั้นๆ สำหรับการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางครั้งมีการขาดแคลนแรงงานมาก จึงจำเป็นต้องแสวงหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน เพื่อให้การดำเนินการของสถานประกอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความปรารถนาของผู้ประกอบการต้องการให้สถานประกอบการของตนมีความมั่นคง ความเจริญเติบโตในขอบเขตของการดำเนินกิจการ และความมีชื่อเสียงของสถานประกอบการนั้น ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง ย่อมประสงค์จะมีลูกจ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายของสถานประกอบการบรรลุผล สิ่งที่ฝ่ายนายจ้างปรารถนาที่จะได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เข้ามาทำงานด้วย ดังนี้

1. การทำงานเต็มเวลา สถานประกอบการทุกแห่งมักจะมีการกำหนดเวลาเริ่มทำงาน และเวลาเลิกงานของลูกจ้างไว้ การที่ลูกจ้างมาทำงานและเลิกงานตรงตามเวลาที่กำหนด ไม่หยุด ไม่ลา และไม่ขาดงาน

2. การทำงานเต็มประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่ได้รับผลงานที่มีคุณภาพจากการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

3. การทำงานตามคำสั่งนายจ้างยอมไม่ประสงค์มีลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟัง ลูกจ้างที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันที ย่อมเป็นที่ปรารถนาของนายจ้างในทุกสถานประกอบการ

4. การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วยสอดส่องดูแล ป้องกันและรักษาประโยชน์ของนายจ้างในทุกทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

5. ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนมีคุณภาพ อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างผู้อื่น ความจงรักภักดี ยังหมายถึงการไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยภายนอก

6. ความเคารพและยอมรับนับถือ นายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับจึงหวังที่จะได้รับความเคารพนบถนอบจากลูกจ้าง และต้องการลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่กว่า

7. ความซื่อสัตย์สุจริตความปรารถนาร่วมกันของนายจ้างทุกคน คือความซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือวัตถุมูลค่า

8. ความอดสาหัสและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างมีความพร้อมจะทำงานอยู่เสมอมีความอดสาหัสต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง

9. ความคิดสร้างสรรค์ ลูกจ้างมีความคิดสร้างสรรค์ยอมทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่ายได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้

สำหรับลักษณะหรือคุณสมบัติของลูกจ้างสามารถกำหนดด้วยความต้องการของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะบุคคลมักถูกบันทึกออกเป็นหัวข้อที่เหมาะสมและระบบที่ใช้กันมาก ซึ่งโดยทั่วไปมีดังนี้

1. ทางกายภาพเช่น สุขภาพ บุคลิกภาพนอก ความอดทนและการแสดงออก ทางวาจา

2. ความรอบรู้ เช่น การศึกษา คุณวุฒิและประสบการณ์

3. สติปัญญาทั่วไป เช่น ไหวพริบ หรือความสามารถในการใช้เหตุผล

4. ความสามารถพิเศษเช่น ทางเครื่องกล ความชำนาญในฝีมือความคล่องแคล่วในการใช้คำพูดและร่างกายข้อได้เปรียบอื่นๆ เช่น ขยัน ปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น เข้าสังคมได้ดี เช่น ความเป็นผู้ยอมรับเหตุผล มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ใจคอหนักแน่น เป็นผู้ไว้วางใจได้ และมีความมุ่งมั่นในตัวเอง ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ เช่น ลักษณะงานที่มีกรณีพิเศษ ได้แก่ การทำงานนอกเวลา การเดินทางไปต่างประเทศ เป็นต้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

3.1 ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ประเทศไทยได้ปรากฏหลักฐานทางประวัติศาสตร์ว่ามีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยอยู่เป็นเวลานาน ตั้งแต่ครั้งสุโขทัย และต่อเนื่องมาจนถึงสมัยกรุงศรีอยุธยา ซึ่งมีแรงงานหลายประเทศเข้ามาอยู่ในประเทศไทย เช่น แวก ขอม ลาว พม่า มอญ ญวน อังกฤษ เดนมาร์ก ฝรั่งเศส ฮอลันดา และสเปน คนต่างด้าวบางประเทศเข้ามาอาศัยอยู่เป็นเวลานานจนสามารถโอนสัญชาติเป็นไทยในเวลาต่อมา ที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่ ชาวจีน แต่บางประเทศเข้ามา เป็นไปในลักษณะที่ขาดตอน เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศสและเดนมาร์ก ซึ่งเคยเข้ามามีบทบาททางการค้าในสมัยพระนารายณ์มหาราช แต่ได้ขาดตอนไปจนกระทั่งเข้ามาอีกครั้งในสมัยรัชกาลที่ 4 เป็นต้นมา บางประเทศเคยเข้ามามีบทบาทมากแต่ก็ไต่ลดลงตามลำดับ จนกลายเป็นประเทศที่มีสัมพันธ์ทางการค้าในลักษณะธรรมดา เช่น ฮอลันดา และโปรตุเกส และบางชนชาติเพิ่งเข้ามาติดต่อกับประเทศไทยภายหลังปี พ.ศ.2399 ซึ่งเป็นปีที่ประเทศไทยเริ่มทำสนธิสัญญาเบาริงกับอังกฤษเป็นต้นมา และได้เข้ามามีอิทธิพลทางด้านเศรษฐกิจในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ สหรัฐอเมริกา จีน ญี่ปุ่น และได้หวัน ในอดีตคนต่างด้าว มีบทบาทเป็นอย่างมากต่อเศรษฐกิจการค้าของประเทศไทย คนต่างด้าวจะเข้ามาในประเทศไทยโดยลักษณะทำการติดต่อค้าขายหรือเป็นเจ้าของกิจการ ไม่ได้เข้ามาในลักษณะของการเป็นลูกจ้างหรือรับจ้างแรงงาน เนื่องจากภาพรวมของตลาดแรงงานไทยในอดีตมีแรงงานจำนวนมากเกินความต้องการของตลาดแรงงาน จนทำให้เกิดปัญหาที่มีผู้ว่างงานในอัตราที่สูง ทั้งนี้เป็นเพราะโครงสร้างของประเทศไทยในอดีตมีอัตราการเพิ่มของประชากรในอัตราที่สูง มีกำลังแรงงานใหม่ มาก ทำให้ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมและบริการยังไม่สามารถรองรับแรงงานใหม่ได้ในจำนวนที่เพียงพอ จึงเป็นผลให้มีการว่างงานของแรงงานอยู่โดยทั่วไป ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงไม่มีความจำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในอดีตที่ผ่านมา นับตั้งแต่ประเทศไทยนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 มาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2504 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในประเทศ พร้อมกับเปิดโอกาสให้นักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนตามเงื่อนไขของการส่งเสริมการลงทุน มีการปรับปรุงขบวนการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมเริ่มขาดแคลน อาทิช่างฝีมืออุตสาหกรรม ช่างเทคนิค การพาณิชย์ นักวิทยาศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินการธนาคาร และวิศวกร เป็นต้น จึงทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเภทแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้นและต่อมาในปี พ.ศ.2530 เป็นต้นมาการพัฒนาประเทศได้อยู่ในจุดหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญโดยที่เศรษฐกิจของประเทศไทยก้าวเข้าสู่ระดับนานาชาติ และต้องแข่งขันในเวทีโลกมากขึ้น โครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและการบริการเพิ่มมากขึ้น มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานอย่างมาก ประชาชนมีการศึกษา

เพิ่มมากขึ้น ทำให้โครงสร้างแรงงานเปลี่ยนแปลง แรงงานไทยมีความรู้ความชำนาญและมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น จึงก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง เช่นแรงงานกรรมกรในกิจการบางประเทศ อันเนื่องมาจากแรงงานไทยส่วนหนึ่งนิยมเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศเพิ่มขึ้นและบางส่วนหลังไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม นายจ้างหรือผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องหาแรงงานจากที่อื่นเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป แรงงาน พม่า ลาว และกัมพูชา จึงเป็นที่สนใจของผู้ประกอบการ และได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวกันอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ จนกระทั่งปี พ.ศ.2539 รัฐบาลจึงเริ่มกำหนดมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างเป็นทางการ (สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง. “รายงานสรุปแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย” 14 มีนาคม 2545)

3.2 สาเหตุของการอพยพแรงงานต่างด้าว

ชั้นยาพร (2539: 23) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (law of migration) เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ลี้ภัยหลบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากร ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ได้แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะคือ

3.2.1 การอพยพแบบดั้งเดิม เป็นการอพยพย้ายถิ่นของประชาชนในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิต ปัจจุบันการอพยพเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่ คือว่าอยู่ในลักษณะนี้

3.2.2 การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ เป็นการย้ายถิ่นที่อาจถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

3.2.3 การอพยพโดยถูกบีบบังคับ เป็นการถูกบีบบังคับหรือกระตุ้นให้ถูกบีบบังคับเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือไป

3.2.4 การอพยพโดยเสรี เป็นการอพยพของปัจเจกชน โดยเสรีอาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย

3.2.5 การอพยพแบบชนจำนวนมาก สืบเนื่องมาจากการอพยพเสรี ซึ่งย้ายถิ่นฐานเข้าบุกรุกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้คนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในสังคม การอพยพมีสาเหตุที่แตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น การอพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ และอพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น และการอพยพมีทั้งการอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว

สาเหตุของการอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว มีทั้งที่เป็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยดูด กล่าวคือ ปัจจัยผลักดันเกิดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศของผู้อพยพไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เกิดปัญหาความยากจน อดอยาก เกิดภาวะแรงงานล้นเกิน เนื่องจากระดับภาวะเจริญพันธุ์มีอัตราค่อนข้างสูง หรือประเทศเกิดสงคราม มีการสู้รบภายในประเทศของผู้อพยพ ปัญหาการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตยทำให้ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งประเทศของผู้อพยพนั้นไม่มีมาตรฐานการควบคุมการออกนอกประเทศทำให้เกิดการอพยพออกนอกประเทศทำได้ง่ายขึ้นในขณะที่ปัจจัยดึงดูด จะเกิดจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยที่เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดโอกาสในการทำงานและแสวงหารายได้อันเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีระดับความเจริญต่ำกว่า และไม่มีช่องทางในการแสวงหารายได้เข้ามาทำมาหากิน ทั้งค่าใช้จ่ายในประเทศไทยก็สูงกว่าที่ได้รับในประเทศของตน และการที่คนไทยเองไม่นิยมทำอาชีพบางอย่างที่หนักและสกปรก ซึ่งแรงงานต่างด้าวมักจะยอมทำงานทุกประเภทโดยไม่เกี่ยงงาน เมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว ก็มักจะชักจูงญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูงให้เข้ามาทำงานด้วยกัน นอกจากนั้นการเข้าออกตามแนวชายแดนกระทำได้ง่าย เพราะช่องทางเข้าออกมีมากทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนประพฤติตัวเป็นนายหน้าหาแรงงานต่างด้าวให้กับนายจ้างในประเทศ และจากการที่ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของความเจริญในภูมิภาคนี้ ยิ่งเป็นแรงจูงใจให้มีแรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาหางานทำเป็นจำนวนมาก

3.3 รูปแบบของแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย

แรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว 2546: 5) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย คือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พุทธศักราช 2522 ซึ่งได้แก่

3.3.1 คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่มีใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งคนต่างด้าวกลุ่มนี้ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แต่ได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ระหว่างการรอนเนรเทศ หรือคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 หรือกฎหมายอื่น หรือคนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 หรือกฎหมายอื่น คนต่างด้าวกลุ่มนี้โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนญวน เขมร และลาว ที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งรอการส่งตัวไปยังประเทศที่สาม พวกอพยพเหล่านี้หากกับบริเวณไว้เฉยๆ จะเป็นการล้นเปลืองงบประมาณรัฐบาล

รัฐบาลจึงพิจารณาอนุญาตให้บุคคลที่มีความประพฤติดีออกมาทำงานได้เป็นการชั่วคราว โดยกำหนดค่าวีซ่าให้ทำได้จำนวน 27 อาชีพ

3.3.2 แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองและไม่มีใบอนุญาตทำงานของกระทรวงแรงงาน (อรพินท์ พิทักษ์มหาเกตุ 2540 :7) ได้แบ่งประเภทของแรงงานต่างชาติได้ดังต่อไปนี้

3.3.2.1 แรงงานต่างชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้แก่ คนต่างชาติที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (non-immigration visa) หรือพวกที่ลักลอบเข้าเมืองโดยบุคคลเหล่านี้ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานจากทางราชการ โดยให้ทำงานได้ช่วงเวลาหนึ่ง และบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน จำต้องทำงานในอาชีพ ในสถานที่และในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต จึงถือว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย แรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยยังแบ่งได้ออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ประเภทตลอดชีพ คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว แล้วอาศัยอยู่ในประเทศไทยครบ 3 ปี จึงทำการขอมิถุนฐานในราชอาณาจักรและได้รับอนุญาตแล้วยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานได้ จะได้รับใบอนุญาตแบบตลอดชีพ

