



รายงานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมง
ในจังหวัดสงขลา

Factors Affecting to the Employment of Immigrant Workers
in Business of Fishery in Songkhla Province

จุฑามาศ บุญรัมย์ Jutamas Boonradsamee

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

งบประมาณเงินรายได้ประจำปี พ.ศ. 2558

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา

จุฬามาศ บุญรัมย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าว ทราบปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าว และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา ซึ่งได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 58 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.29 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยใช้วิธีการสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักผลการวิจัยพบว่า

ผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในระดับปานกลาง โดยความคิดเห็นการจ้างแรงงานต่างด้าว 5 อันดับแรก คือ 1) แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สู้งานหนัก อยู่ในระดับมาก 2) แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย 3) ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่เป็นภาระของบริษัท 4) แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง และแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย 5) แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดและไม่หยุดหรือขาดงาน ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคพบว่าผู้ประกอบการธุรกิจประมงประสบกับปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนี และการสื่อสารด้านภาษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ปัจจัย 6 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต และความเคารพที่มีต่อนายจ้าง 2) ค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานต่างด้าว 3) ลักษณะงาน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ข้อบังคับของภาครัฐ 4) เศรษฐกิจ และกฎหมาย 5) สังคม และวัฒนธรรม 6) ความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว ธุรกิจประมง

*คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา

Factors Affecting to the Employment of Immigrant Workers in Business of Fishery in Songkhla Province

Jutamas Boonradsamee*

ABSTRACT

The research "Factors affecting to the employment of immigrant workers in business of fishery in Songkhla province", the study's purpose were to perceive situation of the employment and the problem of immigrant workers and to analyze the factors affecting to the employment of immigrant workers in business of fishery in Songkhla province. For this study, there a questionnaire was research tool for collecting data from the entrepreneur in business of fishery in Songkhla province which were obtained the complete questionnaire returns the number 58 questionnaires representing 85.29 percent of all questionnaires. The data of the questionnaires were analyzed by a statistics include frequency, percentages, means, standard deviation and exploratory factor analysis. The research results showed that:

Entrepreneurs of the fishery in Songkhla province had opinion about the employment of immigrant workers in the medium level which was can be rearrange first five sequence as follows: 1) the immigrant workers were diligence and endurance for works. 2) the immigrant workers were allegiance to employer. 3) expenses health insurance for the immigrant workers were appropriateness. 4) the immigrant workers were respect to employer and the immigrant workers were not demand for wage in high level equal to a Thai people. 5) the immigrant workers were can be work by schedule and not usually stop working. For the problem in employment of immigrant workers, the employer confront a problem were a escape and a language communication of immigrant workers. For exploratory factor analysis can be categorized into six factors as follows: 1) the sincerity and the respect to the employer. 2) the expenditure for employment of immigrant workers. 3) a type of work and perception of government information. 4) the economic affairs and law. 5) the society and the culture. 6) the competence in work of immigrant workers.

Keywords: Immigrant Workers, fishy business

*Faculty of Business Rajamangala University of Technology Srivijaya Songkhla.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยงบกลางเงินรายได้ประจำปี พ.ศ. 2558 ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อการสนับสนุนโครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา มา ณ ที่นี้ และรายงานการวิจัยฉบับนี้จะเสร็จสมบูรณ์ไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือที่ดีตลอดการทำวิจัยจากผู้สนับสนุนทุนวิจัย และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผู้วิจัย

15 ธันวาคม 2559



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
3. ขอบเขตการวิจัย.....	2
4. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
1. แรงงานต่างด้าว.....	4
2. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับการอพยพของแรงงานต่างชาติ.....	8
3. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน.....	9
4. การทำประมงในจังหวัดสงขลา.....	11
5. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	12
6. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	15
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
1. ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	27
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
3. เครื่องมือในการวิจัย.....	29
4. การรวบรวมข้อมูล.....	29
5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ส่วนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลาโดย ใช้สถิติพรรณนา.....	31
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน.....	39
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
1. สรุปผลการวิจัย.....	50
2. อภิปรายผลการวิจัย.....	54
3. ข้อเสนอแนะ.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	63
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	64
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ.....	69
ประวัติผู้วิจัย.....	82



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลที่สำคัญ.....	29
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และตำแหน่งงาน	32
4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว.....	33
4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว.....	35
4.4 จำนวนและร้อยละปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.....	37
4.5 แสดงตัวแปรความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว.....	39
4.6 ค่า KMO and Bartlett's Test.....	40
4.7 ค่าสัดส่วนความแปรปรวนร่วมของกลุ่ม (Communality).....	41
4.8 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม.....	42
4.9 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และความเคารพที่มีต่อนายจ้าง.....	43
4.10 องค์ประกอบที่ 2 ด้านค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน.....	44
4.11 องค์ประกอบที่ 3 ด้านลักษณะงานในกิจการและข้อบังคับทางภาครัฐ.....	44
4.12 องค์ประกอบที่ 4 ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย.....	45
4.13 องค์ประกอบที่ 5 ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	45
4.14 องค์ประกอบที่ 6 ด้านสังคมและวัฒนธรรม.....	46
4.15 องค์ประกอบที่ 7 ด้านความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว.....	46
4.16 องค์ประกอบที่ 8 ด้านลักษณะงานในกิจการและข้อมูล ข่าวสารทางภาครัฐ.....	47

บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางด้านแรงงานของประเทศ โดยจะเห็นได้จากแรงงานภาคเกษตรกรรมมีการย้ายถิ่นฐานเข้ามาในเมืองใหญ่เพื่อประกอบอาชีพอื่นๆ มากขึ้นจึงส่งผลให้แรงงานในท้องถิ่นซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่ และเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะงานบางอย่างที่คนไทยไม่นิยมทำเพราะเห็นว่าเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานอย่างหนัก และรายได้น้อย จากสาเหตุดังกล่าวเป็นที่มาของการจ้างแรงงานนอกแรงงานต่างชาติเพื่อเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานท้องถิ่นเดิม การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวจึงนับว่าเป็นการทดแทนการขาดแคลนแรงงานคนไทยในประเทศ การอพยพเข้ามาทำงานทำของแรงงานต่างด้าวนี้ นอกจากเป็นการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่นแล้วยังเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และสามารถเสริมสร้างฐานะการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศได้เป็นอย่างดี

จังหวัดสงขลาเป็นแหล่งธุรกิจการประมงที่สำคัญของประเทศทำให้ภาคการประมงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในกิจการด้านประมงทะเล เพราะเป็นงานหนักระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอนมักจ้างเป็นการเหมาหรือจ้างเฉพาะฤดู จึงทำให้มีอัตรา การเข้าออกงานสูงจึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการดังกล่าว ส่งผลให้ผู้ประกอบการจึงหัน มาจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานทดแทนแรงงานคนไทย ซึ่งรัฐบาลก็ได้มีการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทำงานในจังหวัดสงขลา ตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และตามประกาศ ของคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70 / 2557 ลง วันที่ 25 มิถุนายน 2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ พบว่าจังหวัดสงขลาเป็น 1 ใน 22 จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวทำประมงที่ต้องจดทะเบียนประมาณ 2,000 คน ซึ่งถือว่าเป็นจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลกระทบต่อทั้ง ด้านบวกและด้านลบต่อเศรษฐกิจเกี่ยวกับประมงของจังหวัดสงขลา จึงได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์ การจ้างงานต่างด้าวในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจ ด้านประมงในจังหวัดสงขลา เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาถึงสถานการณ์การจ้างงาน ปัจจัยความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว และปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ประกอบการธุรกิจการประมงในเขตพื้นที่ อำเภอสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลที่สำคัญ ได้แก่ โรงงานผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแช่เยือกแข็ง 21 โรง โรงงานปลากระป๋อง 6 โรง และโรงงานปลาป่น 14 โรง (อัตลักษณ์ SME ไทย. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. [ออนไลน์]) รวมจำนวนผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 41 ราย
2. ผู้ประกอบการเรือประมงที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานต่างด้าว (Immigrated Worker) หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยทำงานในประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย และแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

การจ้างงาน (Employment) หมายถึง จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา

สถานประกอบการ (Establishment) หมายถึง สถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย โรงงานผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแช่เยือกแข็ง โรงงานปลากระป๋อง โรงงานปลาป่น และเรือประมง

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาสามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางให้ภาครัฐได้พัฒนาปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจการประมงในจังหวัดสงขลา

5.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการธุรกิจการประมงในจังหวัดสงขลา มีแนวทางแก้ไขปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าว



บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. แรงงานต่างด้าว
2. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับการอพยพของแรงงานต่างชาติ
3. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน
4. การทำประมงในจังหวัดสงขลา
5. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
6. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แรงงานต่างด้าว

1.1 ความหมายแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าว (Alien labour) หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ทำงานในประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย และแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

ประเภทที่ 1 แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย (Legal Migrant Worker) มีอยู่ด้วยกัน 4 ประเภท ได้แก่

1.1 ประเภทตลอดชีพ คือ แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 พ.ศ. 2515 ตามความในข้อ 10 (1) ของประกาศฉบับหนึ่งซึ่งกำหนดให้ใบอนุญาตทำงานแบบตลอดชีพนี้ใช้ได้ตลอดชีวิตของแรงงานข้ามชาติตามอาชีพที่แรงงานข้ามชาติเคยทำอยู่ก่อน ออกใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่แรงงานข้ามชาติจะเปลี่ยนอาชีพใหม่ แม้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 จะถูกยกเลิกไป โดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ใช้บังคับแทนแต่เงื่อนไขก็ยังมีผลใช้บังคับ

1.2 ประเภทชั่วคราว คือ แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (Non Immigrant Visa) ใบอนุญาตทำงานแบบชั่วคราวจะออกให้แก่แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) หรือ แรงงานข้ามชาติที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยแล้วยื่นขอใบอนุญาตทำงาน การอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติได้รับใบอนุญาตทำงานประเภทชั่วคราวจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 9 ซึ่งบัญญัติว่า ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานนอกจากงานที่

กำหนดให้ในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการแรงงานข้ามชาติที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบคนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะเวลาการทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนงานต่างด้าวนั้นจะทำงานได้เมื่อมีหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามแบบที่อธิบดีกำหนด

1.3 ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) คือ การออกใบอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น ใบอนุญาตประเภทนี้อาจเรียกย่อได้ว่า ใบอนุญาตประเภทส่งเสริมการลงทุน หลักเกณฑ์ในการออกใบอนุญาตทำงานประเภทส่งเสริมการลงทุนนี้จะออกให้แก่แรงงานข้ามชาติที่ได้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) และได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นที่รัฐส่งเสริม ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2521 เป็นต้น

1.4 ประเภทที่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ได้แก่ แรงงานข้ามชาติที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร แรงงานข้ามชาติที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย และแรงงานข้ามชาติโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ

ประเภทที่ 2 แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (Illegal Migrant Worker) แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นกลุ่มที่ไม่มีทักษะฝีมือทำ งานในตลาดแรงงานระดับล่าง สาเหตุที่ต้องจ้างแรงงานกลุ่มนี้มี 2 ประการ คือ ขาดแคลนแรงงานไทยเนื่องจากบางอาชีพแรงงานไทยไม่สนใจทำ และในช่วงฤดูกาลเกษตรแรงงานในภาคเอกชนบางส่วนจะถอนตัวไปช่วยงานในครัวเรือนเกษตร และอีกสาเหตุหนึ่งคือ แรงงานข้ามชาติมีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทยมาก จึงเป็นเหตุจูงใจให้นายจ้างนิยมจ้างแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมืองกลุ่มนี้มากขึ้นแรงงานข้ามชาติตามมติกรม. เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแรงงานในประเทศไทย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา (ที่มา: คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน ด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ)

1.2 ประวัติความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ในอดีตแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานทาสเชลยที่เป็นราษฎรของประเทศผู้แพ้สงครามที่ถูกกวาดต้อน เพื่อเข้ามาเป็นกำลังแรงงานในยามสงบ และยามมีศึก ซึ่ง

สมัยโบราณพลเมืองไทยยังมีเป็นจำนวนน้อยแรงงานทาสเชลย ได้แก่ เขมร มอญ ลาว และญวน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2550)

ในพระราชพงศาวดาร ในรัชกาลที่ 1 กล่าวว่า พ.ศ. 2326 ได้โปรดให้เกณฑ์ไพร่พลชาวเขมร จำนวน 10,000 คน เข้ามาขุดคูพระนคร ด้านทิศตะวันออก โดยขุดแยกจากแม่น้ำเจ้าพระยา ที่ตำบลบางลำพู จนออกแม่น้ำเจ้าพระยาที่ข้างวัดสามปลื้มทางด้านใต้ และให้ขุดคลองมหานาค

ในรัชกาลที่ 2 ชาวจีนที่เข้ามาอาสารับจ้างทำงานโยธาต่างๆ และรับจ้างแบกหาม โดยคนจีนเหล่านี้เข้ามาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหลบหนีภัยธรรมชาติ และความอึดอัดขาดแคลนจากประเทศของตน ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างเป็นกุลี, รับจ้างทำเหมืองทางภาคใต้, ทำไร่อ้อยในภาคตะวันออก

ในรัชกาลที่ 3 ชาวจีนทำงานเป็นกุลีแบกหาม ขนส่งสินค้า และที่ทำงานในเรือเดินทะเล บางคนเริ่มที่จะทำการค้าขายทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งค้าขายผูกขาดน้ำตาล ชาวจีนส่วนใหญ่มีรับจ้างทำงาน ขุดคลอง สร้างและซ่อมแซมวัด รัฐบาลได้ว่าจ้างคนจีนขุดคลองท่าแสนแสบถึงบางขนาดไปออกแม่น้ำเมืองฉะเชิงเทรา และคลองบางขุนเทียน

ในรัชกาลที่ 4 เศรษฐกิจที่รุ่งเรืองขึ้น จึงมีการค้าขายกับชาติตะวันตกหลายชาติ โดยมีคนจีนรับจ้างแบกหามกระสอบข้าว และเป็นกรรมกรในโรงเลื่อยไม้และโรงทอผ้า ส่วนฝรั่งเศสตะวันตกที่เข้ามาจะเป็นกำลังทางสมอ มารับราชการ รับงานที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน มีแรงงานชาวอินเดียเข้ามารับจ้างทำงานและประกอบการค้าขาย

ในรัชกาลที่ 6 ปี พ.ศ. 2454 โปรดให้ตรากฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน

พ.ศ. 2459 โปรดให้ตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรที่ลากรด ต้องมีการจดทะเบียนใบอนุญาตทำงาน ในอัตราฉบับละ 3 สตางค์ โดยมีระเบียบปฏิบัติไว้ว่า ผู้ประกอบอาชีพนี้ จะต้องมึร่างกายแข็งแรง มีอายุระหว่าง 18 - 40 ปี และพูดภาษาไทยได้ นับเป็นก้าวแรกของการมีกฎหมายกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมอาชีพคนต่างด้าว

พ.ศ. 2483 ประกาศใช้กฎหมายและพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวกับการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย

พ.ศ. 2484 พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 โดยได้มีการกำหนดงานห้ามแก่คนต่างด้าว

พ.ศ. 2490 รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายชาตินิยมได้ออกกฎหมายที่บังคับให้โรงสี และกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมด และได้ออกกฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทยและมีการใช้มาตรการรุนแรงกับหัวหน้ากรรมกรชาวจีนที่ก่อการนัดหยุดงานโดยการเนรเทศ กลับ ออกกฎหมายควบคุมโควตาคนจีนเข้าประเทศ และขึ้นค่าธรรมเนียมภาษีคนต่างด้าว

พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้พิจารณาออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 โดยมีบทบัญญัติให้เจ้าของกิจการในกิจการประเภทที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจ้างบุคคลสัญชาติไทยทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

พ.ศ. 2502 รัฐบาลสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้เห็นว่ามิถุนายนที่ยังใช้บังคับเกี่ยวกับคนต่างด้าว นั้นไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้มอบหมายให้กองแรงงาน ซึ่งสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ได้พิจารณาปรับปรุง โดยได้มีการพิจารณาร่างกฎหมายใหม่ แต่ปรากฏว่าเกิดอุปสรรคขัดข้องจึงทำให้การพิจารณาร่างกฎหมายฉบับนั้นล่าช้า จนกระทั่งถึง ปี 2515 จึงได้เริ่มมีการประกาศใช้กฎหมายที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และกึ่งให้ยกเลิก พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 ในการประกาศคณะปฏิวัติ นี้รัฐบาลมีเจตนารมณ์ในการกำหนดขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำโดยเน้น

1. การสงวนอาชีพที่คนไทยสามารถทำได้ไว้ให้แก่คนไทย ซึ่งได้ตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2516 กำหนดอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ

2. เปิดโอกาสให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเฉพาะกรณี que เห็นว่าคนต่างด้าวมีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของประเทศ และงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อคนไทย ที่จะได้เพิ่มความรู้ ความสามารถในวิทยาการและมีประสบการณ์ใหม่ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ในการยกระดับฝีมือในการทำงาน และเนื่องจากได้มีคนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลาช้านานแล้ว จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักศีลธรรมและมนุษยธรรม ประกอบกับหลักผลประโยชน์โดยรวมของประเทศ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 จึงได้กำหนดวิธีการจะปฏิบัติแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทยดังต่อไปนี้

2.1 คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรและได้มาทำงานอยู่ก่อนวันประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ใช้บังคับ (ก่อนวันที่ 14 มีนาคม 2516) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนสัญชาติจีนและอาศัยอยู่ในประเทศไทยมาเป็นเวลานานเพื่อที่จะเป็นการคำนึงถึงหลักศีลธรรมและมนุษยธรรม จึงได้ออกใบอนุญาตในการทำงานตลอดชีพให้ โดยที่หากมีการเปลี่ยนแปลงงาน หรือเปลี่ยนอาชีพในภายหลัง สิทธิพิเศษที่ได้รับจะหมดไป

2.2 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายที่ว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน

2.3 คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาหลังวันประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ใช้บังคับ และประสงค์จะทำงานจะต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ว่าจะต้อง เป็นบุคคลที่มีความรู้ มีความสามารถอย่างแท้จริงและต้องเป็นอาชีพที่คนไทยยังทำไม่ได้ดีพอ หรือมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยที่กำหนดให้ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ณ กองงานคนต่างด้าว กรมแรงงาน ซอยโรงปุ๋ย ถนนดินแดง เขตพญาไท กรุงเทพฯ

กรมแรงงาน ได้เสนอร่างปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ให้เหมาะสมกับสภาวะที่เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แทน

2. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับการอพยพของแรงงานต่างชาติ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นมีนักคิดกลุ่มต่าง ๆ ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้คือ (สมเพชรเตชะ, 2545, หน้า 28) แนวคิดทฤษฎีของนักคิดกลุ่มคลาสสิก (classic) ในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นมองว่าผลการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีนั้นน่าจะทำให้เกิดสวัสดิการสูงสุดของโลก และทำให้ระดับค่าจ้างมีแนวโน้มที่จะเท่าเทียมกันในประเทศที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของกลุ่มคลาสสิกนี้ถือว่าแรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายเฉพาะในประเทศเท่านั้นจะไม่มี ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศนอกจากนั้นตลาดแรงงานระหว่างประเทศก็มีใช้ตลาดที่มีลักษณะการแข่งขันโดยสมบูรณ์ทำให้ผลการทำงานของตลาดแรงงานระหว่างประเทศไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นได้ไม่เต็มที่ 37 แนวคิดนักคิดกลุ่มแรงงานระหว่างประเทศ (internationalist) แนวคิดเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานของนักคิดกลุ่มนี้มองว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ เป็นเรื่องดี โดยมองว่าถึงแม้ตลาดแรงงานระหว่างประเทศจะไม่อาจทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แต่การยอมให้ แรงงานมีการเคลื่อนย้ายหรือยอมให้ตลาดแรงงานระหว่างประเทศดำเนินการอยู่นั้นจะทำให้มี สวัสดิการสูงขึ้นโดยสุทธิแนวคิดของนักคิดกลุ่มชาตินิยม (nationalist) นักคิดกลุ่มชาตินิยมนี้มองการ เคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องที่มีผลเสียว่าการยอมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่าง ประเทศหรือยอมให้ตลาดแรงงานระหว่างประเทศดำเนินการอยู่ได้นั้นอาจทำให้ชาติหนึ่งต้องเสีย ประโยชน์โดยไม่เป็นธรรมได้สำหรับ สุภางค์ จันทวานิช (สมเพชรเตชะ, 2546: 29) ได้ให้ความหมาย ของการย้ายถิ่นข้ามชาติไว้ว่าการย้ายถิ่นข้ามชาติ (international migration) หมายถึง การ เคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น ๆ เพื่อดำรงชีวิตเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง เพื่อกระทำการที่ได้รับตอบแทน โดยปกติหลักการสากล จะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นระยะเวลา 1 ปีนับเป็นการย้ายถิ่น (international travel regulations) และการย้ายถิ่นอาจจำแนกออกเป็น 2 ชนิดคือการย้ายถิ่นที่มี สาเหตุมาจากภัย ธรรมชาติ (national disaster) และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุมาจากภัยที่มาจากน้ำมือมนุษย์ (manmade disaster) อย่างไรก็ตามเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาตินี้ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2544: 133-139) ได้แบ่งประเภทผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติออกเป็น 6 ประเภทคือ 1) ผู้ย้ายถิ่นเพื่อตั้งถิ่นฐานในประเทศ อื่น (permanent settlers) รวมถึงผู้ย้ายถิ่นที่ติดตามครอบครัวญาติพี่น้องที่ย้ายไปก่อนแล้ว 2) แรงงานข้ามชาติที่มีสัญญาจ้างชั่วคราว (temporary contract workers) ซึ่งต้องเดินทางกลับ ประเทศตนเองเมื่อหมดสัญญาจ้าง 3) แรงงานข้ามชาติที่ชำนาญงานที่ทำงานชั่วคราว (temporary professional transients) ซึ่งอาจเป็นการย้ายตามบริษัทแม่หรือบริษัทข้ามชาติหรือองค์การระหว่าง ประเทศกลุ่มนี้นับรวมนักเรียนต่างชาติ แต่จะไม่ถูกนับรวมอยู่ในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง 4) แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย (clandestine or illegal workers) ซึ่งอาจผิดเพราะลักลอบเข้า เมือง หรืออยู่เกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ได้ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายเข้าเมือง หรือถือวีซ่าที่ไม่ได้ อนุญาตให้ทำงาน แต่แอบลักลอบทำงาน เช่น วีซ่านักเรียนแต่กลับทำงาน 5) ผู้ลี้ภัยทางการเมือง (asylum seekers) ซึ่งในแต่ละประเทศจะถือปฏิบัติแตกต่างกันในภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวม ประเทศไทยจะรับผู้ลี้ภัยอยู่เพียงระยะสั้น ๆ ก่อนส่งตัวไปยังประเทศที่สามในภูมิภาคแอฟริกาและที่ อื่น ๆ จะรับให้อยู่เป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร แต่ไม่ให้อยู่อาศัยในขณะมีส่วนร่วมของประเทศ