2. ประเภทชั่วคราว คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราวแล้วได้ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 90 วัน

3. ประเภทผ่านการส่งเสริมการลงทุน คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภทอยู่ชั่วคราวแล้วได้รับใบอนุญาตทำงานได้ตามเงื่อนไขของการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งอนุญาตได้ตามระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเสนอมา

4. ประเภทเข้าเมืองผิดกฎหมาย หรือลักลอบเข้าเมือง คือคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองเมื่อถูกจับส่งศาลและรอการเนรเทศ นายจ้างสามารถยื่นประกันตัวไปทำงานตามมาตรา 12 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พุทธศักราช 2521

3.3.2.2 แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ได้แก่คนต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทต่างๆ เช่น คนอยู่ชั่วคราว นักท่องเที่ยว นักศึกษา หรือพวกที่ลักลอบเข้าเมืองทั่วไป ซึ่งบุคคลเหล่านี้ยกเว้นผู้ที่ถือวีซ่าคนอยู่ชั่วคราวอยู่แล้ว จะไม่มีสิทธิขอหรือได้รับใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้ เมื่อมีการทำงานจึงถือเป็นแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานที่มีฝีมือ หรือกึ่งมีฝีมือ ซึ่งจะมาเป็นลักษณะเป็นนักท่องเที่ยว หรือการแวะเข้าเมืองในระยะเวลาสั้นๆ (Transit of Entry Visa) หรือ

นักเรียนที่เข้ามาในประเทศเกินระยะเวลาที่กำหนด แล้วเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต (No Work Permit)

2. แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ เข้าประเทศมาโดยการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งรวมถึงผู้อพยพ ผู้ลี้ภัย แล้วมาหางานทำในประเทศไทยเป็นการถาวรหรือชั่วคราว ก่อนที่จะเดินทางไปยังประเทศอื่นต่อไป

3. กลุ่มที่ไม่มีสัญชาติ (no man's land) ซึ่งเป็นชาวเขา หรือชนกลุ่มน้อยที่อยู่ตามแนวชายแดนไทย แต่ไม่ได้รับสัญชาติ ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานของไทย เวลาเข้ามาทำงานในประเทศไทยจึงถือเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายทันที

3.4 แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

แหล่งที่มาของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะมาจากประเทศต่างๆ 2 กลุ่มดังต่อไปนี้

3.4.1 จากประเทศอุตสาหกรรมที่เข้าลงทุนในประเทศไทย ได้แก่ ญี่ปุ่น อเมริกาฮ่องกงเกาหลีใต้ ไต้หวัน เป็นต้นซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นนักลงทุน ผู้บริหาร หรือช่างเทคนิค ในด้านการผลิตหรือด้านเทคโนโลยีที่มีความรู้สูง มีความชำนาญสูง กลุ่มนี้จะเป็นแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือซึ่งจะเข้ามาเป็นแรงงานทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในประเทศไทย

3.4.2 จากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว เขมร บังคลาเทศ จีน เวียดนาม เป็นต้น ซึ่งเป็นประเภทหนีภัยสงคราม หรือมีความผิดเคืองในประเทศของตน จึงเข้ามาในประเทศไทยเพื่อหางานทำและตั้งถิ่นฐาน งานที่ทำส่วนใหญ่ ได้แก่ งานก่อสร้าง งานประมง งานเหมืองแร่ งานป่าไม้ทำงานบ้าน รวมทั้งที่ถูกล่อลวงให้ให้เข้ามาทำงานด้านบริการในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานและค่าจ้างสูงเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเหล่านี้เข้าประเทศ ซึ่งส่วนมาจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือมีความรู้ค่อนข้างต่ำและไม่ค่อยได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาแรงงานต่างชาติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

3.5 ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อประเทศไทย

แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองเหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยหลายประการด้วยกัน ซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสีย โดยสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้ (ประชา มีเหม็ง 2548: 22-23)

1. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

1.1 ประเทศพัฒนาแล้วอาจใช้กรณีการจ้างแรงงานค่าจ้างต่ำกว่าในการผลิตสินค้าเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า เนื่องจากประเทศไทยเป็นสมาชิก WTO ซึ่งกลุ่มสมาชิกทางยุโรปและอเมริกามักเชื่อมโยงปัญหาของแรงงานเข้ากับการค้าเพื่อกีดกัน การส่งออกสินค้าออกของประเทศกำลังพัฒนา

1.2 ปิดกั้นการพัฒนาเทคโนโลยีทางการผลิตของประเทศเนื่องจากการใช้แรงงานไร้ฝีมือแรงงานค่าจ้างต่ำกว่าทำให้นายจ้างหรือเจ้าหรือผู้ประกอบการขาดความสนใจหรือกระตือรือร้นในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการผลิต ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถผลิตสินค้าในระดับสูงขึ้นไปได้อีกเนื่องจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการหันไปใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งมีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย

1.3 การใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งมีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าส่งผลกระทบต่อโครงสร้างค่าจ้างของแรงงานไทยทำให้ไม่สามารถขยับให้สูงขึ้นได้ เนื่องจากนายจ้างหันไปใช้แรงงานต่างด้าว

1.4 เกิดการแข่งขันแรงงานไทยในบางสาขาอาชีพ

1.5 ประเทศไทยต้องเสียงบประมาณเพิ่มมากขึ้นทางด้านสาธารณสุข และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติ ในการที่แรงงานต่างด้าวเข้าร่วมใช้ทรัพยากรเหล่านี้ด้วย

2. ผลกระทบทางสังคม

2.1 แรงงานต่างด้าวเข้ามาจำนวนมากส่วนใหญ่เป็นคนขาดการศึกษา และขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสุขอนามัย ซึ่งเมื่ออยู่รวมกันเป็นชุมชนอาจเป็นต้นเหตุของการเกิดแหล่งเสื่อมโทรมและเป็นที่เพาะเชื้อโรคต่างๆ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวเองที่ส่วนใหญ่พบว่าเป็นพาหะของโรคติดต่อบางประการ เช่น โรคเท้าช้าง และโรคพยาธิ ทั้งที่โรคเหล่านี้ได้หายออกไปจากระบบสาธารณสุขของประเทศไทยไปนานแล้ว รวมทั้งยังอาจก่อให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์และกามโรคได้

2.2 เด็กที่ติดตามพ่อแม่ต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย หรือลูกของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทยจะเป็นเด็กไร้สัญชาติ และเติบโตเป็นแรงงานที่ไม่มีคุณภาพเนื่องจากขาดโอกาสในการรับการศึกษา อีกทั้งยังอาจจะผันตนเองเป็นแรงงานเด็กเนื่องจากเด็กเหล่านี้จะต้องช่วยพ่อแม่ทำงานในที่สุด

2.3 ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด และความพลอดกภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทยในบริเวณชุมชนแรงงานต่างด้าว รวมทั้งการประกอบอาชีพของหญิงบริการข้ามชาติ

3. ผลกระทบด้านความมั่นคงภายในประเทศ

3.1 เมื่อมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศเป็นจำนวนมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหาของชนกลุ่มน้อยภายในประเทศ ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากกว่า 1 ล้านคน ถ้าคนเหล่านี้ก่อความไม่สงบหรือเกิดการชุมนุมหรือเรียกร้องขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศได้

4. ผลกระทบด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

4.1 แรงงานสัญชาติพม่าที่ลักลอบอยู่ในประเทศส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับปัญหาด้านการเมือง แต่ยังมีกลุ่มต่อต้านรัฐบาลพม่าที่ยังอาศัยอยู่ในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองหรือนักศึกษาที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ยังคงดำเนินการเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาลพม่า โดยใช้ประเทศไทยเป็นฐานและที่หลบซ่อน ซึ่งอาจกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและประเทศพม่า นอกจากนี้ยังได้มีความพยายามของกลุ่มบุคคลในการดำเนินการหาข่าวให้ทางการพม่าโดยการแฝงตัวเข้ามาในหมู่แรงงานพม่ารวมทั้งปัญหาด้านสัญชาติ โดยเฉพาะในประเทศพม่าที่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติกันอย่างชัดเจน และมักไม่ยอมรับว่าชาวพม่าเชื้อชาติมอญหรือกะเหรี่ยงเป็นประชาชนของตนเอง ทำให้ประเทศไทยยังคงประสบปัญหาในการส่งกลับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าอยู่จนถึงปัจจุบันนี้

4. ปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

4.1 แนวคิดเรื่องการจ้างงาน

แนวคิดเรื่องการจ้างงาน (เกษมสันต์ วัฒรรณ 2546: 146) ในอดีตแนวคิดเรื่องการจ้างงานของนายจ้างจะคิดว่าตนเป็นนาย มีอำนาจที่จะสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งแก่ลูกจ้างได้ แต่ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่จะมีแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานโดยหันกลับมามองถึงความสำคัญของลูกจ้างมากขึ้น และเปลี่ยนแนวคิดจากนายจ้างที่เป็นนายคอยออกคำสั่งอย่างเดียว มาเป็นแนวทางบริหารแบบใหม่โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการวางแผนจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกและการควบคุม นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของฝ่ายนายจ้าง และองค์กรของฝ่ายลูกจ้างที่เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ตามมาตรฐานในการจ้างงาน การใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็ว และด้วยความพอใจของทั้ง 2 ฝ่ายในทางตรงกันข้ามสถานประกอบการใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติด้วยการเอาใจเอาเปรียบ มีทัศนคติและกระทำการในเชิงเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ย่อมเกิดความไม่พอใจเกิดความขัดแย้ง ร้าวฉาน และอาจพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรง ทำให้

เกิดการชะงักของงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การถ่วงงานหรือทำงานช้า(slowdown, go-slow) การลาออกทั้งกลุ่ม โดยเฉพาะช่างหรือคนงานมีฝีมือ การลาจิกพร้อมกัน การลาป่วยพร้อมกัน การทำงานแบบแถวตรง(Work-to-rule) การทิ้งงาน (walkout) การนัดหยุดงาน (strike) เกิดการทำลายให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียหาย เช่นการกลั่นแกล้งทำให้เกิดผลผลิตด้อยคุณภาพ หรือเสียหายทันทีที่ผู้บริโภคนำไปใช้การลอบทำลายเครื่องจักร การลอบวางเพลิงสถานประกอบการเป็นต้นปัจจุบันมีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานและ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 เพื่อให้เกิดการจ้างงานอย่างเป็นธรรม และถูกต้องกฎหมาย ฉะนั้นนายจ้างและลูกจ้างทุกประเภทกิจการต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การคุ้มครองทั่วไป ลูกจ้างซึ่งได้สิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วย่อมเรียกร้องสิทธิ หรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่น ได้อีก นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ หรือไม่คืนเงินประกัน ต้องเสียดอกเบี้ย 15 % ทุกปี แต่ถ้านายจ้างจงใจไม่จ่ายหรือไม่คืนเงินดังกล่าวต้องเสียเงินเพิ่ม 15% ทุกระยะเวลา 7 วัน เป็นต้นเท่าที่ผ่านมามีข้อเรียกร้องจากผู้ที่มีความหวังใจต่อแรงงานต่างด้าว ให้นายจ้างปฏิบัติตาม (กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, 2541) เช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงานไทย แต่เท่าที่ผ่านมามีหลายประเด็นที่นายจ้างมิได้ปฏิบัติตามจะด้วยเจตนาหรือไม่ก็ตาม ประเด็นสำคัญๆ ที่แรงงานต่างด้าวพึงได้รับการคุ้มครองเช่น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (มาตรา 9) ให้นายจ้างปฏิบัติตามลูกจ้างชาย หญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน (มาตรา 15) ห้ามมิให้นายจ้างกระทำล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก (ไม่ได้พูดเกี่ยวกับล่วงเกินทางเพศผู้ชายและเด็กชาย) (มาตรา 16) ประเด็นเรื่องของการใช้แรงงาน (หมวด 2) การประกาศเวลาทำงานตามปกติของลูกจ้าง (มาตรา 23) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด มีข้อยกเว้น (มาตรา 25) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาวันแต่ได้รับคำยินยอมจากลูกจ้างก่อน (มาตรา 24) ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้าง จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (มาตรา 27) ให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดประจำปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน (ยกเว้นเป็นข้อยกเว้นพิเศษ) (มาตรา 28) ให้นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณี ให้ลูกจ้างเหมาเป็นการล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน (มาตรา 29) ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี ให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วัน (มาตรา 29) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยลาทำหมัน ลาเพื่อธุรกิจอันจำเป็น ลาฝึกอบรม (มาตรา 32-36) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานยก แยก ห้าม หาบ ทูน ลาก หรือเข็น ของหนักตามอัตราน้ำหนักกำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 37) ประเด็นเรื่องการใช้แรงงานหญิง แรงงานเด็ก ได้กำหนดไว้สอดคล้องกับกติกาสากลซึ่งนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวยังไม่ได้ให้ความสนใจเท่าที่ควร (หมวด 3 และ 4) นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างล่วงหน้า ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ซึ่งในหมวด 5 นี้ นายจ้างที่จ้างแรงงาน

ต่างด้าวมิได้ถือปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากมาตรา 90 เขียนไว้ชัดเจนว่า เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้วห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิปฏิเสธไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำต่อลูกจ้างสัญชาติอื่นๆ (มาตรา 89) ด้านสวัสดิการซึ่งเป็นไปตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยอาศัยอำนาจของรัฐมนตรีออกกฎกระทรวงในการจัดสวัสดิการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้กับลูกจ้างได้ ซึ่งประเด็นนี้เกือบจะไม่ได้อยู่ในประเด็นซึ่งนายจ้างนำมาพิจารณาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างที่สุดอย่างหนึ่งของแรงงานซึ่งปกติมีผู้แทนของนายจ้างอยู่ในคณะกรรมการนี้ด้วย แต่เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิที่จะมีตัวแทนเข้าไปนั่งเป็นกรรมการอย่างแน่นอนผลพวงของการกำกับดูแลจึงแล้วแต่เจ้าหน้าที่ของฝ่ายรัฐ และฝ่ายนายจ้างจะเมตตาต่อแรงงานต่างด้าวการให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของลูกจ้างต่างด้าวเกือบจะเป็นสิ่งฟุ่มเฟือยสำหรับลูกจ้างตามความคิดเห็นของนายจ้างในการดำเนินการตามหมวด 9 การควบคุมนั้นไม่ได้กำหนดว่า นายจ้างมีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป จัดให้มีวันบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย (มาตรา 108) ซึ่งไม่ให้พูดถึงกรณีที่จ้างแรงงานต่างด้าวไว้แต่อย่างใด ว่าจะต้องทำข้อบังคับเป็นภาษาของแรงงานต่างด้าวนอกจากนั้นในเรื่องข้อบังคับมาตรา 112 ซึ่งต้องให้นายจ้างทำทะเบียนลูกจ้างไว้ให้พนักงานตรวจแรงงาน (ตามแบบฟอร์มที่กำหนด) ภายใน 15 วันนับแต่นายจ้างเข้าทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่า นายจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากจำนวนมากมิได้ปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะว่าถ้าปฏิบัติตามการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจะทำให้ยุ่งกว่านี้มากเนื่องจากจะต้องรักษาทะเบียนลูกจ้างไม่น้อยกว่า 2 ปี นอกจากนั้นนายจ้างต้องเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ (มาตรา 114) แต่ตามสภาพเป็นจริงนายจ้างมิได้ทำหรือถ้าทำก็ทำหลกๆ ไว้ เนื่องจากว่าจะกลัวถูกตรวจสอบว่าไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องค่าชดเชย (หมวด 11) นั้นยังเป็นเรื่องห่างไกลที่ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์จากนายจ้างกรณีนายจ้างเลิกจ้าง ที่จริงแล้วนายจ้างจะปฏิเสธการจ่ายชดเชยพิเศษนี้ไม่ได้แม้ทำงานหนักมากกว่า 6 วัน เนื่องจากกฎหมายถือว่า ทำงานครบ 1 ปี เป็นต้น

4.2 สาเหตุของการใช้แรงงานต่างด้าว

4.2.1 ปრაกฏการณ์ของแรงงานต่างด้าว

ก่อนที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของการใช้แรงงานต่างด้าว ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวซึ่ง (สุริยา สมุทรคุปต์, และพัฒนา กิติอาษา 2542: 88-89) กล่าวไว้ว่า ภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน มีการนำเสนอภาพรวมของปรากฏการณ์ “แรงงานข้ามชาติ” โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับแรงงานไร้ทักษะฝีมืออาชีพต่างๆ

เช่น กรรมกรก่อสร้าง คนงานในโรงงาน แม่บ้าน และเป็นที่น่าสังเกตว่าปรากฏการณ์ทั้งหมดมีลักษณะร่วมที่สำคัญหลายประการ ได้แก่

4.2.1.1 แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ระดับนานาชาติ เนื่องจากการเดินทางจากประเทศหนึ่งเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งจากระบบเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมหนึ่งเข้าไปสัมพันธ์ (ผ่านการจ้างงาน) กับอีกระบบหนึ่ง ลักษณะเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าพรมแดนของแต่ละประเทศที่เคยถูกขีดขึ้นด้วยอุดมการณ์ทางการเมืองหรือการกีดกันทางเศรษฐกิจได้เปิดกว้างขึ้นแล้ว

4.2.1.2 แรงงานต่างชาติที่แท้จริงก็คือการไหลเวียนของกำลังคนในวัยทำงานจากประเทศที่ระบบเศรษฐกิจที่มีการเกษตรกรรมเป็นหลัก ไปยังประเทศที่มีอุตสาหกรรมและบริการเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากประเทศที่ยากจนกว่าไปยังประเทศที่ร่ำรวยมากกว่า

4.2.1.3 ความยากจนและความต้องการ โอกาสในชีวิต เป็นแรงผลักดันที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะเป็น กรรมกร คนทำงานบ้าน ต่างก็ดิ้นรนทำงานหาเงินเพื่อส่งกลับไปช่วยเหลือครอบครัวของตน เงินตราต่างประเทศไม่เพียงแต่จะช่วยเหลือครอบครัวของแต่ละคนแล้ว ยังช่วยเหลือเศรษฐกิจของประเทศได้อีกด้วย

4.2.1.4 ปัญหาของแรงงานข้ามชาติเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น เช่น การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ การขยายตัวของแก๊งค์ได้ดินข้ามชาติที่ทำธุรกิจผิดกฎหมาย เช่น การลักลอบขนแรงงานเถื่อน การลักลอบค้าประเวณีและยาเสพติด เป็นต้น

4.2.1.5 แรงงานข้ามชาติสะท้อนให้เห็นว่า สังคมนานาชาติในโลกสมัยใหม่มีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางเศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสารและสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ยังไม่นับรวมถึงประสบการณ์และความคิดที่แรงงานเหล่านั้นได้รับติดตัวมาจากการที่ไปทำงานและใช้ชีวิตในต่างประเทศ

4.2.2 สาเหตุจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

เสกสิทธิ์ คุณศรี (2539: 3-5) ได้ศึกษาสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ โดยหลักแล้วสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

4.2.2.1 ลักษณะสืผลที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานมีพื้นฐานเป็นคนที่อยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เหมือนกัน จึงมีลักษณะของสภาพพื้นที่ ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณีที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงลักษณะของสืผลไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนัก ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสื่อกลางของการสร้างความเข้าใจ และการสร้าง

แนวการดำเนินชีวิตที่ใกล้เคียงกับของประเทศไทย ทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความสนใจที่จะจ้างแรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในกิจการของตนเองได้ง่าย

4.2.2.2 ค่าจ้างในจังหวัดที่สูงกว่า ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวจะจ่ายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จ่ายให้แก่แรงงานชาวไทย แต่เมื่อเทียบกับค่าจ้างที่แรงงานเหล่านี้ได้รับในประเทศของตนเองแล้วถือว่าดีกว่าในประเทศที่ตนเองอาศัยอยู่ อาจเป็นเพราะว่าการที่แรงงานต่างด้าวได้รับข่าวสารว่า ที่อยู่ใหม่มีความอุดมสมบูรณ์และได้รับค่าจ้างที่สูง จึงคาดหวังว่าจะมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าจึงเป็น โอกาสดีที่แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

4.2.2.3 ความยากจนของแรงงานต่างด้าว มีฐานะทางครอบครัวที่ยากจนไม่พอที่จะหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว การที่แรงงานต่างด้าวยอมที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนหนึ่งมีความคิดว่าประเทศไทยมีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดี การเดินทางเข้ามาในประเทศไทยทำได้ง่ายและมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ดีกว่าประเทศของตน

4.2.2.4 ความรักอิสระเสรีภาพ ถือได้ว่าเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะความรักอิสระเสรีภาพเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่สงบภายในประเทศของตน แรงงานต่างด้าวต่างมีความคิดว่าความมีอิสระเสรีของตนเองจะหมดไปจึงมีการเข้ามาหางานทำต่างประเทศ สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นเพราะความรักอิสระเสรีภาพซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ (ศรีนคร วงศ์ใจ 2543: 21-22)

4.2.3 ความต้องการของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว

ในการใช้แรงงานต่างด้าว จำเป็นต้องอาศัยหลักวิเคราะห์ในเรื่องอุปสงค์สำหรับแรงงานหรือความต้องการแรงงานของนายจ้าง (สุมาลี ปิตยานนท์ 2535: 33) นายจ้างจะต้องมีการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาด ดังนั้นอุปสงค์สำหรับแรงงานจึงเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (derived demand) ที่จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการเสนอซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานได้ผลิตขึ้น และเมื่อใดที่ความต้องการในตัวสินค้าเปลี่ยนไป อุปสงค์ของแรงงานย่อมเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันด้วย เช่นเมื่อนายจ้างมีความต้องการผลผลิตทางการอุตสาหกรรมมาก ความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นถ้าเป็นไปตามแนวคิดนี้เมื่อนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานไทยเข้าไปทำงานได้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน(สุมาลี ปิตยานนท์ ,2535, หน้า 59-73) ความต้องการของนายจ้างที่ต้องการแรงงานเข้ามาทำงานในกิจการของตนเอง ในรูปแบบของการลงทุนในแรงงานในหน่วยธุรกิจ สาเหตุสำคัญที่สนับสนุนให้นายจ้าง

การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อที่จะสามารถนำไปทำงานในกิจการของตนเองได้นั้น ได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

4.2.3.1 การจัดสรรคนให้ตรงกับความต้องการของงาน ความแตกต่างในด้านความสามารถของคนงานหรือคุณภาพที่แตกต่างกัน มีผลทำให้นายจ้างแสวงหาคนงานที่มีคุณภาพดีกว่า เพราะโดยทั่วไปแล้วแรงงานจะมีความสามารถแตกต่างกัน เช่นแรงงานต่างด้าวที่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงานเพื่อเก็บเงินส่งกลับไปประเทศของตนเอง มีความขยันและอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก และพร้อมที่จะทำงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เช่นงานที่มีลักษณะสกปรกมีกลิ่นเหม็น หรืองานที่ต้องใช้กำลังแรงงานมาก เช่น งานกรรมกรแบกหาม งานประมง เป็นต้น นายจ้างจึงมีความคิดที่จะใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เพราะคนงานมีระดับความสามารถที่แตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันลักษณะของงานที่คนงานจะต้องทำก็มีความต้องการความสามารถของแรงงานในระดับที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นการจัดสรรคนให้ตรงกับความต้องการของงานให้มากที่สุดและมีประสิทธิภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังเช่นนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเข้าเข้าไปทำงานกับตนเองเพื่อเพิ่มผลผลิตของตนเองให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้

4.2.3.2 ต้นทุนในการฝึกงาน เป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่าทักษะของคนงานที่นายจ้างต้องการบางทักษะ สามารถเรียนรู้มาก่อนจากประสบการณ์การทำงานจากที่อื่น แต่บางทักษะเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานที่ทำงานเท่านั้น ต้นทุนในการฝึกงานบางครั้งจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่จะต้องฝึกงานให้กับลูกจ้างที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ เพราะในที่สุดนายจ้างต้องการที่จะให้คนเหล่านั้นได้ทำงานอยู่กับตนเองให้ยาวนานที่สุด แต่ในสภาพความเป็นจริงของนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว ไม่ต้องการที่จะให้ต้นทุนในการฝึกงานต้องเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ อีกทั้งการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนมากจะทำงานในระดับที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้มากนัก ดังนั้นนายจ้างจึงอ้างสาเหตุที่ไม่จำเป็นจะต้องเพิ่มทักษะให้แรงงานเหล่านี้ ในเรื่องของต้นทุนการฝึกงานจึงไม่จำเป็นต้องนับรวมเป็นต้นทุนของผลผลิตของนายจ้าง

4.2.3.3 การเคลื่อนย้ายแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดสรรแรงงานเพื่อเข้าไปทำงานกับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่สำหรับนายจ้างที่มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีลักษณะของการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยฝีมือมากนัก นายจ้างจึงมีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานจากภายนอกประเทศหรือแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทดแทนตำแหน่งงานว่างมากกว่าที่จะใช้แรงงาน

ภายในประเทศ สาเหตุเพราะนายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างได้ต่ำ อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาอัตราการเข้าออกงานของคนงานมีแนวโน้มสูงขึ้นได้ด้วย

4.2.3.4 แรงจูงใจในตัวคนงาน นโยบายที่แตกต่างกันของนายจ้าง อีกประการหนึ่งที่สำคัญในการที่จะกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่คนงาน จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการของนายจ้างที่ต้องการแรงงานเข้ามาทำงานในกิจการของตนเอง คุณภาพของแรงงานที่แตกต่างกันนี้จึงขึ้นอยู่กับทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน ความแตกต่างกันจะส่งผลในด้านการทุ่มเทให้กับงานหรือแรงจูงใจในตัวคนงานที่มีผลจากประสบการณ์ของคนงานที่ได้รับการว่าจ้างจากนายจ้างเข้ามาทำงานในกิจการ หรือแม้แต่ผลผลิตและจำนวนรายได้ที่คนงานคาดว่าจะสูญเสียไปถ้าหากออกจากงาน เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไม่ใช่คนในประเทศจึงไม่สามารถไปทำงานกับนายจ้างอื่นได้ง่าย

5. ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาคร

ประชากร (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551)	478,146 คน
พื้นที่	872.34 ตารางกิโลเมตร
เขตการปกครอง	3 อำเภอ
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด GPP (ปี 2550)	315,473 ล้านบาท
เกษตรกรรม	8,747 ล้านบาท
นอกเกษตรกรรม	306,726 ล้านบาท
- อุตสาหกรรม	87.23%
- ไฟฟ้า ประปา และ โรงแยกก๊าซ	2.43%
- การเงิน	0.78%
- โรงแรม/ภัตตาคาร	0.34%
- การค้า	-
- ขนส่ง	1.98%
- ก่อสร้าง	1.39%
- อื่น ๆ	5.85%
รายได้เฉลี่ยต่อหัว (ปี 2550)	564,488 บาท
อัตราการว่างงาน (ไตรมาส4)	0.5 %
ค่าแรงขั้นต่ำ (ก.ค.52)	203 บาท/วัน

อัตราเงินเฟ้อ (ก.ค.52)	0.7 %
ทะเบียนนิติบุคคลที่ยังคงอยู่ (ณ ก.ค.52)	7,718 ราย
จดใหม่ (ก.ค.52) - จำนวน	47 ราย
เงินทุนจดทะเบียน (ก.ค.52)	
- จดใหม่ 29 ราย	56.600 ล้านบาท
- เพิ่มทุน 14 ราย	161.079 ล้านบาท
การจัดเก็บภาษี (ก.ค.52)	
- ภาษีนิติบุคคล	116.551 ล้านบาท
- ภาษีมูลค่าเพิ่ม	302.284 ล้านบาท
- ภาษีธุรกิจเฉพาะ	7.589 ล้านบาท
ดัชนีราคาผู้บริโภค (ก.ค.52) เพิ่มขึ้น,-ลดลง เทียบกับเดือน (มิ.ย.52)	108.0,-+0.2

จังหวัดสมุทรสาครมีสถานประกอบการในพื้นที่จำนวน 5,249 แห่ง มีผู้ใช้แรงงานจำนวนทั้งสิ้น 316,473 คน เป็นสถานประกอบการที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จำนวน 5,219 แห่ง ลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมจำนวน 298,846 คน แรงงานประมาณร้อยละ 30 เป็นแรงงานที่มีภูมิลำเนาในจังหวัด แรงงานส่วนที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 70 เป็นแรงงานที่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคกลาง ปัจจุบันมีแรงงานประมาณ 200,000 กว่าคนทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอาหาร เครื่องดื่ม เครื่องแต่งกาย เครื่องหนัง สิ่งทอ และยังมีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการประเภทโรงงานอุตสาหกรรมภายใต้การส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ ชาวญี่ปุ่น ใต้หวัน ซึ่งส่วนใหญ่จะทำงานในกิจการต่อเนื่องจากการประมง ห้างเย็น และทอผ้า เป็นต้น

ผลงานวิจัยนศึกษา ระดับปริญญาตรี

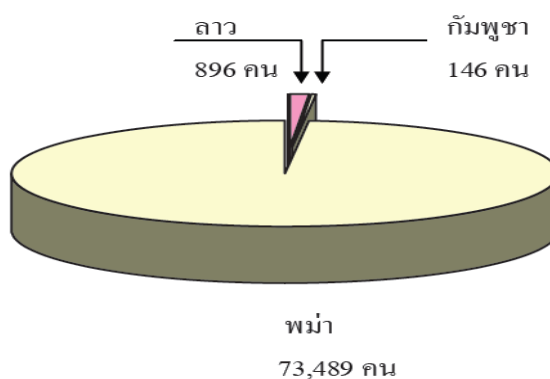
5.1 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาครมี 2 ประเภท คือ

5.1.2 ประเภทที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายมีจำนวน 2,110 คน

5.2.2. ประเภทที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย แต่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พุทธศักราช 2549 อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2550 และวันที่ 30 มิถุนายน พุทธศักราช 2550 อยู่ในราชอาณาจักรได้อีก 1 ปี โดยในปี พุทธศักราช 2550 จังหวัดสมุทรสาคร ได้มีนายจ้าง จำนวน 4,089 ราย แจ้งขอต่อใบอนุญาตทำงาน ให้คนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน 74,531 คน จำแนกเป็น

- สัญชาติพม่า จำนวน 73,489 คน (ร้อยละ 98.60)
- สัญชาติลาว จำนวน 896 คน (ร้อยละ 1.20)
- สัญชาติกัมพูชา จำนวน 146 คน (ร้อยละ 0.20)

แผนภูมิที่ 1: แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครที่ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ในปี 2550



ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร (ข้อมูล ณ ธันวาคม พุทธศักราช 2552)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเจริญเติบโตและการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับจังหวัดมีโครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมจึงมีผู้สนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก ในปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจำนวน 3,329 โรงงาน เงินลงทุน 132,674 ล้านบาท ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม 62,715 คน โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและอำเภอกระทุ่มแบน ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมอาหาร และแปรรูปอาหาร (357 โรงงาน) อุตสาหกรรมพลาสติก (427 โรงงาน) อุตสาหกรรมสิ่งทอ (392 โรงงาน) อุตสาหกรรมโลหะ (283 โรงงาน) และผลิตภัณฑ์โลหะ (379 โรงงาน) การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากยังคงมีการลงทุนอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 1 : แสดงจำนวนโรงงาน แยกตามอำเภอ 3 อำเภอ ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2546-2552

ที่	อำเภอ	จำนวน (โรงงาน)	เงินทุน (บาท)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	แรงม้า
1	เมือง	1,778	89,288,705,418	65,935	112,488	178,423	2,223,101.20
2	กระทุ่มแบน	1,541	49,973,935,560	53,775	73,087	126,862	1,729,161.30
3	บ้านแพ้ว	61	803,607,447	1,035	458	1,493	82,376.01
	รวม	3,380	140,066,248,425	120,745	186,033	306,778	4,034,638.51

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร (ข้อมูล ณ ธันวาคม พุทธศักราช 2552)

สำหรับการจัดระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในปี 2551 คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พุทธศักราช 2550 เห็นชอบให้มีการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปีพุทธศักราช 2551 โดยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2551 และวันที่ 30 มิถุนายน พุทธศักราช 2551 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2553 และอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง (มี ท.ร.38/1) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2553

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรมการจัดหางาน กองวิจัยตลาดแรงงาน (7 ตุลาคม 2552) “รายงานผลการวิจัย เรื่อง คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการ ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ” กรมการจัดหางาน โดย กองวิจัยตลาดแรงงาน จึงได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้าง ที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและ ภาคบริการ โดยใช้กรอบตัวอย่างจากการสัมภาษณ์อุตสาหกรรม ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวนสถานประกอบการทั่วประเทศ

92,344 แห่ง แยกเป็นสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรม 39,626 แห่ง ภาคบริการ 52,718 แห่ง และมีจำนวนลูกจ้างทั่วประเทศ 5,928,677 คน เป็นลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม 3,752,108 คน ภาคบริการ 2,176,569 คน

จากผลการวิจัยพบว่านายจ้างทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งให้ความสำคัญมากกว่าคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา สะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงาน หรือนายจ้างสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการให้กับลูกจ้าง แต่คุณสมบัติพื้นฐานที่ลูกจ้างต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของนายจ้างคือ การมีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมและจริยธรรม

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2542:25-26) ซึ่งมอบหมายให้คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการโครงการ “การสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน พุทธศักราช 2541” จากสถานประกอบการทุกประเภท อุตสาหกรรม ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป พบแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขาดคุณสมบัติที่สำคัญหลายประการ โดยเรียงลำดับจากคุณสมบัติที่แรงงานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ ความอดทน ความกระตือรือร้น และความตั้งใจในการทำงาน
2. ความรู้ความสามารถด้านอาชีพที่ทำอยู่
3. ประสบการณ์และการเรียนรู้งาน
4. ทักษะด้านการใช้ภาษา
5. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและการประสานงานที่ดี
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากความหมายของคุณลักษณะและแนวคิดทางด้านการสรรหาบุคลากร การจ้างงานแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เห็นความดี หรือ พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็น หรือ ลักษณะประจำของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการแสดงออกที่สามารถสังเกตและเห็นได้ จากนิยามคุณลักษณะที่อ้างอิงไว้ นี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน และเป็นเบื้องหลังของการกำหนดพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล โดยมีส่วนสำคัญมาจากการรับรู้ระดับสติปัญญา ความ

สนใจ ความสามารถ ความถนัด ทักษะ อารมณ์ การปรับตัว การตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ฐานความคิดดังกล่าวนี้เชื่อมโยงไปสู่การจัดกลุ่มคุณลักษณะของบุคคลออกเป็น 5 ประเภทคือ

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
2. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน
3. ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน
4. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
5. ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยผู้วิจัยทำการสำรวจความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการธุรกิจภาคอุตสาหกรรมภายในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรที่ศึกษา ประชากรเป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1.1 ประเภทอุตสาหกรรม
- 1.2 ทุนการค้าดำเนินงาน
- 1.3 อายุการค้าดำเนินงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent) ได้แก่ คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถาน

ประกอบการ

- 2.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 2.2 ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน
- 2.3 ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา

2.4 ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

2.5 ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล

ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานประกอบการธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม เลขที่ 39/5 หมู่ 2 ตำบลบางกระเจ้า อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ที่จดทะเบียนตั้ง โรงงานและได้รับอนุญาตดำเนินธุรกิจ จำนวน 108 โรงงาน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร 2552)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือวิจัย : เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการดำเนินการสร้างดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการในธุรกิจภาคอุตสาหกรรม จากผลงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง ตำรา และวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

2. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่ ประเภทของธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินงาน ทุนในการดำเนินงาน โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว (Check List)

ตอนที่ 3 เป็นข้อความแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว ได้แก่ การขาดแคลนแรงงานคนไทย แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานหนักและไม่เกียจงาน แรงงานต่างด้าวมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ เป็นต้น โดยให้ผู้ตอบเลือกใส่หมายเลขเรียงลำดับความสำคัญลำดับที่ 1 ถึง 9 ตามความสำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล โดยคำถามส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถาม

จำนวน 33 ข้อ มีเกณฑ์การวัดตามมาตราอัตราภาคตามวิธีของ Likert scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความต้องการเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์แสดงความต้องการดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ต้องการมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ต้องการมาก

ระดับ 3 หมายถึง ต้องการปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ต้องการน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ต้องการน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการประเมิน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ประเมินแบบแบ่งอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ในการแปลความหมายคะแนนระดับความต้องการ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับ ตามเกณฑ์ค่าคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย	ระดับความต้องการ
คะแนนระหว่าง 4.21-5.00	ความหมาย	อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด
คะแนนระหว่าง 3.41-4.20	ความหมาย	อยู่ในระดับความต้องการมาก
คะแนนระหว่าง 2.61-3.40	ความหมาย	อยู่ในระดับความต้องการปานกลาง
คะแนนระหว่าง 1.81-2.60	ความหมาย	อยู่ในระดับความต้องการน้อย
คะแนนระหว่าง 1.00-1.80	ความหมาย	อยู่ในระดับความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 คำถามแบบให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เป็นคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ อาจารย์ ดร. วิโรจน์ เกษญาติลักษณ์ ตรวจสอบเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Content Validity) และ โครงสร้างของแบบสอบถาม

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ไป ทดสอบกับประชากรเป้าหมาย จำนวน 30 คน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้ คือ 0.8356 จึงทราบว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ได้จริง เนื่องจากค่าที่ได้มีค่ามากกว่า 0.75 (ลิน ฟันธุ์พินิจ 2549: 191-193)

วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพไปทำการแจก แบบสอบถามยังประชากรจำนวน 108 ชุด โดยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เตรียมแบบสอบถาม เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร จำนวน 108 ผู้ประกอบการ
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการ และนำแบบสอบถามที่ได้มา ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้อง
3. นำข้อมูลมาทำการบันทึกผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลทั้งหมดแล้ว จึงได้นำข้อมูลมาลงรหัส จากนั้นดำเนินการบันทึกข้อมูล และนำผลที่ได้ไป ดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กระบวนการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยได้จัดทำรูปแบบกระบวนการที่นำมาใช้ในการดำเนินการตามขั้นตอน ตามแนวคิดและขั้นตอนในวิธีการทางวิทยาศาสตร์ 5 ขั้นตอน ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเรียกว่า วงจรการวิจัย (Research Cycle) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขึ้นกำหนดปัญหาของการวิจัย (Problem Identification) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการกำหนดปัญหาการวิจัยให้กระจ่างชัด