ในซีกโลกเหนือจะอนุญาตให้ผู้ลี้ภัยทาง การเมืองตั้งถิ่นฐานในประเทศเป็นการถาวรได้ 6) ผู้อพยพที่เข้าข่ายตามอนุสัญญาผู้พลัดถิ่นขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1952 ในสถานการณ์โลกปัจจุบันหาประเทศโลกที่สามมารับช่วงผู้อพยพได้ยากทำให้ผู้อพยพต้องอยู่ในประเทศปลายทางเป็นระยะเวลา ยาวนาน บางครั้งเป็นสิบๆ ปี ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน โดย Lee Evesetts (อ้างถึงใน วุฒิก ร สุชินัย, 2540 :12-13) ได้แสดงให้เห็นว่าการย้ายถิ่นจากแห่งหนึ่งไปสู่อีกแห่งหนึ่งของมนุษย์จะต้อง มีสาเหตุจากความต้องการที่จะปรับตัวเองให้พ้นไปจากอุปสรรคทางสังคมการเมืองและเศรษฐกิจที่ สังคมนั้นดำรงอยู่และเป็นปัญหาทำให้เกิดปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ดังนี้ปัจจัยดึงดูด (pull factors) ทำให้มีการอพยพหลบหนีเข้าเมืองและหางานโดยผิดกฎหมาย 1) การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการค้าของประเทศใกล้เคียงรุดหน้าดีกว่าระบบเศรษฐกิจในประเทศของตน 2) การ สาธารณูปโภคและชีวิตความเป็นอยู่ของพลเมืองประเทศใกล้เคียงก้าวหน้าและพัฒนาทางเทคโนโลยี ไปมากกว่าประเทศที่ตนเองเป็นอยู่ 3) อัตราค่าจ้างตอบแทนดีกว่าภายในประเทศของตน 4) แสวงหา อาชีพที่หลากหลายและเลือกได้ง่ายปัจจัยผลักดัน (pull factors) 1) เสถียรภาพทางการเมืองและความสงบสุขภายในสังคมของประเทศนั้นๆ 2) ปัญหาทางการสู้รบ ภายในประเทศและเป็นชนกลุ่ม น้อยที่เป็นปัญหากับรัฐบาลประเทศนั้นๆ 3) ความไม่พอใจในรูปแบบและวิธีการปกครองของรัฐบาล ในประเทศนั้นๆ 4) เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ อย่างรุนแรง เช่น ภาวะความแห้งแล้งอุทกภัย ฯลฯ

3. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน

การจ้างงานตามทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์ แบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือทฤษฎีการจ้างงานตาม แนวคิดของสำนักคลาสสิก และทฤษฎีการจ้างงานตามทฤษฎีเคนส์

3.1 ทฤษฎีการจ้างงานของสำนักคลาสสิก

วิไลลักษณ์ สกุลเกษมฤทัย (2551) นักเศรษฐศาสตร์ของสำนักคลาสสิก เช่น อาดัม สมิธ, ริคาร์โด, มิลล์, พิกู ได้พยายามอธิบายถึงการทำงานของระบบเศรษฐกิจนายทุน ซึ่งมีเอกชนเป็นเจ้าของ ทรัพย์สินและปัจจัยการผลิต การแข่งขันเป็นไปอย่างเสรี ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ในสำนักนี้มีข้อสมมติฐาน สำคัญ 2 ประการ คือมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล (Rational) ไม่ว่ามนุษย์จะตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ต้องเปรียบเทียบระหว่างผลได้และผลเสียเสมอ โดยจะเลือกกระทำในสิ่งที่ได้ประโยชน์มากที่สุดและ เสียประโยชน์น้อยที่สุด และข้อที่สองคือธุรกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้การแข่งขันอย่างแท้จริง (Pure Competition) ทฤษฎีการจ้างงานของสำนักนี้ได้อธิบายไว้ว่า ค่าจ้างงานจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และ อุปทานของแรงงานโดยที่

อุปสงค์ของแรงงาน (Demand for Labor) ที่แสดงถึงจำนวนความต้องการจ้างแรงงาน ของนายจ้าง ซึ่งจะแปรผกผันกับค่าจ้าง กล่าวคือเมื่อค่าจ้างแรงงานสูง นายจ้างจะจ้างแรงงานต่ำ แต่ เมื่อค่าจ้างแรงงานลดลง ความต้องการจ้างงานของนายจ้างจะสูงขึ้น

อุปทานของแรงงาน (Supply of Labor) ซึ่งแสดงถึงจำนวนแรงงานที่แสดงความ ต้องการจะทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะแปรผันในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง กล่าวคือเมื่อค่าจ้างแรงงานต่ำ ลูกจ้างจะไม่อยากทำงาน แต่เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ลูกจ้างก็จะแสดงความจำนงที่จะทำงานมากขึ้น

3.2 ทฤษฎีการจ้างงานของเคนส์

วิลเลียม สกอตต์ (2551) เคนส์ ได้กล่าวไว้ว่า การจ้างงานที่ระดับดุลยภาพจะถูกกำหนดโดยค่าใช้จ่ายมวลรวมและอุปทานมวลรวม โดยการจ้างงานดุลยภาพจะเกิดขึ้น ณ ระดับที่อัตราของค่าใช้จ่ายมวลรวมเท่ากับอุปทานมวลรวม และการจ้างงานดุลยภาพไม่ได้หมายความว่ามีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) กล่าวคือถ้าเมื่อใดก็ตามที่อุปทานมวลรวมน้อยกว่าค่าใช้จ่ายมวลรวม หมายความว่าสินค้าและบริการผลิตออกมามากเกินความต้องการจึงเกิดการว่างงานเกิดขึ้น ดังนั้นถ้าประสงค์จะให้ระบบเศรษฐกิจมีการจ้างงานเต็มที่ ก็จะต้องแก้ไขโดยใช้นโยบายเพื่อเพิ่มอุปสงค์มวลรวมให้สูงขึ้น เช่นการใช้นโยบายการเงิน นโยบายการคลังเพื่อกระตุ้นในองค์ประกอบของค่าใช้จ่ายมวลรวมขยายตัวขึ้น

สุณี ฉัตราคม (2534) นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามที่จะทำการ ศึกษาถึงปัจจัยและมาตรการต่างๆ ในการกำหนดค่าจ้าง ทฤษฎีค่าจ้างจึงเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงอัตราค่าจ้างว่า ทำไมอัตราค่าจ้างจึงเป็นเท่านี้หรืออยู่ในระดับนั้นระดับนี้ ซึ่งทฤษฎีค่าจ้างจะได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างและเนื่องมาจากค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างยิ่งมาเป็นเวลาช้านานแล้ว นักเศรษฐศาสตร์สำนักต่างๆ ได้ทำการศึกษาวิจัยและตั้งทฤษฎีค่าจ้างไว้มากมาย ซึ่งในที่นี้จะกล่าวเพียงบางทฤษฎีที่มีความสำคัญเท่านั้น

3.3 ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory)

จินตนา สมสวัสดิ์ (2551) นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศสกลุ่มฟิซิโคราท (Physiocrats) คือ เทอร์โกท (Turgot) และเกอเนย์ (Quesney) ซึ่งเป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ ประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 ในช่วงที่อุตสาหกรรมขยายตัวในยุโรป โดยกล่าวไว้ว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือแรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นที่จะเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้มีลูกหลานสืบต่อไปสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่อัตราค่าจ้างได้อยู่สูงกว่าระดับพอประทังชีพ ก็จะทำให้ขนาดครอบครัวขยายออกไป จนชนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณเสนอขายแรงงานที่มีมากขึ้นและค่อยๆ ตึงเอาอัตราค่าจ้างลงสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม และในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราค่าจ้างอยู่ระดับต่ำกว่าระดับพอประทังชีพแล้ว ปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อยๆ สูงขึ้นมาจนถึงระดับพอประทังชีพอีกครั้ง แนวคิดเรื่องค่าจ้างระดับพอประทังชีพได้ถูกปรับปรุงแก้ไขโดยนักเศรษฐศาสตร์คนที่สำคัญๆ เช่น อัดัม สมิท (Adam Smith) โทมัส อาร์ มัลธัส (Thomas R. Malthus) และผู้มีบทบาทสำคัญมากที่สุดคือ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo)

ปัจจุบันทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพมีข้อบกพร่องที่สำคัญอยู่บางประการซึ่งการที่คิดว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ขนาดของครอบครัวจะขยายออกไปจนทำให้มีจำนวนแรงงานมากเกินไป แต่ปรากฏว่าสังคมสมัยใหม่ เมื่อมีรายได้สูงขึ้นนอกจากบุคคลจะแสวงหาความสุขทางวัตถุให้กับตนเองและครอบครัวแล้ว ยังพยายามรักษาขนาดครอบครัวให้พอเหมาะด้วย ทำให้ประชากรไม่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนเกิดผลเสียอย่างที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนี้ปริมาณอาหารได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากการพัฒนาทางการเกษตร ทำให้ความกลัวว่าจำนวนแรงงานจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นเร็วกว่าอาหารจนก่อให้เกิดความอดอยากนั้น ไม่เป็นความจริงตามที่คาดคิดกันไว้

3.4 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory)

จินตนา สมสวัสดิ์ (2551) ทฤษฎีนี้นักเศรษฐศาสตร์ในสมัยกลางคริสต์ ศตวรรษที่ 19 อธิบายไว้ว่าอัตราค่าจ้างถูกกำหนดโดยเงินทุนหมุนเวียนซึ่งเจ้าของธุรกิจได้ทำการกันเอาไว้ก่อนหนึ่ง สำหรับค่าจ้าง เงินหมุนเวียนก่อนนี้ได้มาจากเงินที่ผู้ประกอบการสะสมไว้ตั้งแต่ปีก่อนๆ และจะต้องนำมาใช้จ่ายในด้านต่างๆ เช่น จ่ายค่าดอกเบี้ยและค่าเช่า ค่าการจัดซื้อวัตถุดิบ และกันไว้ส่วนหนึ่งสำหรับจ่ายค่าจ้างคนงาน แนวคิดที่ว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับเงินทุนหมุนเวียนของกิจการ เป็นประโยชน์สำหรับผู้เห็นด้วยกับการเจรจาต่อรองเรื่องค่าจ้างระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายลูกจ้าง นักเศรษฐศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญกับทฤษฎีนี้คือ นายจอห์น สจวต มิลล์ (John Stuart Mill)

3.5 ทฤษฎีผลิตผลหน่วยสุดท้ายแรงงาน (Marginal Productivity Theory)

จินตนา สมสวัสดิ์ (2551) เป็นทฤษฎีที่เน้นหนักในด้านอุปสงค์แรงงาน คือนายจ้างยังคงจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นจนกระทั่งถึงหน่วยสุดท้าย ซึ่งมูลค่าของผลผลิตที่ได้จากคนงานที่จ้างเพิ่มขึ้นนั้นมีค่าเท่ากับค่าจ้างคนงานนั่นเอง หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือค่าจ้างที่คนงานได้รับเท่ากับค่าของผลผลิตที่เขาผลิตได้ และเมื่อถึงจุดนี้แล้วนายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มขึ้นอีกเพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงกว่ามูลค่าของผลผลิตนั้น และเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นจะทำให้นายจ้างลดจำนวนคนงานลงหรืออาจนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น ทฤษฎีนี้ได้ถูกสร้างขึ้นโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน คือ ฟรานซิส เอ. วอล์คเกอร์ (Francis A. Walker)

4. การทำประมงในจังหวัดสงขลา

การทำประมงในจังหวัดสงขลา

จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ติดต่อกับชายฝั่งทะเล 2 ด้าน คือ ด้านตะวันออกติดต่อกับอ่าวไทย มีความยาว 154.60 กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่อำเภอชายทะเล 6 อำเภอ คือ อำเภอระโนด อำเภอสทิงพระ อำเภอลำสนธิ อำเภอเมือง อำเภอจะนะ และอำเภอเทพา และด้านตะวันตกติดต่อกับทะเลสาบสงขลา ทำให้อาชีพการประมงเป็นอาชีพที่สำคัญและสร้างรายได้ให้กับจังหวัดสงขลาเป็นอย่างมาก ซึ่งการประมงในจังหวัดสงขลาสามารถแบ่งออกได้เป็น

1. การประมงในทะเลสาบสงขลา การทำการประมงของชาวประมงรอบ ๆ ทะเลสาบสงขลา มีความแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ โดยชาวประมงส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ดั้งเดิมและทำการประมงในทะเลสาบสงขลา มาตั้งแต่รุ่นบรรพบุรุษ ซึ่งโดยภาพรวมสามารถแบ่งชาวประมงตามลักษณะประกอบอาชีพออกได้ 3 ประเภท คือ 1) ประเภทที่มีอาชีพหลักทำการประมงอย่างเดียว ซึ่งแต่ละครัวเรือนจะทำการประมงด้วยเครื่องมือหลายชนิด เช่น ลอบยื่น โพงพางและอวนลอย กลุ่มนี้เป็นชาวมุสลิมเสียส่วนใหญ่ อาศัยอยู่บริเวณทะเลสาบตอนนอก และทะเลหลวงตอนล่างมาก เนื่องจากเป็นบริเวณที่มีทรัพยากรสัตว์น้ำที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจหลายชนิด เช่น กุ้งชนิดต่างๆ ปลากระบอก ปลากระพง เป็นต้น 2) ประเภทที่ทำการประมงเป็นอาชีพหลักและมีอาชีพรองร่วมด้วยหลังเสร็จจากภารกิจทางด้านประมง โดยอาชีพรองที่พบทั่วไป เช่น การรับจ้าง 3) ประเภทที่มีอาชีพประมงร่วมกับอาชีพอื่น โดยทำไปด้วยกันและมีรายได้จากทั้ง 2 ทางใกล้เคียงกัน เช่น การประมงคู่กับค้าขาย การประมงคู่กับรับจ้าง การประมงคู่กับทำสวน และการประมงคู่กับหัตถกรรม โดยจะพบมาก

บริเวณทะเลน้อย และทะเลหลวงสำหรับเครื่องมือจับสัตว์น้ำที่สำคัญที่พบมากในทะเลสาบสงขลา ประกอบด้วยเครื่องมือประจำที่ประเภทโพงพางและไชนั่ง โดยมีผู้ประกอบอาชีพจับสัตว์น้ำโดยใช้เครื่องมือโพงพาง จำนวน 255 ราย 2,124 ช่อง และ ไชนั่ง จำนวน 1,398 ราย 24,023 ลูก

2. การประมงทะเล จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีท่าเทียบเรือที่มีขนาดใหญ่ทำให้เรือประมงจำนวนมากหมุนเวียนเข้ามาเทียบท่า เพื่อขนถ่ายสินค้า โดยในปี 2552 จังหวัดสงขลา มีผลผลิตจากการประมงทะเลปริมาณ 101,767,946 กิโลกรัม คิดเป็นมูลค่า 2,247,524,640.71 บาท ประกอบด้วยชนิดสัตว์น้ำที่สำคัญ คือ ปลาหู 5,451,351 กิโลกรัม ปลาเลย 44,815,787 กิโลกรัม กุ้ง 320,250 กิโลกรัม กุ้ง 378,155 กิโลกรัม หมึก 9,174,143 กิโลกรัม ปู 438,250 กิโลกรัม ปลาหลังเขียว 1,672,300 กิโลกรัม และปลาเป็ด 39,517,710 กิโลกรัม โดยเมื่อเปรียบเทียบผลผลิตจากการประมงทะเลในปี 2552 กับปี 2551 พบว่าผลผลิตจากการประมงทะเลในปี 2552 เพิ่มขึ้นจากปี 2551 จำนวน 18,521,445 กิโลกรัม เนื่องจากสถานการณ์ราคาน้ำมันดีขึ้น นอกจากนี้จังหวัดสงขลา ยังมีธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลที่สำคัญ ประกอบด้วยโรงน้ำแข็ง 23 โรง โรงงานผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแช่เยือกแข็ง 24 โรง โรงงานปลากระป๋อง 6 โรง และโรงงานปลาป่น 14 โรง

3. การประมงชายฝั่ง จังหวัดสงขลา มีสภาพภูมิประเทศที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพการประมงชายฝั่ง ทั้งนี้เนื่องจากมีพื้นที่ติดต่อชายฝั่งทะเลค่อนข้างยาว ในปี 2551 มีครัวเรือนที่ประกอบอาชีพการประมงชายฝั่ง จำนวน 2,341 ครัวเรือน โดยเรือประมงที่ใช้ส่วนมากจะเป็นเรือหางยาวท้ายตัด สำหรับเครื่องมือประมงที่ใช้จับสัตว์น้ำจะเป็นอวนลอย ชนิดต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับฤดูกาลทำการประมง มีทั้งอวนลอยปลา ลอยกุ้ง และอวนปู โดยจะออกไปทำการประมงบริเวณทะเลหน้าหมู่บ้านในเวลาตอนเย็นของทุกวัน และไปเก็บกู้อวนในตอนเช้า สัตว์น้ำที่จับได้ก็จะมีพ่อค้าคนกลางมารับซื้อถึงบริเวณหมู่บ้าน แต่ก็มีชาวประมงบ้างบางราย ที่จะนำสัตว์น้ำไปจำหน่ายเองในตลาดหมู่บ้าน

4. การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง จังหวัดสงขลา มีสัตว์น้ำเศรษฐกิจที่สำคัญที่เกษตรกรนิยมเลี้ยง ได้แก่ กุ้งทะเล และปลากะพงขาว เป็นต้น

5. การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืด จังหวัดสงขลา มีการเลี้ยงปลาน้ำจืดกันกระจัดกระจายเกือบทุกอำเภอ ซึ่งส่วนมากแล้วเป็นการเลี้ยงเพื่อใช้บริโภคภายในครัวเรือน โดยในปี 2552 มีผู้เลี้ยงปลาน้ำจืดทั้งสิ้น 5,851 ราย ส่วนใหญ่เป็นการเลี้ยงปลากินพืช เช่น ปลาดตะเพียน ปลานิล ปลาไน เพราะเป็นปลาที่เลี้ยงง่าย และโตเร็ว

5. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

5.1 ความหมายของการตัดสินใจ

Barnard (อ้างถึงในวุฒิชัย, 2523: 3) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจว่าเป็นวิธีการที่จะลดจำนวนทางเลือกลงมาโดยใช้เทคนิคใดก็ตามที่จะเลือกทางเลือกเหล่านั้นมาเหลือทางเดียว

ถวิล (2530) กล่าวว่า การตัดสินใจจะเป็นแต่เพียงความตั้งใจที่ดีเท่านั้น จนกว่าการตัดสินใจนั้นกลายเป็นการดำเนินการปฏิบัติ

ณัฐจรียา (2533) กล่าวว่า การตัดสินใจคือ การเลือกคิด อันจะนำไปสู่การปฏิบัติจากหลายๆทางเลือก เพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุด

บุญมี (2535) กล่าวว่า การตัดสินใจของบุคคลเป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดจากความคาดหวัง เป้าหมาย แรงจูงใจ การรับรู้ เจตคติ อาชีพ ครอบครัวและด้านอื่นๆ คือตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อม

สุตารา (2535) ให้ความหมายว่าการตัดสินใจ คือการเลือกคิดอันจะนำไปสู่การปฏิบัติหลายๆทางเลือก เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์

สมศรี (2536) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกคิดเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งใจไว้

อรุณี (2539) กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการเลือกให้ได้ทางเลือกหนึ่งที่เห็นว่าดีที่สุดใน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทิพย์วัลย์ และคณะ (2546) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการเลือกทางเลือกมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งต้องมีทางเลือกหลายๆทางเกิดขึ้นก่อน แล้วนำมาเปรียบเทียบกันจนได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาคือไป

จากความหมายของการตัดสินใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกคิดอันจะนำไปสู่การปฏิบัติหลายๆ ทางเลือกเพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุดใน เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งใจ

5.2 ธรรมชาติของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกระบวนการเลือกในระหว่างทางเลือกต่างๆ แต่ในกระบวนการเลือกทางเลือกต่างๆ ดังกล่าวนั้นมีสิ่งๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับหลายประการ วุฒิชัย (2523) ให้ความเห็นว่าการตัดสินใจมีระดับความสำคัญอยู่ 3 ประการ ซึ่งถือว่าเป็นธรรมชาติของการตัดสินใจ คือ

1. กิจกรรมด้านข่าวปัญหา (Intelligence activity) หมายถึงการสืบเสาะหาข้อมูลข่าวสารสภาพสิ่งแวดล้อมสำหรับการตัดสินใจ

2. กิจกรรมการออกแบบ (Design activity) เป็นการสร้างการพัฒนา และการวิเคราะห์แนวทางต่างๆที่นำไปปฏิบัติได้

3. กิจกรรมการคัดเลือก (Choice activity) คือการเลือกทางอันเหมาะสมที่จะทำไปปฏิบัติจริง

ขั้นตอนทั้งสามประการนี้ทำให้เห็นธรรมชาติที่สำคัญของการตัดสินใจว่า เป็นกระบวนการตามลำดับขั้นอันที่จะเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งออกมาสำหรับการปฏิบัติ ดังนั้นหลักการตัดสินใจมิได้สิ้นสุดที่การเลือกแนวทางปฏิบัติ แต่จะสิ้นสุดที่การปฏิบัติตามแนวทางที่เลือกไว้แล้วนั่นเอง

5.3 กระบวนการตัดสินใจ

นักวิชาการที่ศึกษากระบวนการตัดสินใจได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจในลักษณะที่แตกต่างกันตามความคิดของแต่ละบุคคลโดยแบ่งตามกิจกรรมที่บุคคลได้ทำขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็นหลายขั้นตอนการแบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจนั้นได้มีผู้แบ่งไว้หลายแบบ เช่น

วุฒิชัย (2525) แบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดตัวปัญหา (Problem identification) เป็นการสร้างความแน่ใจโดยการค้นหาทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง

2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (Information search) การที่จะเกิดปัญหาใดๆ ขึ้นมาจำเป็นต้องมีสาเหตุ ดังนั้นการแสวงหาข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้นก็เป็นการแสวงหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งทีก่อให้เกิดตัวปัญหานั้นการหาข่าวสารควรจะเป็นไปตามแนวคิดที่ว่าข่าวสารที่หามาขึ้นจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นกับตัวปัญหาตลอดจนมีความเพียงพอในการแก้ปัญหา

3. การประเมินข่าวสาร (Evaluation of information) ข่าวสารที่ได้มาจำเป็นต้องมีการประเมินค่าว่าข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้องเหมาะสม เพียงพอ และสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่ซึ่งจะทำให้มีการแสวงหาข่าวสารเพิ่มเติมหลังจากประเมินค่าข่าวสารแล้วว่าไม่เพียงพอหรือไม่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหาที่ทำการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ

4. การกำหนดทางเลือก (Listing of alternative) การกำหนดทางเลือกเป็นความพยายามที่จะครอบคลุมวิธีการที่จะแก้ปัญหาได้ในหลายๆ วิธี ในการกำหนดทางเลือกหลายๆทางนั้น ทางเลือกทุกทางอาจจะช่วยเราแก้ไข้ปัญหา แต่อาจจะมีความสำคัญหรือจำเป็น ตลอดจนความเหมาะสมในหลายๆ ระดับด้วยกันความจำเป็นอีกอย่างคือ การกำหนดทางเลือกที่มีลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาเพื่อที่จะสรุปในการที่จะเลือกในขั้นต่อไป

5. การเลือกทางเลือก (Selection of alternative) ในขั้นนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นการตัดสินใจอย่างแท้จริง ความจริงแล้วขั้นนี้ก็เพียงอีกขั้นหนึ่งที่อยู่ในขั้นตอนของการตัดสินใจ

อรุณ (2534) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ดังนี้

1. การทำความเข้าใจในเรื่องของปัญหา
2. การกำหนดและหาทางเลือกในการแก้ไข้ปัญหา
3. การวิเคราะห์ทางเลือก
4. การเปรียบเทียบแต่ละทางเลือก
5. เลือกทางเลือกที่แก้ปัญหาคดีที่สุด

ในการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจดังกล่าวข้างต้นกล่าวไว้ว่า แม้นักวิชาการจะแบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจแตกต่างกันแต่ขั้นตอนหลักที่สำคัญในกระบวนการตัดสินใจในเชิงทฤษฎีประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ขั้นตอน คือ การตระหนักและวิเคราะห์ปัญหา การรวบรวมข้อมูล และกำหนดทางเลือก การประเมินหรือพิจารณาทางเลือก การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และการปฏิบัติตามทางเลือกรวมทั้งการติดตามผล

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการธุรกิจประมงได้ทำการวิเคราะห์ ศึกษาข้อมูลข่าวสาร เปรียบเทียบการทำงานของแรงงานต่างด้าว แล้วส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ

6. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

6.1 ความหมายของความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 ได้ให้ความหมาย ของคิดเห็นว่าเป็นข้อพิจารณาว่า เป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบถึงแม้ จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

ศรีสมบูรณ์ แยมกมล (2538) สรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทาง ความรู้สึกหรือความเชื่อมั่นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการ ประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้นโดยมีอารมณ์ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็น พื้นฐานการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ ก็ได้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การ แสดงความคิดเห็นอาจจะทำด้วยคำพูด หรือการ เขียนก็ได้

เบส (Best) (อ้างถึงใน ศรีสมบูรณ์ แยมกมล, 2538: 47) สรุปว่าความคิดเห็น หมายถึง การ แสดงออกด้านความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ด้วยการพูดการเขียน โดยมีพื้นฐานความรู้ เดิม ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นหลักในการแสดง ความ คิดเห็น

ไมเออร์ (Maier) (อ้างถึงใน สุขญา คุปติยานุวัฒน์, 2543: 43) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็น การแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่งและเป็นการแปลความหมายของข้อเท็จจริงอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็น การแปลความหมายย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น

กู๊ด (Good) (อ้างถึงใน สุขญา คุปติยานุวัฒน์, 2543: 43) กล่าวว่า ความคิดเห็นความ เชื่อ ความคิดหรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่

สิริพร บุญนันทน์ (2539) สรุปว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกหรือ เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้นโดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และ 9 สภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ ตาม อาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ความคิดเห็นอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตาม กาลเวลาการแสดงออกความคิดเห็นอาจทำด้วยคำพูด หรือการเขียนก็ได้

นพมาศ ธีรเวคิน (2539) อธิบายว่าความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดง ออกมาโดยการ พูด หรือเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคม หรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้น เป็น สิ่ง ที่สะท้อนถึงความในใจด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่นิยมกันมากที่จะสำรวจความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งหรือเรียกกัน ว่า การสำรวจประชามติ (polling) จึงอาจกล่าวได้ว่าการหยั่งประชามติเป็นเครื่องมือสำคัญทาง วิชาการที่ศึกษาและสำรวจการแสดงออกทางความคิดเห็นในปัจจุบันสำหรับนักจิตวิทยาสังคม

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติ อย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมจะมี ปฏิกริยาเฉพาะต่อสถานการณ์ภายนอก

สุชา จันทรเอม (2527) กล่าวว่า ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลแต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเท่ากับทัศนคติ คนเราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและความคิดเห็นจะเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

อุทัย หิรัญโต (2526) กล่าวว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ ผิวเผินก็มีลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้นเป็นความคิดเห็นลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานานเป็น ความคิดทั่วไปไม่เฉพาะอย่างซึ่งมีประจำของบุคคลทุกท่าน ส่วนความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่างมีอยู่เป็นเวลานานเรียกว่า Opinion ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (อ้างถึงใน สุพินดา วงษ์บุรี, 2547: 10-11) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคลความคิดเห็น ไม่เหมือน ทัศนคติตรงที่ไม่จำเป็นต้องแสดงความรู้สึก อารมณ์หรือการแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิดขึ้นมา และถ้าไม่มีคนเห็นด้วยก็อาจเปลี่ยนคำพูดดังกล่าวได้ ดังนั้นบุคคลที่มีทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่งแต่ถ้าไม่แสดงความ คิดเห็นออกมาก็จะไม่มีบุคคลใดทราบเลยว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด

ธรรณิศวรร จิตขวัญ (2542) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อหรือการลงความเห็น ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่ได้รับทราบ

6.2 ประเภทของความคิดเห็น

เรมเมอร์ (Remmers) (อ้างถึงใน ดวงอุมา โสภา, 2551: 20) ได้จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประการ ด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็น ที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงทิศ ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้สึกความเข้าใจในทางที่ตีไม่ได้ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

6.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

ฟอสเตอร์ (Foster) (อ้างถึงใน เรื่องเวทย์ แสงรัตนา, 2522: 20) ได้กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นว่ามีมูลเหตุ 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมุ่คณะ เรื่องราวต่างๆ หรือสถานการณ์ ความคิดเห็นที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ความคุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง และจากการได้ยินได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่ายหรืออ่านจากหนังสือ โดยไม่ได้พบเห็นถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม

2. ระบบค่านิยม และการตัดสินค่านิยม เนื่องมาจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจ ค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน

ออสแคมป์ (Oskamp) (อ้างถึงใน ประสาท หลักศิลา, 2529: 398-399) ได้กล่าวสรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็นไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่างๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ความผิดปกติของอวัยวะ ความบกพร่องของอวัยวะสัมผัส ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นที่ไม่ดีของบุคคลภายนอก
2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยเอง การกระทำด้วยตนเองหรือได้พบเห็นทำให้บุคคลมีความฝังใจและเกิดความคิดต่อประสบการณ์นั้นแตกต่างกัน
3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นที่อยู่ใกล้ชิดและให้ข้อมูลแก่เด็กได้มากซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย
4. ทศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมจะต้องมีกลุ่มและสังคม ดังนั้นความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงานที่มีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย
5. สื่อสารมวลชน คือ สิ่งต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรา ดังนั้นสื่อเหล่านี้ซึ่งได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

ดวงอุมา โสภา (2551: 21) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกัน หรือแตกต่างกันไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วน สมบูรณ์ของอวัยวะต่างๆ คุณภาพของสมอง
 - 1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิด เห็น และการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่างๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมี ความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผล
 - 1.3 ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้ จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว
 - 1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความ เข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น
2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่
 - 2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ ของแต่ละบุคคล
 - 2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่
 - 2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับทั้งนี้ เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกัน ก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

6.3 การวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็น (Opinion Measurement) การวัดความคิดเห็น ทศนคติ แรงจูงใจ และค่านิยม ได้มีการสร้างแบบทดสอบสำหรับวัดสิ่งต่างๆ ดังกล่าว แต่ยังไม่สามารถแยกจากกันได้ อย่างเด็ดขาดเพราะมีบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ การวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่แล้วยังไม่มีการแบ่งแยก ออกจากทัศนคติอย่างชัดเจนและมีบ่อยครั้งที่คำทั้งสองใช้สลับกัน แต่อย่างไรก็ตามการสำรวจความคิดเห็น มักจะเป็นการถามสิ่งที่เฉพาะเจาะจง เช่น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการสาธารณะต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นเหล่านี้ จะเป็นตัวชี้ความพึงพอใจ ไม่พอใจ เห็นด้วย หรือไม่ เห็นด้วย ของกลุ่มประชากรดังกล่าว

วิเชียร เกตุสิงห์ (2524) ได้เสนอแนะวิธีวัดความคิดเห็นไว้ว่า การใช้ แบบสอบถาม สำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามนี้นิยมสร้าง ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ เสนอการวัดความคิดเห็นหรือทัศนคติที่นิยมและรู้จักกัน แพร่หลาย มี 4 วิธี คือ

1. เธอร์สตัน (Thurston's Method) เป็นวิธีที่สร้างมาตราวัดเป็นปริมาณ แล้ว เปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นหรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเป็นเสมือนว่าเป็นสเกลที่มี ช่วงห่างเท่ากัน (Equal Appearing Intervals)

2. กัตต์แมน (Guttman Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดในแนวเดียวกันและ สามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติต่ำถึงสูงได้ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้จากอันดับต่ำสุดถึง สูงสุด ได้ และสามารถแสดงถึงการสะสมของข้อแสดงความคิดเห็น

3. วิธีแบบลิเคอร์ท (Likert's Method) เป็นวิธีสร้างมาตราวัดความคิดเห็นที่นิยม แพร่หลายเพราะเป็นวิธีการสร้างมาตราวัดที่ง่ายและประหยัดเวลา ตั้งชื่อว่า มาตราวัดรวม ออกแบบ โดยการสร้างข้อความขึ้นจำนวนไม่น้อยกว่า 20 ข้อความ ที่ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบ หรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจกำหนดคำตอบให้เลือก 3, 5 หรือ 7 คำตอบก็ได้ แต่ส่วนมากใช้ 5 คำตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) ปฏิเสธ (Negative)

4. จำแนกแบบ S - D Scale (Semantic Differential Scale) เป็นวิธีทัศนคติหรือ ความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar Adjective) เช่น ดี- เลว ชยัน -ชู้เกียรติ เป็นต้น

จำเรียง ภาวิจิตร (2526) ได้กล่าวว่า สาธารณมติหรือมติมหาชนหมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึก และความคิดเห็นของประชากรกลุ่มต่างๆ เฉพาะกลุ่มเกี่ยวข้องกับประเด็นความสนใจหรือ ปัญหาประเด็นใดประเด็นหนึ่งชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งสาธารณะมติประเด็นใดๆ ก็ตามไม่ได้หมายความว่า จะต้องเป็นมติหรือความคิดเห็นของประชาชนทั้งหมดในประเทศแต่เป็นความคิดเห็นของประชากร ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นผลมาจากสิ่งที่ยังตกลงกันไม่ได้จำเป็นต้องมีการถกเถียงหาเหตุผลมาอภิปรายกันให้

เห็นทั้งข้อดีและข้อเสียในที่สุดเกิดการตัดสินใจร่วมกันเป็นมติออกมาคุณภาพของมติมหาชนหรือสาธารณมติขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประเด็นดังนี้คือ

1. การอภิปรายของสาธารณชน ซึ่งต้องมีความกระตือรือร้น มีประสิทธิภาพและสามารถเปลี่ยนมติไปในทิศทางหนึ่งทิศทางใดได้

2. มีข่าวสารและข้อมูลที่เพียงพอ

3. มีเสรีภาพในการคิดและการแสดงออก

4. คุณภาพของภาวะความเห็นผู้นำต้องดีเพราะความคิดเห็นของผู้นำและผู้เชี่ยวชาญจะมีอิทธิพลต่อสาธารณมติ

5. กลุ่มกดดันจะแสวงหาผลประโยชน์หรือข้อได้เปรียบจากความสนับสนุนของผู้มีอำนาจ

ในสังคม

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อสาธารณมติซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

เช่น

1. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) กลุ่มคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกันโดยทั่วไปย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้สูงอายุกับผู้เยาว์ระหว่างชาวชนบทกับชาวเมือง และระหว่างผู้มีรายได้น้อยกับผู้มีรายได้สูง

2. กลุ่มอ้างอิง (Reference Groups) โดยปกติจะคบหาสมาคมกัน หรือกระทำสิ่งใดให้แก่ ผู้ใดนั้น ความคิดที่มักจะคำนึงถึงก็คือมีอะไรร่วมกันได้หรืออ้างอิงกันได้เช่น มีอาชีพแบบเดียวกัน เป็นสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนเดียวกัน แต่ละคนย่อมกำหนดหรือระบุกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิก หรือเป็นกลุ่มที่ตนเองมีความรู้สึกว่าคุณอยู่ในกลุ่มและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กลุ่มดังกล่าว มีอิทธิพลต่อสาธารณมติ

วิลสันดา ศรีประเสริฐ (2542) การวัดความคิดเห็น ทศนคติ แรงจูงใจและค่านิยม ได้มีการสร้างแบบทดสอบสำหรับวัดสิ่งต่างๆ ดังกล่าว แต่ก็ยังไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด เพราะมีบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ การวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่แล้วยังไม่มีการแบ่งแยก ออกจาก ทศนคติอย่างชัดเจนและมีบ่อยครั้งที่คำสองคำใช้สลับกัน แต่อย่างไรก็ตามการสำรวจความคิดเห็น มักจะเป็นการถามสิ่งที่เฉพาะเจาะจง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลาผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความคิดเห็นได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ด้านความรู้สึกของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานต่างด้าว การแสดงออกอาจมีผลมาจากอารมณ์ ความรู้สึก และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น ความคิดเห็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ความคิดเห็นไม่สามารถบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิทยา บุตรเพชรรัตน์ (2542) ศึกษาการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย กรณีศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษา พบว่า การนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายไปปฏิบัติในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ยังไม่เกิดผลประสิทธิภาพมากนัก ตัวอย่างเช่น

มาตรการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบควบคุม มาตรการด้านสุขภาพและพื้นที่ มาตรการด้านการอนุญาตตามสัดส่วนแรงงานไทย มาตรการด้านสภาพการจ้างและค่าจ้างเป็นต้น การขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความร่วมมือและความจริงใจของผู้ประกอบการและพบว่าข้อจำกัดด้านพรมแดนสภาพภูมิประเทศ ความคล้ายคลึงด้านชาติพันธุ์ความผูกพันระหว่างเชื้อชาติวัฒนธรรม ตลอดจนความไม่สงบด้านการเมือง การปกครองในสหภาพพม่าและความแตกต่างของระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ระหว่างไทยกับสหภาพพม่าเป็นปัจจัยเสริมให้ประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติลดลง

ตุลาพร อ่อนจันทร์ (2543) ศึกษาผลกระทบจากนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวสุขภาพพม่าต่อชุมชน ในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า กิจการปลายประเภทในอำเภอเมืองยังคงมีความจำเป็นในการใช้แรงงานพม่าอยู่ เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในกิจการที่นายจ้างต้องการ นอกจากนี้แรงงานพม่ายังมีความอดทน ไม่เกียจงานไม่หยุดงานบ่อย อีกทั้งยังหาง่าย สืบเนื่องมาจากปัจจัยผลักดันภายในประเทศการสู้รบที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ ปัญหาการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจที่ล้มเหลว ความต้องการมีชีวิตอยู่ที่ดีขึ้น ประกอบกับความโอบอ้อมอารี การขอความช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากของคนไทย สภาพภูมิประเทศที่มีพรมแดนติดกันและที่สำคัญ คือการมีสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่า ทำให้มีชาวพม่าโดยเฉพาะชาวไทยใหญ่เข้ามาขายแรงงานเป็นจำนวนมากในเขตอำเภอเมือง ซึ่งมีทั้งแรงงานที่ผิดกฎหมายและแรงงานที่ถูกกฎหมาย ก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ คือแรงงานไทยมีอาจในการต่อรองน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด นายจ้างปลดแรงงานไทยออกซึ่งแม้ว่าการนำนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวมาปฏิบัติจะช่วยให้แรงงานไทยมีโอกาสในการทำงานและเพิ่มอำนาจในการต่อรองมากขึ้น แต่การลักลอบใช้แรงงานผิดกฎหมายยังคงมีอยู่ อาจทำให้แรงงานไทย มีงานทำน้อยกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้การที่ประชากรจำนวนมาก อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกัน ทำให้เกิดชุมชนแออัดและยังส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย โดยเฉพาะการเกิดโรคติดต่อ เช่นโรคเท้าช้างนอกจากนี้จำนวนของเด็กไร้สุขภาพดียังคงเพิ่มขึ้น ซึ่งแนวโน้มของปัญหาที่อาจเกิดจากเด็กเหล่านี้ยังมีสูงในส่วนของผลกระทบทางด้านความมั่นคงที่เกิดขึ้นในเขตอำเภอเมืองมีน้อยมากเนื่องจากชาวพม่าส่วนใหญ่เข้ามาขายแรงงานไม่ได้มีเจตนาที่จะเข้ามาก่อความไม่สงบ โดยเฉพาะการใช้ประเทศไทยเป็นที่ตั้งในการต่อต้านรัฐบาลพม่า ในส่วนสัมฤทธิ์ผลของการนำนโยบายมาปฏิบัติ นั้น แม้ว่าเจ้าหน้าที่จะมีความเข้าใจในนโยบายเป็นอย่างดี มีความพร้อมในการการปฏิบัติงาน หรือมีความร่วมมือกันมีการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ก็ไม่ได้หมายถึงสัมฤทธิ์ผลของนโยบายจะเกิดเต็มที่เพราะปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบอื่น ๆ ก็มีผลสำคัญเช่นกัน เช่น จำนวนบุคลากร การได้รับการจัดสรรงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จะ

มานอช แสงประเสริฐ (2542) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พ.ศ. 2542 ไปปฏิบัติ พบว่า ปัญหา และอุปสรรคการนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่มุ่งหวังไว้ เนื่องจากมีปัญหาหลายประการกล่าวคือ (1) การมอบอำนาจในรูปแบบ การมอบอำนาจโดยตรง (directive delegation) ตามกฎหมายยังไม่ได้มอบอำนาจสอบสวนแก่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองใน

การดำเนินคดีผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งเป็นคดีเกี่ยวเนื่องกัน ต้องขออนุมัติเป็นกรณี เฉพาะรายทำให้การดำเนินคดีล่าช้า รวมทั้งอำนาจการจัดกุมผู้กระทำความผิดของพนักงานเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานยังไม่มีตามกฎหมาย เมื่อตรวจสอบพบทำให้ผู้กระทำความผิดหลบหนีได้ อีกทั้งการมอบอำนาจในรูปแบบ การมอบอำนาจด้านการบริหาร (administrative delegation) ในการจัดตั้งคณะทำงานของจังหวัดประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันตรวจสอบ จับกุมผลักดันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักร และดำเนินคดีนายจ้าง ยังขาดการประสานและร่วมมือกันปฏิบัติอย่างจริงจังรวมทั้งยังมีได้ให้จังหวัดโดยคณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวจังหวัดรับผิดชอบควบคุมดูแล แก้ไขปัญหาให้ตรงกับสภาพข้อเท็จจริง และความต้องการของจังหวัด (2) ข้อจำกัดของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ การถูกอิทธิพลเข้าแทรกแซง และเจ้าหน้าที่ยังขาดการดำเนินการอย่างจริงจัง (3)งบประมาณมีไม่เพียงพอเนื่องจากนโยบายให้เริ่มดำเนินการใกล้สิ้นงบประมาณ ไม่สามารถตั้งรองรับได้ทัน (4) ยังขาดความพร้อมด้านเครื่องมือในการประเมินผล และปัญหาการรายงาน ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ (5) นายจ้างยังนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะจ่ายค่าจ้างถูก และไม่ยอมปรับสภาพการทำงานให้ดีขึ้น (6) แรงงานไทยบางคนยังเลือกงานไม่ชอบทำงานหนัก งานสกปรก งานเสี่ยงภัยอันตราย และยังมีปัญหาการเข้าออกงานบ่อย

อำนาจ นิลวิไล (2543) ศึกษาแนวทางการจัดระเบียบนำเข้าและการจัดระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวผิดกฎหมายของไทย: ศึกษาจากกรณีของประเทศสิงคโปร์ และปริญญานิพนธ์ (2544) ศึกษาการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามมติคณะรัฐมนตรี 28 สิงหาคม 2544 : ศึกษากรณีพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า 1. นโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 28 สิงหาคม 2544 ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ไม่มีผลทำให้การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายลดน้อยลง ทั้งนี้เพราะนโยบายต้องการสำรวจจำนวนแรงงานต่างด้าวไม่ได้มุ่งกดดันให้กลับประเทศ การประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันยังไม่ดีนัก ต่างฝ่ายต่างปฏิบัติ และความร่วมมือจากภาคเอกชนยังไม่ดีเท่าที่ควรคือขาดความจริงจังในการเข้าไปร่วมแก้ไขปัญหา จึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไม่ได้จดทะเบียนอีกเป็นจำนวนมาก 2. ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติคือนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายกำหนดช่วงเวลาปฏิบัติตามแผนสั้นเกินไป นโยบายกำหนดไว้ใช้กับทุกพื้นที่ ทั้งที่แต่ละพื้นที่มีสภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายแตกต่างกัน เอกชนยังคงแสวงหาแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างรายวันที่ต่ำและความแตกต่างของเศรษฐกิจของสองประเทศ

สมเพชร เตชะ (2546) ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลไทยในการแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่านโยบายของรัฐไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างแท้จริงอันมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้องเช่น ความต้องการแรงงานต่างด้าวจากประเทศสหภาพพม่าประเภทกรรมกรใช้แรงงานมีมากขึ้นอันเนื่องมาจากการขยายพื้นที่ทำการเกษตรของคนในท้องถิ่น ประเทศไทยมีแนวชายแดนติดต่อกับประเทศสหภาพพม่าทำให้เกิดการลักลอบเข้ามาได้ง่าย เจ้าหน้าที่ของรัฐบางคน

ขาดการเอาใจจริงเอาใจกับการปฏิบัติตามนโยบาย แรงงานต่างด้าวมีความต้องการทำงานในประเทศไทยมากกว่าประเทศสหภาพพม่าที่ได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าไทย บางคนยังถูกกดขี่ข่มเหงจากทหารพม่าอีกด้วย ทำให้เมื่อเจ้าหน้าที่ของไทยจับพวกเขาในข้อหาหลบหนีเข้าเมืองโดยไม่ได้รับอนุญาตแล้ว พวกเขาก็จะลักลอบกลับเข้ามาอีก ทางด้านผลกระทบที่เกิดจากการอพยพเข้าของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอระแหง อำเภอเชียงดาวอำเภอไชยปราการ อำเภอฝาง และอำเภอแม่เมาะ พบว่า ผลกระทบที่เกิดจากแรงงานพม่าอพยพมี 1. ช่วยทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในภาคการเกษตรที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมากได้จ้างงานที่มีราคาถูกแต่มีความอดทนไม่ต่อรงมากซึ่งเป็นการลดต้นทุนการผลิต 2. ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ให้ดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่นผลเสียได้แก่ 1. การเพิ่มขึ้นของประชากรโดยการอพยพ 2. ทรัพยากรในท้องถิ่นถูกแย่งไป 3. เกิดปัญหาการทิ้งขยะของเสียในที่ที่ไม่ควรทิ้ง 4. เกิดปัญหาการลักลอบค้ายาเสพติด และเป็นพาหะนำเชื้อโรคต่างๆ 5. บุกรุกทำลายป่าสงวนและแหล่งต้นน้ำ 6. แย่งงานคนไทย 7. เงินตราไหลออกนอกประเทศ

ทิพมาศ จำนงรักษ์ (2551) ได้ศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอดอนนาคร จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอดอนนาคร จังหวัดสระแก้ว ในด้านการขาดแคลนแรงงานไทย ความขยันและอดทนในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ความยากง่ายในการหาแรงงานต่างด้าว อุปนิสัย บุคลิกภาพของแรงงานต่างด้าว และความง่ายในการครองโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้คือผู้ประกอบการในเขตอำเภอดอนนาคร จังหวัดสระแก้ว จำนวน 15 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยเลือกที่จะทำงานในท้องแอร์ที่ไม่ต้องทำงานหนัก ทำให้งานกรรมกรขาดแคลนแรงงานไทย ในเรื่องความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าว แรงงานกัมพูชานั้นมีความขยันอดทนมากกว่าแรงงานไทย อุปนิสัยของแรงงานต่างด้าวมักมีลักษณะหลากหลาย บางคนดื้อรั้นและเถียง บางคนพุดง่าย

จำลอง สองเมือง (2551) ได้ศึกษาผลกระทบของปัญหาแรงงานต่างด้าวและการดำเนินการตามนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ชั่วคราวในมุมมองของผู้ประกอบการจังหวัดภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อผลกระทบจากปัญหาแรงงานต่างด้าว และศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการดำเนินนโยบายการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวได้ชั่วคราวตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากกลุ่มผู้ประกอบการในจังหวัดภูเก็ตจำนวนทั้งสิ้น 250 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือในท้องถิ่น โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าคนไทยมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่าแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าผลกระทบจากปัญหาแรงงานต่างด้าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านประกฏว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจสูงกว่าด้านอื่นๆ และเห็นว่าผลกระทบจากปัญหาแรงงานต่างด้าวด้านการเมืองและความมั่นคงในระดับปานกลาง ขณะที่เห็นว่าผลกระทบด้านสังคมน้อยกว่าด้านอื่นๆ โดยผลกระทบด้านเศรษฐกิจเห็นว่าแรงงานต่างด้าวนำเงินตราออกนอกประเทศไทยและทำให้ผู้ประกอบการขาดแรงจูงใจในการพัฒนาเทคโนโลยีและทักษะของแรงงานไทย

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร (2552) ศึกษาเรื่อง การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและอุปสรรคจากการแรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการ จากการศึกษาข้อมูลทั่วไป และข้อมูลการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับเหมาก่อสร้างทั่วประเทศ ดังนั้นจึงใช้ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในการทำงาน แต่ใช้แรงงานไทยมากกว่า เนื่องจากจะทำให้สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้เร็วและสะดวกกว่าการใช้แรงงานต่างด้าวที่ต้องเสียเวลาทำเรื่องขออนุญาตทำงานข้ามเขต หากต้องทำงานในจังหวัดที่นอกเหนือจากที่ขออนุญาตไว้ เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เรื่องคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดี 9 ด้าน ของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ว่าแรงงานต่างด้าวมีคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดี โดยความคิดเห็นด้วยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18 ในระดับเห็นด้วยมาก คือ คุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา รองลงมาคือด้านความอดทนและขันขันแข็ง ด้านการทำงานเต็มประสิทธิภาพ ด้านความเคารพนายจ้าง ด้านการทำงานตามคำสั่ง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความจงรักภักดี ด้านการรักษาผลประโยชน์นายจ้าง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนด้านปัญหาแลอุปสรรคในการทำงานโดยส่วนใหญ่จะพบว่ามีน้อยหรือไม่มีในการทำงาน

อรสา ธรรมสร่างกูร (2552) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงงานต่างด้าวต่อผลผลิตภาพการทำงานก่อสร้างสร้างอาคาร กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย จากผลการศึกษาสามารถกล่าวได้ว่าโครงการที่มีแรงงานต่างผสมผสานกับแรงงานไทยในอัตราส่วนที่เหมาะสม โดยขึ้นอยู่กับประเภทของจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเทียบกับกรณีที่ไม่มีแรงงานต่างด้าวเลยหรือมีมากเกินไป แต่รวมทั้งการควบคุมปัจจัยทางด้านทักษะในการทำงานของคนงาน เปรียบเทียบค่าอัตราผลผลิตที่คำนวณได้กับงานที่ทำได้จริงและค่าแรงงาน ตลอดจนศึกษาทุกกิจกรรมในโครงการก่อสร้าง เพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานที่ครอบคลุมมากขึ้น คุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าวคือไม่เลือกงาน สามารถทำงานที่คนไทยไม่ทำส่วนใหญ่จะเป็นที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนัก ในด้านกฎหมายและนโยบายเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการควบคุมการจ้างแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวแบบผิดกฎหมาย และอัตราค่าธรรมเนียมต่างๆ

พัชรินทร์ ชันคำ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีสำคัญมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยนายจ้างเห็นว่ามีสำคัญมากที่สุดด้านเศรษฐกิจคือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงานคือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงาน

หนัก งานสกปรก งานอันตราย หรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านภาครัฐ คือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จากการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวใน 2 ด้านได้แก่ ปัญหาด้านแรงงานและปัญหาทางกฎหมาย พบว่า นายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงานโดยปัญหาในการทำงาน จากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ ภาระค่าใช้จ่ายจากค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต

อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของ นายจ้างในจังหวัดระยองเพื่อศึกษาสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยอง การศึกษานี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 13 คน ซึ่งเป็นนายจ้าง ทั้ง 3 ประเภทกิจการ ได้แก่ กิจการประมง กิจการก่อสร้าง และกิจการบริการทั่วไป ในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือสาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย เป็น สาเหตุต้นทุนด้านสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด สาเหตุในการ ควบคุมสิ่งงานที่สะดวกและสุดท้าย คือ ความขยันและอดทนของแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว นั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอายุ พฤติกรรมของแรงงาน และความซื่อสัตย์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุดรองลงมา ปัจจัยด้าน เพศ เชื้อชาติ ค่าจ้าง สวัสดิการ และนโยบายภาครัฐ สำหรับปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยด้านภาษาแหล่งที่พักอาศัย ค่านายหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการ ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย สถานภาพสมรส ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาหลัก ได้แก่ ปัญหาความต้องการจ้างแรงงานชาย มากกว่าแรงงานหญิง ปัญหาด้านอายุของแรงงานต่างด้าวที่น้อยหรือมากเกินไปกว่านายจ้างต้องการ ปัญหาด้านค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวที่มีกฎหมายกำหนดไม่ให้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ปัญหา พฤติกรรมและความซื่อสัตย์ของแรงงานต่างด้าว และปัญหาด้านนโยบายภาครัฐ ที่มีผลกระทบกับ นายจ้างบางส่วน

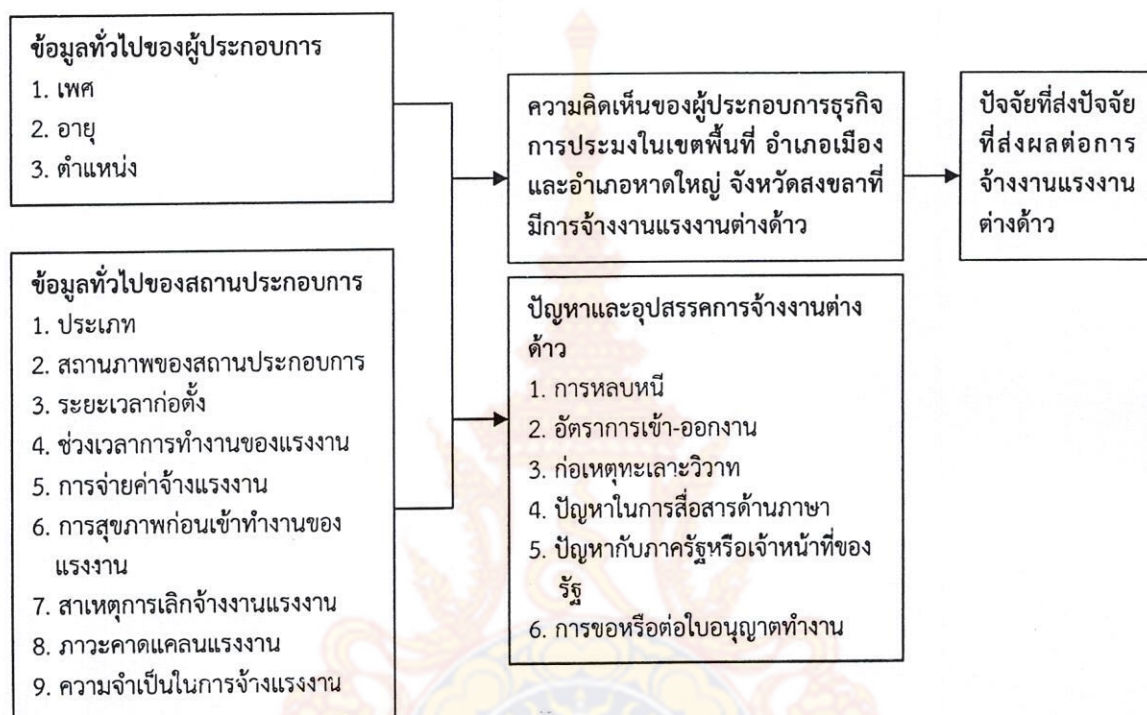
ปรีดา พรหมเพชร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงาน อุตสาหกรรม บริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นเนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา พบว่าระดับ แรงจูงใจในการทำงานของงานต่างด้าวด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในปัจจัยจูงใจพบว่า ความสามารถในการพูดภาษาไทย อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ ระยะเวลาที่อยู่ใน ประเทศไทยต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้าน ปัจจัยค้ำจุน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยต่างกันมีแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาในการทำงานของแรงงานพบว่า ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน แรงงานไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือยกย่องชมเชยพบว่า แรงงานได้รับคำชมเชยในผลการทำงานเป็นบางครั้ง ด้านลักษณะ

ของงานที่ทำ พบว่า แรงงานไม่ได้รับความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานพบว่า แรงงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่า แรงงานไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา พบว่า หัวหน้าไม่รับความคิดเห็นของแรงงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจกับแรงงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงงานไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะ คือควรพิจารณาการจ่ายเงินในวันหยุด และบริษัทควรมอบใบเสร็จ Work Permit ใบอนุญาตการทำงานให้แรงงานเก็บรักษาไว้เอง

อรรถพงษ์ ลิ้มปภาณูจนวัฒน์ (2558) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของสถานประกอบการกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 คน แบบแบ่งชั้นภูมิจาก 5 อำเภอ เพื่อนำมาจัดสัดส่วนหาค่าเฉลี่ยในการเก็บแบบสอบถามจากการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเจ้าของคนเดียว มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการมากกว่า 3 - 8 ปี จำนวนแรงงานทั้งหมดน้อยกว่า 50 คน จำนวนแรงงานต่างด้าว 1 - 10 คน ประเภทของงาน คือ เกษตรกรรม เพาะปลูกพืช ตำแหน่งของงาน คือ กรรมกรทั่วไป จ่ายค่าจ้างแรงงานเป็นรายเดือน จ้างแรงงานต่างด้าวมาแล้วมากกว่า 1 ปี จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการไม่แตกต่างจากแรงงานไทย สวัสดิการ คือ ที่พัก ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ด้าน การขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเป็นการขาดแคลนแรงงานทุกระดับฝีมือ รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติ ของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนในการจ้างงาน และด้านการปกครองดูแล คุณลักษณะของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา”



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลาโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เป็นทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา
2. วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา และนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจการประมงในเขตพื้นที่ อำเภอสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลที่สำคัญ ได้แก่ โรงงานผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแช่เยือกแข็ง 21 โรง โรงงานปลากระป๋อง 6 โรง และโรงงานปลาป่น 14 โรง (อัตลักษณ์ SME ไทย. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. [ออนไลน์]) รวมจำนวนผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่อง

เกี่ยวกับการประมงทะเลในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 41 ราย

2. ผู้ประกอบการเรือประมงที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน

ตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแทนผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลที่สำคัญในเขตพื้นที่ อำเภอสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ซึ่งประกอบด้วย

1. ตัวแทนผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลที่สำคัญ ได้แก่ โรงงานผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแช่เยือกแข็ง 21 โรง โรงงานปลากระป๋อง 6 โรง และโรงงานปลาป่น 14 โรง รวมจำนวนทั้งสิ้น 41 ราย สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, อ้างถึงใน สุทธิบุญ ศรีไสย์, 2551) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 แสดงการคำนวณดังนี้

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

โดย

$$n = \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ}$$

$$e = \text{ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง}$$

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{41}{1 + (41 \times 0.05^2)}$$

$$= 37.27$$

เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ จำนวน 38 ราย เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ตัวแทนผู้ประกอบการเรือประมงที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 30 ราย

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างผู้ประกอบการทั้งสิ้น จำนวน 68 ราย

ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สำหรับกลุ่มตัวอย่างตัวแทนผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลที่สำคัญ

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลที่สำคัญในเขตพื้นที่ อำเภอสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว จำนวน 41 ราย ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 38 คน จากการคำนวณข้างต้น

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยจำแนกผู้ประกอบการธุรกิจการประมงในเขตพื้นที่ อำเภอสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวได้จำนวน 3 กลุ่ม

ขั้นที่ 3 แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เป็น 3 กลุ่ม โดยแบ่งตามสัดส่วนของขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลที่สำคัญในเขตพื้นที่ อำเภอสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มแสดงรายละเอียดดังตาราง 3.1 เมื่อทำการแบ่งสัดส่วนตัวอย่างจากกลุ่มและทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตาราง 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องเกี่ยวกับการประมงทะเลที่สำคัญ

กลุ่มผู้ประกอบการ	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
โรงงานผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแช่เยือกแข็ง	21	19
โรงงานปลากระป๋อง	6	6
โรงงานปลาป่น	14	13
รวม	41	38

ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non - Probability Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) สำหรับกลุ่มตัวอย่างตัวแทนผู้ประกอบการเรือประมงที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 30 ราย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเรื่อง “การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด และเป็นมาตรวัดระดับของลิเคิร์ท โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.866

4. การรวบรวมข้อมูล

4.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจการประมงในจังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ดังนี้

การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการธุรกิจประมง และปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวใน

ธุรกิจประมง การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์สองปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ดังนี้

สกัดตัวแปรทั้งหมดเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้วิธีการสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis หรือ PCA) ซึ่งเป็นเทคนิคที่มีวัตถุประสงค์ที่จะนำรายละเอียดของตัวแปรที่มีจำนวนมากๆ มาไว้ในองค์ประกอบที่มีเพียงไม่กี่ตัวแปร โดยจะพิจารณาจากรายละเอียดทั้งหมดจากแต่ละตัวแปร ในการวิเคราะห์ PCA จะสร้างการเชื่อมรวมกันเชิงเส้น (Linear combination) ของตัวแปร



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary data) จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 58 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.29 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และตำแหน่งงาน

1.2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.3 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.4 ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์สองปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ดังนี้

สกัดตัวแปรทั้งหมดเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้วิธีการสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis หรือ PCA) ซึ่งเป็นเทคนิคที่มีวัตถุประสงค์ที่จะนำรายละเอียดของตัวแปรที่มีจำนวนมากๆ มาไว้ในองค์ประกอบที่มีเพียงไม่กี่ตัวแปร โดยจะพิจารณาจากรายละเอียดทั้งหมดจากแต่ละตัวแปร ในการวิเคราะห์ PCA จะสร้างการเชื่อมรวมกันเชิงเส้น (Linear combination) ของตัวแปร

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และ ตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	26	44.80
หญิง	32	55.20
รวม	58	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	5	8.60
30 – 39 ปี	13	22.40
40 – 49 ปี	26	44.80
50 ปีขึ้นไป	14	24.10
รวม	58	100.00
3. ตำแหน่ง		
เจ้าของกิจการ	32	55.20
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	21	36.20
อื่น ๆ	5	8.60
รวม	58	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 40 – 49 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 จากจำนวนผู้ประกอบการทั้งหมด 58 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 และตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง สงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเภทของสถานประกอบการ		
เรือประมง	23	39.70
โรงงานผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแช่เยือกแข็ง	21	36.20
โรงงานปลากระป๋อง	4	6.90
โรงงานปลาป่น	10	17.20
รวม	58	100.00
2. สถานภาพของสถานประกอบการ		
เจ้าของคนเดียว	37	63.80
ห้างหุ้นส่วน	9	15.50
บริษัท	12	20.70
รวม	58	100.00
3. ระยะเวลาการก่อตั้งสถานประกอบ/ปี		
น้อยกว่า 3 ปี	1	1.70
3 – 6 ปี	6	10.30
7 – 10 ปี	28	48.30
10 ปีขึ้นไป	23	39.70
รวม	58	100.00
4. ช่วงเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าว		
ทำทุกวัน	50	86.20
ทำเฉพาะบางวัน	8	13.80
รวม	58	100.00
5. ลักษณะการจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าว		
รายเดือน	17	29.30
รายวัน	19	32.80
เหมาจ่าย/งาน	21	36.20
อื่น ๆ	1	1.70
รวม	58	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
6. แรงงานต่างด้าวได้รับการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน ในสถานประกอบการของท่านหรือไม่		
ได้รับการตรวจ	54	93.10
ไม่ได้รับการตรวจ	4	6.90
รวม	58	100.00
7. หากสถานประกอบการของท่านมีการเลิกจ้างแรงงาน ต่างด้าว สาเหตุส่วนใหญ่มาจากอะไร		
แรงงานต่างด้าวทำผิดกฎระเบียบ	12	20.70
แรงงานต่างด้าวหลบหนี	40	69.00
การเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ	6	10.30
รวม	58	100.00
8. ปัจจุบันสถานประกอบการของท่านประสบปัญหาการขาดแคลน แรงงานหรือไม่		
ไม่ขาดแคลน	33	56.90
ขาดแคลน	25	43.10
รวม	58	100.00
9. สถานประกอบการของท่านจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว หรือไม่		
จำเป็น	50	86.20
ไม่จำเป็น	8	13.80
รวม	58	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการเรือประมง จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.70 รองลงมาคือ ผู้ประกอบการโรงงานผลิต สัตว์น้ำแช่แข็ง จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.20 โรงงานปลาบ่น จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.20 โรงงานปลากระป๋อง จำนวน 4 แห่ง ตามลำดับ

สถานประกอบการส่วนใหญ่มีสถานภาพการบริหารเป็นเจ้าของคนเดียว จำนวน 37 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 63.80 รองลงมาคือ บริษัท จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.70 และห้างหุ้นส่วน จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.50 ตามลำดับ

สถานประกอบการส่วนใหญ่ก่อตั้งมาแล้วเป็นระยะเวลา 7 - 10 ปี จำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.70 และ 3 - 6 ปี จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.30 น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

สถานประกอบการส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกวัน จำนวน 58 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.20 และมีส่วนน้อยที่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานเฉพาะบางวัน จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.80

สถานประกอบการส่วนใหญ่จ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นแบบเหมาจ่ายหรืองาน จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาคือ ให้ค่าแรงแบบรายวัน จำนวน 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.80 ให้ค่าแรงแบบรายเดือน จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.30 และให้ค่าแรงแบบอื่นๆ จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

สถานประกอบการส่วนใหญ่รับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน จำนวน 54 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 93.10 และมีสถานประกอบการเพียง จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.90 ที่รับแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับการตรวจสุขภาพเข้าทำงาน

สถานประกอบการส่วนใหญ่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยสาเหตุแรงงานต่างด้าวหลบหนี จำนวน 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวทำผิดกฎหมาย จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.70 และสาเหตุการเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงาน จำนวน 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56.90 และสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 43.10

สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 50 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.20 และสถานประกอบการที่ไม่จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.80

1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง และ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

การจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมง	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการประกอบกิจการ	3.22	0.84	ปานกลาง
2 งานในกิจการของท่านแรงงานไทยไม่ให้ความสนใจ	3.40	0.77	ปานกลาง
3 ลักษณะงานในกิจการของท่านเป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลิกไม่ทำงาน	3.16	0.83	ปานกลาง
4 ท่านเสียค่าใช้จ่ายในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ น้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย	3.12	0.88	ปานกลาง
5 การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานไทยต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแต่การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวสามารถจ่ายได้ต่ำกว่า	3.10	0.81	