ขั้นตอนที่ 2 ขึ้นกำหนดกรอบแนวคิด ที่จะใช้เป็นกรอบขอบข่ายแนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้สำหรับการวิจัย โดยการศึกษาค้นคว้าบททวนวรรณกรรม และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Review of Related) ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ระดับต่างๆ และการค้นหา การสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต เพื่อศึกษาความหมายของคำศัพท์ต่างๆ องค์ประกอบของตัวแปรหลัก ซึ่งเป็นตัวแปรที่สะท้อนปัญหาซึ่งก็คือตัวแปร Y ที่ศึกษาเพื่อทราบความหมายในแง่ต่างๆ ของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน และพิจารณาว่าแต่ละความหมายใช้อะไรเป็นหลัก ทั้งในการให้นิยาม และองค์ประกอบ และผู้วิจัยได้สรุปนิยามนั้นให้มีลักษณะเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operation Definition) และองค์ประกอบของตัวแปร เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือวัดในการวัดค่าตัวแปรเหล่านั้น และจากตัวแปรหลักที่ต้องการศึกษา ผู้วิจัยได้สืบค้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากผลงานวิจัยที่รองรับ ผลจากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเมื่อนำมาประมวลกับผลการศึกษาเบื้องต้นจากการศึกษาประเด็นปัญหา ได้นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบขอบข่ายแนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย (Conceptual or theoretical Framework)

ขั้นตอนที่ 3 ขึ้นตอนออกแบบการวิจัย เป็นขั้นตอนของการออกแบบการวิจัย วางแผนแบบการวิจัย ออกแบบการเลือกตัวอย่าง การพัฒนาเครื่องมือ การออกแบบการวัด และการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการกำหนดขอบเขตการวิจัย กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวัด และเทคนิควิธีวัด กำหนดวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดแนวทางการนำเสนอข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 ขึ้นดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติจริง ตามแผนที่กำหนดไว้จนถึงขั้นสังเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ลำดับด้วยกรอบงาน กิจกรรม เวลา และผู้ปฏิบัติ เริ่มจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับการกรอกข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบถ้าข้อมูลไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจะไม่นำมาประมวล

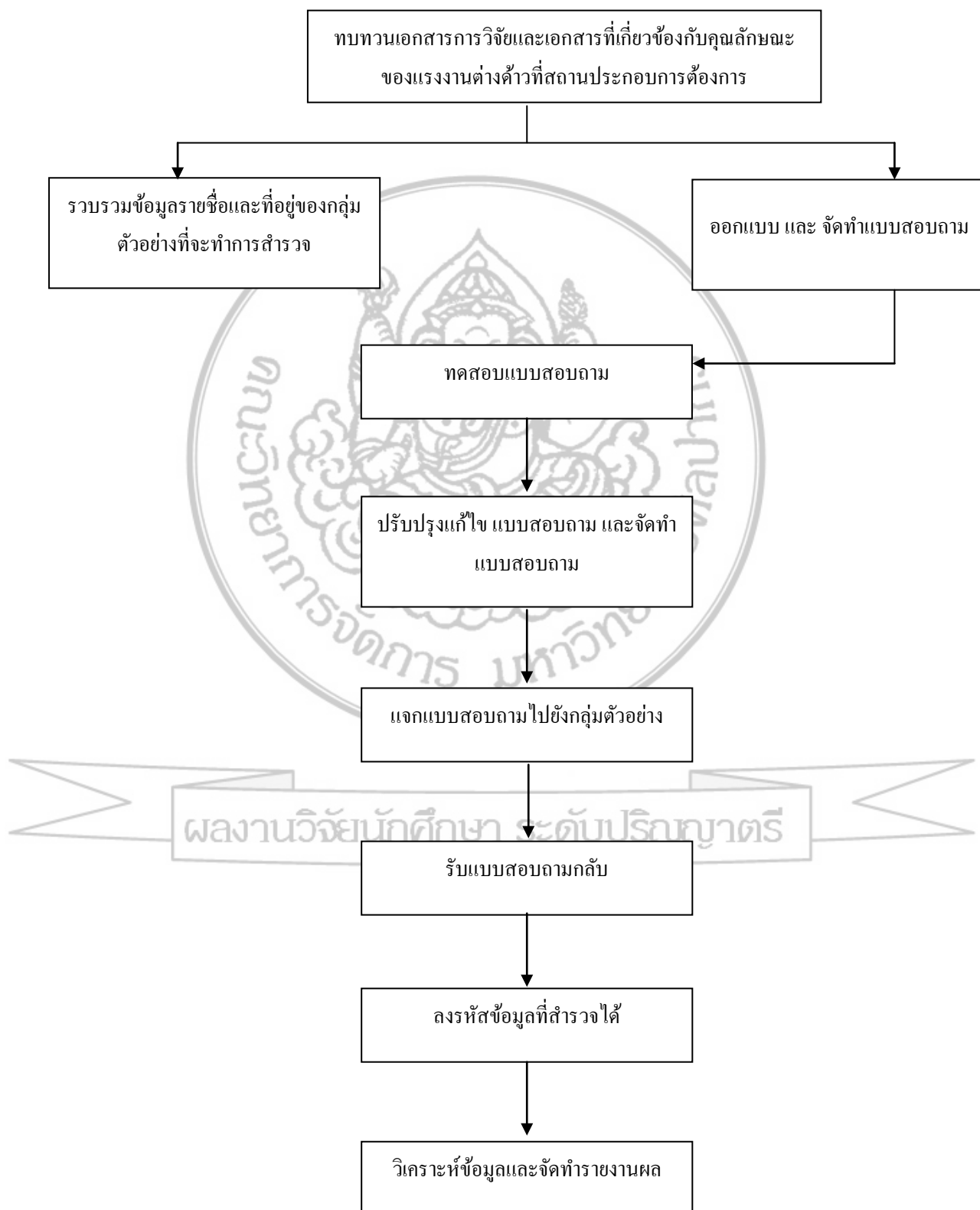
การวิเคราะห์ และให้รหัสข้อมูล นำข้อมูลบันทึกเข้าคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ขั้นตอนที่ 5 ขึ้นสรุปผลการวิจัยและการรายงานผล จากการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 4 ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้เป็นการมาจนถึงขั้นการตอบข้อคำถามการวิจัย แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งที่เป็นค่าสถิติพื้นฐานนำไปเขียนรายงานผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่ได้ศึกษามาตามกรอบขอบข่ายแนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย โดยสรุปข้อค้นพบจากการวิจัย และอภิปรายผลการวิจัย ในตอนท้ายของขั้นตอนนี้ คือ การให้ข้อเสนอแนะ



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

แผนภาพที่ 2 แสดงการดำเนินงานการสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่
สถานประกอบการต้องการ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 108 ชุด เมื่อทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาพบว่า ประชากรเป้าหมายตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 108 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากร

การวิเคราะห์ การนำเสนอ และการอธิบายผลข้อมูล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
 ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว
 ตอนที่ 4 คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการต้องการ
 ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรเป้าหมายจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	41	38
หญิง	67	62
รวม	108	100

จากตารางที่ 1 ประชากรเป้าหมายที่ทำการตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเพศชายจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรเป้าหมายจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
35ปีหรือน้อยกว่า	38	35.2
36-50 ปี	70	64.8
รวม	108	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ประชากรเป้าหมายอยู่ในช่วงอายุ 36-50 ปี มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และอยู่ในช่วงอายุ 35ปีหรือน้อยกว่า จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรเป้าหมายจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2	1.9
ปริญญาตรี	68	63.0
สูงกว่าปริญญาตรี	38	35.2
รวม	108	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ประชากรเป้าหมายมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาคือมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 และมีการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรเป้าหมายจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	78	72.2
หัวหน้าแผนก	38	27.8
รวม	108	100

จากตารางที่ 4 พบว่าประชากรเป้าหมายมีตำแหน่งผู้จัดการมากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมามีตำแหน่งหัวหน้าแผนกจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรเป้าหมายจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
อุตสาหกรรมผลิตพลาสติก	28	25.9
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	26	24.1
อุตสาหกรรมผลิตอาหารและแปรรูปอาหาร	27	25
อุตสาหกรรมผลิตโลหะและเครื่องจักร	17	15.7
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	10	9.3
รวม	108	100

จากตารางที่ 5 พบว่าประชากรเป้าหมายอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกมากที่สุด จำนวน 28 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาคืออุตสาหกรรมผลิตอาหารและแปรรูปอาหาร จำนวน 27 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 25 อุตสาหกรรมสิ่งทอจำนวน 26 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 24.1 อุตสาหกรรมผลิตโลหะและเครื่องจักร จำนวน 17 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 15.7 และอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 10 คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรเป้าหมายจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงาน

ระยะเวลาในการดำเนินงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	32	29.6
10 ถึง 20 ปี	68	63
มากกว่า 20 ปี	8	7.4
รวม	108	100

จากตารางที่ 6 พบว่าประชากรเป้าหมายมีระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ช่วง 10 ถึง 20 ปี มากที่สุด จำนวน 68 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการดำเนินงานในช่วงน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 32 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 29.6 และมีระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 8 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรเป้าหมายจำแนกตามทุนในการดำเนินงาน

ทุนในการดำเนินงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 50,000,000 บาท	55	50.9
50,000,000 ถึง 100,000,000 บาท	33	30.6
มากกว่า 100,000,000 บาท	20	18.5
รวม	108	100

จากตารางที่ 7 พบว่าประชากรเป้าหมายมีทุนในการดำเนินงานน้อยกว่า 50,000,000 บาท มากที่สุด จำนวน 55 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือ มีทุนในการดำเนินงาน 50,000,000 ถึง 100,000,000 บาท จำนวน 33 สถานประกอบการคิดเป็นร้อยละ 30.6 และมีทุนในการดำเนินงานมากกว่า 100,000,000 บาท จำนวน 20 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 18.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

อันดับที่	จำนวน
1. มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่างด้าวดำเนินการต่ำกว่าแรงงานไทย	106
2. สามารถจัดหาแรงงานต่างด้าวได้ง่าย	91
3. เหตุผลด้านมนุษยธรรม	92
4. การขาดแคลนแรงงานคนไทย	90
5. แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานหนักและไม่เกียจงาน	67

อันดับที่	จำนวน
6. แรงงานต่างด้าวมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ	73
7. สามารถปกครองและควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ง่าย	59
8.กฎหมายและข้อบังคับของภาครัฐเปิดโอกาสและเอื้ออำนวยในการจ้างแรงงานต่างด้าว	61
9. แรงงานต่างด้าวสร้างปัญหาให้กับกิจการน้อยกว่าแรงงานไทย	78

จากตารางที่ 8 พบว่าประเด็นที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ 1. มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าแรงงานไทย 2. สามารถจัดหาแรงงานต่างด้าวได้ง่าย 3. เหตุผลด้านมนุษยธรรม 4. การขาดแคลนแรงงานคนไทย 5. แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานหนักและไม่เกียจงาน 6. มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าแรงงานไทย 7. สามารถปกครองและควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ง่าย 8. กฎหมายและข้อบังคับของภาครัฐเปิดโอกาสและเอื้ออำนวยในการจ้างแรงงานต่างด้าว และแรงงานต่างด้าวสร้างปัญหาให้กับกิจการน้อยกว่าแรงงานไทย ตามลำดับ

ตอนที่ 4 คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการต้องการ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของสถานประกอบการ

ภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร จำแนกตามคุณสมบัติพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว

คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.64	0.63
ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	4.29	0.62
ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน	4.07	0.64
ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.65	0.54
ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	4.32	0.58

จากตารางที่ 9 พบว่า สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร ต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ 4.65 (ร้อยละ 58) รองลงมาคือด้านคุณธรรม จริยธรรม 4.64 (ร้อยละ 89) ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล 4.32 (ร้อยละ 54) ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน 4.29 (ร้อยละ 61) และคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน 4.07 (ร้อยละ 67) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความความต้องการของสถานประกอบการ จำแนกตามคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
	5	4	3	2	1			
1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบ	69 (63.9)	31 (28.7)	5 (4.6)	3 (2.8)	-	4.54	0.74	มากที่สุด
2. เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งาน	64 (59.3)	39 (36.1)	3 (2.8)	2 (1.9)	-	4.53	0.64	มากที่สุด
3. เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง	59 (54.6)	45 (41.7)	3 (2.8)	1 (0.9)	-	4.50	0.60	มากที่สุด
4. เป็นผู้สนใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อ เพื่อนต่อเพื่อนร่วมงาน	55 (50.9)	51 (47.2)	2 (1.9)	-	-	4.47	0.60	มากที่สุด
5. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์สามารถ ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี	38 (35.2)	63 (58.3)	6 (5.6)	1 (0.9)	-	4.28	0.61	มากที่สุด
รวม						4.64	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.64) โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยทั้งหมดในด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติ โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ เป็นแรงงานต่างด้าวผู้มีความรับผิดชอบ (4.54) เป็นมีความขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งาน (4.53) เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง

(4.50) เป็นผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน (4.47) และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์สามารถปรับตัวเข้าสังคมได้ดี (4.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการของสถานประกอบการ จำแนกตามคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
	5	4	3	2	1			
1. เป็นผู้มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	50 (46.3)	49 (45.4)	6 (5.6)	3 (2.8)	-	4.35	0.71	มากที่สุด
2. เป็นผู้มีความใฝ่รู้ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	34 (33.3)	66 (61.1)	4 (3.7)	2 (1.9)	-	4.26	0.61	มากที่สุด
3. เป็นผู้มีความรู้ และมีทักษะพื้นฐานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย	38 (35.2)	60 (55.6)	7 (6.5)	3 (2.8)	-	4.23	0.69	มากที่สุด
4. เป็นผู้มีความไหวพริบปฏิภาณตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้	25 (23.1)	72 (66.7)	9 (8.3)	2 (1.9)	-	4.11	0.61	มาก
5. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	26 (24.1)	69 (63.9)	11 (10.2)	2 (1.9)	-	4.10	0.64	มาก
6. เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการใช้ภาษาไทย	90 (83.3)	14 (13.0)	2 (1.9)	2 (1.9)	-	4.78	0.57	มากที่สุด
7. เป็นผู้มีความสามารถในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ได้ดี	30 (21.9)	75 (69.4)	2 (1.9)	1 (0.9)	-	4.24	0.53	มากที่สุด
รวม						4.29	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.29 คิดเป็นร้อยละ 61 โดยเมื่อพิจารณาคูณสมบัติทั่วไปในด้านความรู้ ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติ โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ เป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาไทย 4.78 เป็นผู้มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน 4.35 เป็นผู้มีความใฝ่รู้ ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย 4.28 เป็นผู้มีความสามารถในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ได้ดี 4.24 เป็นผู้มีความรู้ และมีทักษะพื้นฐานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย 4.23 เป็นผู้มีความไหวพริบปฏิภาณ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ 4.11 และ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความความต้องการของสถานประกอบการ จำแนกตามคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน

ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
	5	4	3	2	1			
1. เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	69 (63.9)	30 (27.8)	6 (5.6)	3 (2.8)	-	4.35	0.73	มากที่สุด
2. เป็นผู้มีความชำนาญและมีทักษะในการปฏิบัติงาน	27 (25.0)	69 (63.9)	7 (6.5)	5 (4.6)	-	4.09	0.61	มาก
3. เป็นผู้มีความรอบรู้ในขอบข่ายของงานในหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง	22 (20.4)	74 (68.5)	7 (6.5)	3 (2.8)	2 (1.9)	4.03	0.74	มาก
4. เป็นผู้มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	14 (13.0)	66 (61.1)	24 (22.2)	4 (3.7)	-	3.83	0.69	มาก

ด้านความรู้ความสามารถตาม ลักษณะงาน	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ ต้องการ
	5	4	3	2	1			
5. เป็นผู้มีความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้และข้อมูล ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการ ทำงาน	22 (20.4)	67 (62.0)	15 (13.9)	4 (3.7)	-	4.10	0.64	มาก
6. เป็นผู้มีความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ใน การทำงานได้เป็นอย่างดี	23 (21.3)	71 (65.7)	9 (8.3)	5 (4.6)	-	4.04	0.69	มาก
รวม						4.07	0.68	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.07 คิดเป็นร้อยละ 67 โดยเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน พบว่า ผู้สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติโดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย 4.35 เป็นผู้มีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และข้อมูลต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน 4.10 เป็นผู้มีความชำนาญและมีทักษะในการปฏิบัติงาน 4.09 เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี 4.04 เป็นผู้มีความรอบรู้ในขอบข่ายของงานในหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง 4.03 และเป็นผู้มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการของสถานประกอบการ จำแนกตามคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
	5	4	3	2	1			
1. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	99 (91.7)	7 (6.5)	2 (1.9)	-	-	4.90	0.36	มากที่สุด
2. เป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	79 (73.1)	24 (22.2)	5 (4.6)	-	-	4.69	0.55	มากที่สุด
3. เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	80 (74.1)	25 (23.1)	3 (2.8)	-	-	4.71	0.51	มากที่สุด
4. เป็นผู้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	59 (54.6)	44 (40.7)	4 (3.7)	1 (0.9)	-	4.49	0.62	มากที่สุด
5. เป็นผู้รักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด	89 (82.4)	17 (15.7)	2 (1.9)	-	-	4.81	0.44	มากที่สุด
6. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	55 (50.9)	50 (46.3)	3 (2.8)	-	-	4.89	0.55	มากที่สุด
7. เป็นผู้พัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ	52 (47.2)	53 (49.1)	2 (1.9)	2 (1.9)	-	4.42	0.63	มากที่สุด
8. เป็นผู้ศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย	37 (34.3)	69 (63.9)	2 (1.9)	-	-	4.32	0.50	มากที่สุด
รวม						4.65	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.65 คิดเป็นร้อยละ 58 โดยเมื่อพิจารณาคูณสมบัติทั่วไปในด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติ โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ เป็นผู้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 4.90 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง 4.89 เป็นผู้รักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด 4.81 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ 4.71 เป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน 4.69 เป็นผู้ เป็นผู้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย 4.49 เป็นผู้พัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ 4.42 และ เป็นผู้ศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย 4.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความความต้องการของสถานประกอบการ จำแนกตามคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล

ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	ระดับความต้องการของผู้ประกอบการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
	5	4	3	2	1			
1. ไม่เป็นคนก้าวร้าว	25 (23.1)	66 (61.1)	15 (13.9)	2 (1.9)	-	4.06	0.67	มาก
2. ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท	55 (50.9)	51 (47.2)	2 (1.9)	-	-	4.49	0.54	มากที่สุด
3. ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด	41 (38.0)	64 (69.3)	3 (2.8)	-	-	4.35	0.53	มากที่สุด
4. ไม่เล่นการพนันจนส่งผลเสียต่อการทำงาน	63 (58.3)	37 (34.3)	7 (6.5)	1 (0.9)	-	4.50	0.66	มากที่สุด
5. รู้จักแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	22 (20.4)	79 (73.1)	4 (3.7)	3 (2.8)	-	4.11	0.58	มาก
6. ไม่สร้างความขัดแย้งที่ส่งผลเสียต่อองค์กร	81 (75.0)	25 (23.1)	-	2 (1.9)	-	4.71	0.56	มากที่สุด
7. มีเป้าหมายที่ชัดเจนในชีวิตและต้องการความก้าวหน้า	18 (16.7)	77 (71.3)	12 (11.1)	1 (0.9)	-	4.04	0.56	มาก
รวม						4.32	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.32 คิดเป็นร้อยละ 54 โดยเมื่อพิจารณาคูณสมบัติทั่วไปในด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล พบว่าสถานประกอบการที่มีคุณสมบัติ โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ เป็นผู้เป็นผู้ไม่สร้างความขัดแย้งที่ส่งผลเสียต่อองค์กร 4.71 ไม่เล่นการพนันจนส่งผลเสียต่อการทำงาน 4.50 ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท 4.49 ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด 4.35 รู้จักแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว 4.11 ไม่เป็นคนก้าวร้าว 4.06 และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในชีวิตและต้องการความก้าวหน้า 4.04 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะของแรงงานต่างด้าวทั้ง 5 ด้านข้างต้น พบว่า สถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครมีความต้องการแรงงานที่มีลักษณะ 10 ลำดับแรก ดังนี้

ลำดับที่	คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการต้องการ	ด้าน
1	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
2	เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
3	เป็นผู้รักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด	ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
4	เป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาไทย	ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน
5	เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
6	ไม่สร้างความขัดแย้งที่ส่งผลเสียต่อองค์กร	ด้านพฤติกรรมบุคคล
7	เป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
8	เป็นผู้มีความรับผิดชอบ	ด้านคุณธรรม จริยธรรม
9	เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งาน	ด้านคุณธรรม จริยธรรม
10	ไม่เล่นการพนันจนส่งผลเสียต่อการทำงาน	ด้านพฤติกรรมบุคคล

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ทุนการค้าดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ความต้องการ ของสถาน ประกอบการ	จำนวน (N = 108)									
	อุตสาหกรรม สิ่งทอ		อุตสาหกรรม ผลิตพลาสติก		อุตสาหกรรม ผลิตอาหาร และแปรรูป อาหาร		อุตสาหกรรม ผลิตโลหะ และเครื่องจักร		อุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วน ไฟฟ้า และชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์	
	Mean	S.D.	X	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D	Mean	S.D.
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.407	0.381	4.241	0.365	4.083	0.362	4.524	0.318	4.335	0.296
2. ด้านความรู้ ความสามารถ พื้นฐานที่ส่งผล ต่อการทำงาน	4.458	0.209	4.395	0.217	3.970	0.507	4.669	0.181	4.302	0.236
3. ด้านความรู้ ความสามารถ ตามลักษณะงาน	4.514	0.350	4.331	0.291	4.101	0.253	4.629	0.275	4.316	0.328
4. ด้าน จรรยาบรรณใน วิชาชีพ	4.520	0.329	4.357	0.394	4.083	0.417	4.587	0.250	4.300	0.346
5. ด้านพฤติกรรม ส่วนบุคคล	4.474	0.328	4.227	0.380	4.142	0.466	4.569	0.233	4.338	0.350
รวม	4.470	0.329	4.296	0.334	4.084	0.394	4.591	0.262	4.322	0.310

จากตารางที่ 15 พบว่า สถานประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตโลหะและเครื่องจักร มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวมากกว่า ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ใน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้า/ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมผลิตพลาสติก อุตสาหกรรม ผลิตอาหาร/แปรรูปอาหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวของสถาน ประกอบการ จำแนกตามทุนการดำเนินงาน

ความต้องการ ของสถานประกอบการ	จำนวน (N = 108)					
	น้อยกว่า 50,000,000		50, 000,000 ถึง 100,000,000		มากกว่า 100,000,000	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.527	0.311	4.393	0.310	4.441	0.392
2. ด้านความรู้ความสามารถ พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	4.264	0.389	4.294	0.262	4.385	0.270
3. ด้านความรู้ความสามารถตาม ลักษณะงาน	4.069	0.446	4.065	0.340	4.158	0.331
4. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.550	0.269	4.621	0.273	4.656	0.210
5. ด้านพฤติกรรม ส่วนบุคคล	4.363	0.319	4.259	0.306	4.314	0.287
รวม	4.354	0.346	4.326	0.298	4.390	0.298

จากตารางที่ 16 พบว่า สถานประกอบการที่มีมูลค่าของทุนการดำเนินงานมากกว่า 100,000,000 บาท มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวมากกว่า สถานประกอบการที่มีมูลค่าของทุนการดำเนินงาน น้อยกว่า 50,000,000 บาท และ 50,000,000 ถึง 100,000,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงาน

ความต้องการ ของสถาน ประกอบการ	จำนวน (N = 108)					
	น้อยกว่า 10 ปี		10 ถึง 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.531	0.375	4.420	0.305	4.650	0.256
2. ด้านความรู้ ความสามารถ พื้นฐานที่ส่งผล ต่อการทำงาน	4.361	0.248	4.243	0.349	4.482	0.424
3. ด้านความรู้ ความสามารถ ตามลักษณะงาน	4.203	0.353	3.997	0.404	4.354	0.354
4. ด้าน จรรยาบรรณใน วิชาชีพ	4.675	0.226	4.562	0.261	4.500	0.347
5. ด้าน พฤติกรรมส่วน บุคคล	4.370	0.366	4.300	0.273	4.321	0.379
รวม	4.428	0.313	4.304	0.318	4.461	0.352

จากตารางที่ 17 พบว่า สถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวมากกว่า สถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงาน น้อยกว่า 10 ปี และมีระยะเวลาในการดำเนินงาน 10 ถึง 20 ปี ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร จำแนกตาม ประเภทของอุตสาหกรรม ทุณการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 108 ชุด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร ต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ 4.65 (ร้อยละ 58) รองลงมาคือด้านคุณธรรม จริยธรรม 4.64 (ร้อยละ 89) ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล 4.32 (ร้อยละ 54) ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน 4.29 (ร้อยละ 61) และคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน 4.07 (ร้อยละ 67) ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรเป้าหมายที่ทำการตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67 และเพศชายจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38

ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 36-50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และอยู่ในช่วงอายุ 35ปีหรือน้อยกว่า จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2

ประชากรเป้าหมายมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาคือมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 และมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้จัดการจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมา มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ประชากรเป้าหมายอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาคืออุตสาหกรรมผลิตอาหารและแปรรูปอาหาร คิดเป็นร้อยละ 25 และประชากรเป้าหมายอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน ไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.3

ประชากรเป้าหมายอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกมากที่สุด จำนวน 28 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาคืออุตสาหกรรมผลิตอาหารและแปรรูปอาหาร จำนวน 27 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 25 และประชากรเป้าหมายอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน ไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จำนวนน้อยที่สุดมีจำนวนเท่ากับ 10 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 9.3

ประชากรเป้าหมายมีระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ช่วง 10 ถึง 20 ปี มากที่สุด จำนวน 68 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการดำเนินงานในช่วงน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 32 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 29.6 และมีระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี จำนวนน้อยที่สุดมีจำนวนเท่ากับ 8 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 7.4

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

ปัจจัยสำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้คือ

ลำดับที่ 1 มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าแรงงานไทย

ลำดับที่ 2 สามารถจัดหาแรงงานต่างด้าวได้ง่าย

ลำดับที่ 3 เหตุผลด้านมนุษยธรรม

ลำดับที่ 4 การขาดแคลนแรงงานคนไทย

ลำดับที่ 5 แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานหนักและไม่เกียจงาน

ลำดับที่ 6 มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าแรงงานไทย

ลำดับที่ 7 สามารถปกครองและควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ง่าย

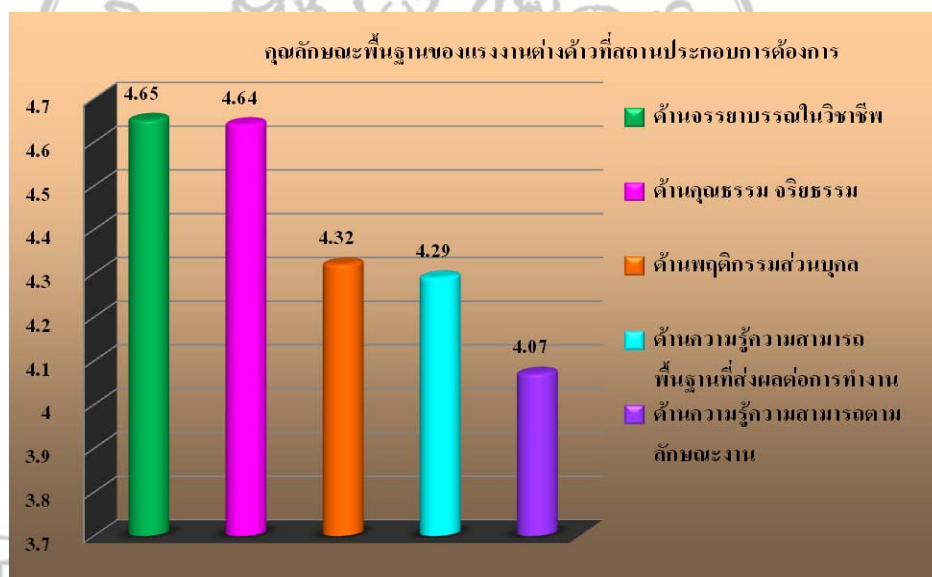
ลำดับที่ 8 กฎหมายและข้อบังคับของภาครัฐเปิดโอกาสและเอื้ออำนวยในการจ้าง

แรงงานต่างด้าว

ลำดับที่ 9 แรงงานต่างด้าวสร้างปัญหาให้กับกิจการน้อยกว่าแรงงานไทย

ส่วนที่ 4 คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการต้องการ

โดยภาพรวมสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร ต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมซึ่งให้ความสำคัญมากกว่าคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงานซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานหรือนายจ้างสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการให้กับลูกจ้างได้แต่คุณสมบัติพื้นฐานที่แรงงานต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้ประกอบการคือ การมีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมและจริยธรรม

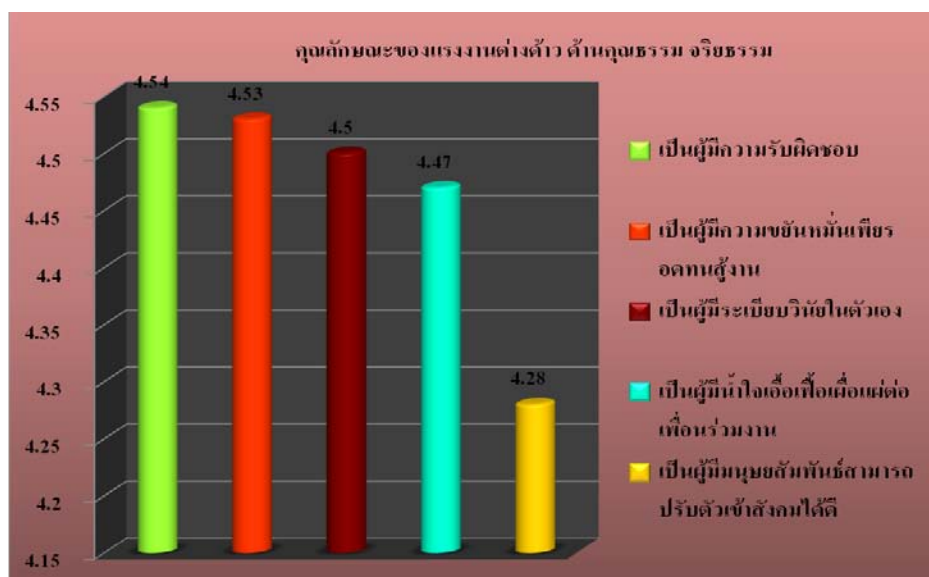


ภาพที่ 3 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวภาพรวมในแต่ละด้านที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ

ด้านคุณธรรม จริยธรรม

สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.64) โดยเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติ

โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ เป็นแรงงานต่างด้าวผู้มีความรับผิดชอบ (4.54) เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งาน (4.53) เป็นผู้ระเบียบวินัยในตัวเอง (4.50) เป็นผู้ที่มีความใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อเพื่อนร่วมงาน (4.47) และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์สามารถปรับตัวเข้าสังคมได้ดี (4.28) ตามลำดับ

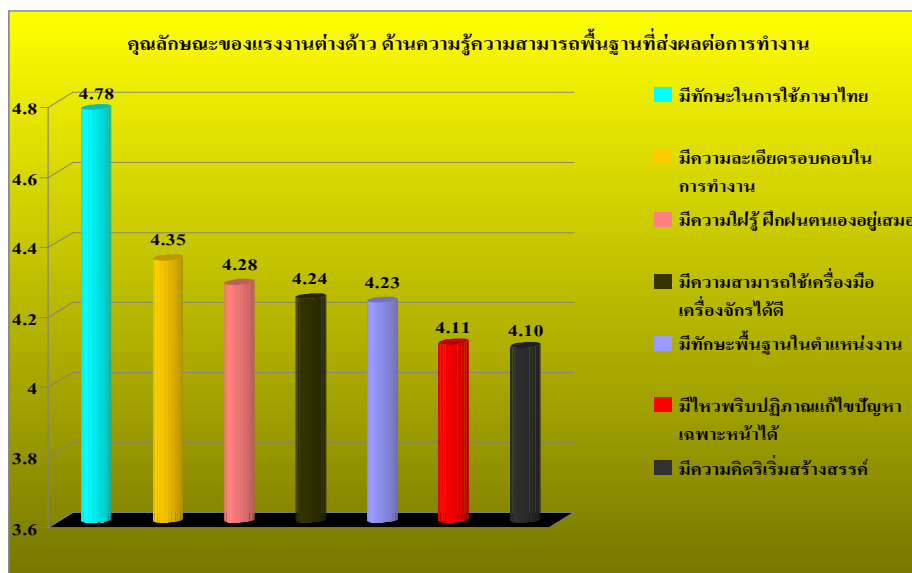


ภาพที่ 4 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวด้านคุณธรรม จริยธรรมที่สถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ

ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.29) คิดเป็นร้อยละ 61 โดยเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านความรู้ ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติ โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการใช้ภาษาไทย (4.78) เป็นผู้มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน (4.35) เป็นผู้มีความใฝ่รู้ ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย (4.28) เป็นผู้มีความสามารถในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ได้ดี

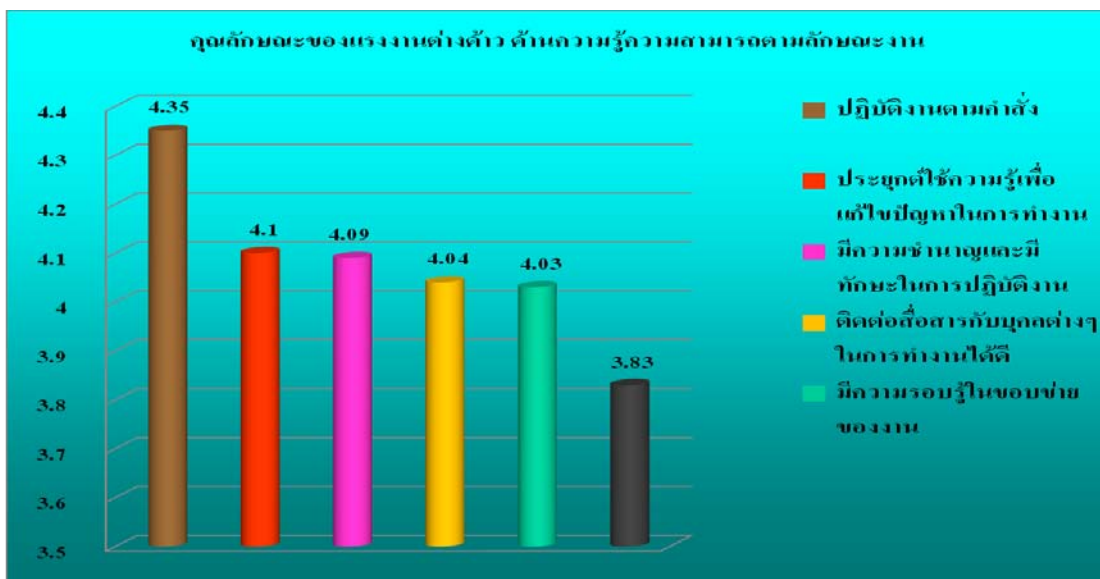
(4.24) เป็นผู้มีความรู้ และมีทักษะพื้นฐานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย (4.23) เป็นผู้มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ (4.1) และเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน (4.10) ตามลำดับ



ภาพที่ 5 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ

ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน

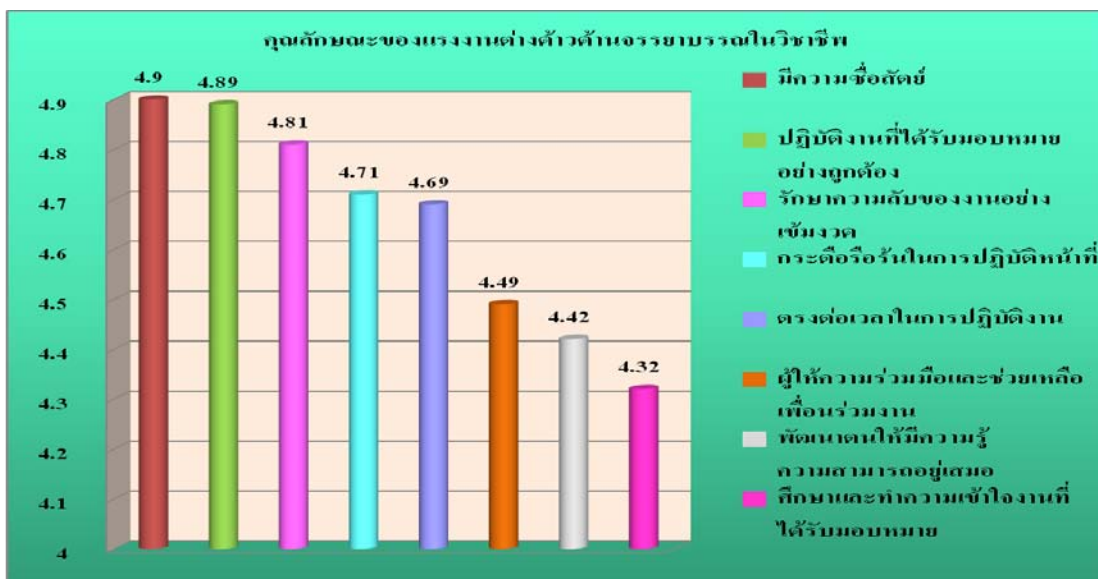
สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.07) คิดเป็นร้อยละ 67 โดยเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงานพบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติ โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย (4.35) เป็นผู้มีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และข้อมูลต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน (4.10) เป็นผู้มีความชำนาญและมีทักษะในการปฏิบัติงาน (4.09) เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี (4.04) เป็นผู้มีความรอบรู้ในขอบข่ายของงานในหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง (4.03) และเป็นผู้มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง (3.83) ตามลำดับ



ภาพที่ 6 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน
ที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ

ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

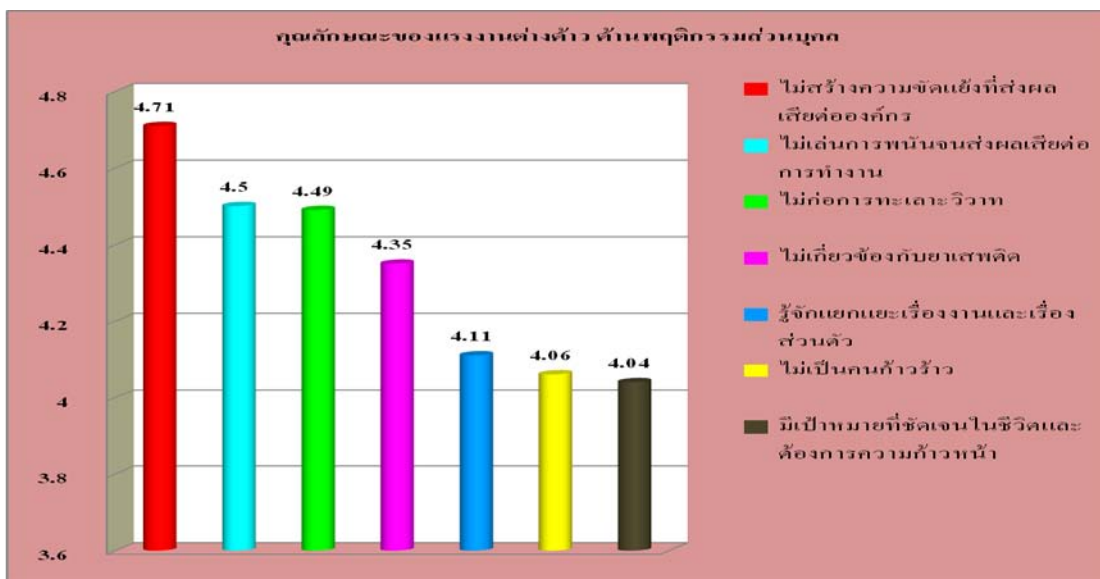
สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.65) คิดเป็นร้อยละ 58 โดยเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ พบว่า สถานประกอบการประกอบการต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติ โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ เป็นผู้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (4.90) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง (4.89) เป็นผู้รักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด (4.81) มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ (4.71) เป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน (4.69) เป็นผู้ เป็นผู้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (4.49) เป็นผู้พัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ (4.42) และ เป็นผู้ศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย (4.32) ตามลำดับ



ภาพที่ 7 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
ที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ

ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล

สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.32 คิดเป็นร้อยละ 54 โดยเมื่อพิจารณาคุณสมบัติทั่วไปในด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติ โดยเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้ เป็นผู้เป็นผู้ไม่สร้างความขัดแย้งที่ส่งผลเสียต่อองค์กร 4.71 ไม่เล่นการพนันจนส่งผลเสียต่อการทำงาน 4.50 ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท 4.49 ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด 4.35 รู้จักแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว 4.11 ไม่เป็นคนก้าวร้าว 4.06 และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในชีวิตและต้องการความก้าวหน้า 4.04



ภาพที่ 7 แสดงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล
ที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครต้องการ

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะของแรงงานต่างด้าวทั้ง 5 ด้านข้างต้น พบว่า สถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครมีความต้องการแรงงานที่มีลักษณะ 10 ลำดับแรก ดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง

ลำดับที่ 3 เป็นผู้รักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด

ลำดับที่ 4 เป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาไทย

ลำดับที่ 5 เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

ลำดับที่ 6 ไม่สร้างความขัดแย้งที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

ลำดับที่ 7 เป็นผู้มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 8 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ

ลำดับที่ 9 เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งาน

ลำดับที่ 10 ไม่เล่นการพนันจนส่งผลเสียต่อการทำงาน

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. สถานประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตโลหะและเครื่องจักร มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวมากกว่า สถานประกอบการในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้า/ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมผลิตพลาสติก อุตสาหกรรมผลิตอาหาร/แปรรูปอาหาร ตามลำดับ

2. สถานประกอบการที่มีมูลค่าของทุนการดำเนินงานมากกว่า 100,000,000 บาท มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวมากกว่า สถานประกอบการที่มีมูลค่าทุนการดำเนินงาน น้อยกว่า 50,000,000 บาท และ 50,000,000 ถึง 100,000,000 บาท ตามลำดับ

3. สถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวมากกว่าผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงาน น้อยกว่า 10 ปี และมีระยะเวลาในการดำเนินงาน 10 ถึง 20 ปี ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

โดยภาพรวมสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร ต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมซึ่งให้ความสำคัญมากกว่าคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงานซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานหรือนายจ้างสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการให้กับลูกจ้างได้แต่คุณสมบัติพื้นฐานที่แรงงานต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้ประกอบการคือ การมีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมและจริยธรรม

สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ตรงต่อเวลา เป็นอันดับต้น ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าสถานประกอบการได้ให้ความสำคัญต่อความมีวินัยของแรงงานซึ่งคุณสมบัติของแรงงาน ดังกล่าวจะ

ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินกิจการ เพราะหากแรงงานขาดความซื่อสัตย์จะก่อให้เกิดปัญหาการทุจริตในองค์กรและหากแรงงานขาดระเบียบวินัย ไม่ตรงต่อเวลาก็จะส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสถานประกอบการโดยรวม

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

ควรมีการศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการในมิติอื่น ๆ เช่น ความต้องการเฉพาะสาขาวิชาชีพ ในแต่ละรายอุตสาหกรรม ความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวในด้านอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้มีข้อมูลเพื่อนำไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการสำหรับภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น รวมทั้งการบริหารจัดการด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว

ประโยชน์จากการวิจัย

ประโยชน์ทางวิชาการ

จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการ และทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร การวิจัยในครั้งนี้จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการด้านการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว เพื่อให้การดำเนินธุรกิจภาคอุตสาหกรรมประสบผลความสำเร็จในการดำเนินงาน และเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้ที่ต้องการจะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผลงานวิจัยนกระดับปริญญาตรี

ประโยชน์ทางการจัดการ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในเขตนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร เพื่อให้การใช้แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับพิจารณาวางแผนหรือนโยบายขององค์กรในด้านแรงงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. รายงานผลการศึกษาเรื่อง การตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2550. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2550.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ชาญณรงค์ นิลเรือง. วิทยานิพนธ์เรื่องการจัดทำฐานข้อมูลด้านคุณสมบัติของตำแหน่งงานเพื่อการใช้งานในอุตสาหกรรม / ชาญณรงค์ นิลเรือง, รณชาติ วงศ์กนิษฐ์, วีรวัฒน์ พันผา. นครปฐม : ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรมและการจัดการ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: บริษัท ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ จำกัด, 2550.
- ไชยศิลป์ อินทสร. การพัฒนาข้อมูลด้านคุณสมบัติของตำแหน่งงานเพื่อการใช้งานในอุตสาหกรรม. นครปฐม : ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรมและการจัดการ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- ประกายรัตน์ สุวรรณ . คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน) , 2549.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย . รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final report): โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง. กรุงเทพฯ : สถาบันฯ, 2550.
- ดวงมน บุรณฤกษ์. รายงานผลการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานในอาชีพและวิชาชีพที่ให้และห้ามคนต่างด้าวทำ. กรุงเทพฯ : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน, 2547.
- ปิยะรัตน์ อังคะวนิชและคณะ. ปัจจัยภายนอกและภายในประเทศที่ผลักดันและดึงดูดแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย : กรณีศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี, 2546.
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง. รายงานการประชุมสัมมนาเชิงวิชาการเรื่อง "คุณสมบัติของลูกจ้างแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม" / โดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม : ม.ป.พ., 2534.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ

ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดให้ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ โดยจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถือเป็นความลับ

คำถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 คือ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
- ส่วนที่ 3 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว
- ส่วนที่ 4 คือ คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการต้องการ
- ส่วนที่ 5 คือ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

ขอความกรุณาท่านโปรดตอบคำถามทุกคำถาม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสาวิตา กุ้ยรักษา

นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ในส่วนนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ใน หน้าคำหรือข้อความดังต่อไปนี้

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 35 ปีหรือน้อยกว่า 36 – 50 ปี 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ
 หัวหน้าแผนก อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2: ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

คำชี้แจง : ในส่วนนี้เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกิจการ ขอความกรุณาท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ใน หน้าคำหรือข้อความดังต่อไปนี้

1. กิจการอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทใด ตามการจัดหมวดหมู่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

- อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมผลิตโลหะและเครื่องจักร
- อุตสาหกรรมผลิตพลาสติก อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
- อุตสาหกรรมผลิตอาหารและแปรรูปอาหาร อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ระยะเวลาในการดำเนินงาน

- น้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี มากกว่า 20 ปี

3. ทุนในการดำเนินงาน

- น้อยกว่า 50, 000,000 50, 000,000-100,000,000 มากกว่า 100,000,000

คำชี้แจง : ในส่วนนี้เป็นข้อความแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ขอความกรุณาท่านโปรดใส่หมายเลขเรียงลำดับ (1- 9) ตามความสำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวหน้าคำหรือข้อความดังต่อไปนี้

- ___ การขาดแคลนแรงงานคนไทย
- ___ สามารถจัดหาแรงงานต่างด้าวได้ง่าย
- ___ แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานหนักและไม่เกียจงาน
- ___ มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าแรงงานไทย
- ___ สามารถปกครองและควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ง่าย
- ___ แรงงานต่างด้าวมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ
- ___ แรงงานต่างด้าวสร้างปัญหาให้กับกิจการน้อยกว่าแรงงานไทย
- ___ กฎหมายและข้อบังคับของภาครัฐเปิดโอกาสและเอื้ออำนวยในการจ้างแรงงานต่างด้าว
- ___ เหตุผลด้านมนุษยธรรม

คำชี้แจง : ในส่วนนี้เป็นข้อความแสดงรายการเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ขอความกรุณาท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในตารางตามระดับความต้องการของท่าน

ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. มีความรับผิดชอบ					
2. มีความขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งาน					
3. มีระเบียบวินัยในตัวเอง					
4. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					

ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับความต้องการของผู้สถานประกอบการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5. มีมนุษยสัมพันธ์สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี					
ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					
7. มีความใฝ่รู้ ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
8. มีความรู้ และมีทักษะพื้นฐานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย					
9. มีไหวพริบปฏิภาณ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้					
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
11. มีทักษะความชำนาญในการใช้ภาษาไทย					
12. มีความสามารถในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ได้ดี					
ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
13. มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย					
14. มีความชำนาญและมีทักษะในการปฏิบัติงาน					

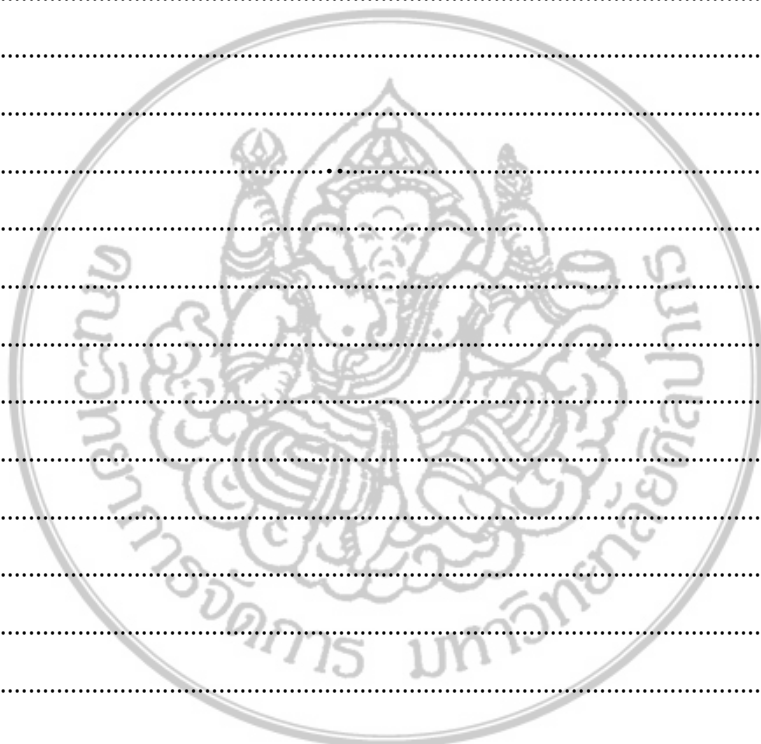
ด้านความรู้ความสามารถตามลักษณะงาน	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
15. มีความรอบรู้ในขอบข่ายของงานในหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง					
16. มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง					
17. มีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และข้อมูลต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
18. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
19. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
20. มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน					
21. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่					
22. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
23. รักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด					
24. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง					
25. พัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ					
26. ศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย					

ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	ระดับความต้องการของสถานประกอบการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
27. ไม่เป็นคนก้าวร้าว					
28. ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท					
29. ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด					
30. ไม่เล่นการพนันจนส่งผลเสียต่อการทำงาน					
31. รู้จักแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
32. ไม่สร้างการแข่งขันที่ส่งผลเสียต่อองค์กร					
33. มีเป้าหมายที่ชัดเจนในชีวิตและต้องการความก้าวหน้า					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 5 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการ
ต้องการ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

(ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวสาวิตา กุ้ยรักษา
ที่อยู่ 511/9 ตำบลตลาดกระท่อมแบน อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
74110

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2547 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศรีบุญญานุสรณ์
จังหวัดสมุทรสาคร
- พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม
กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2550 กำลังศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจและ
ภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี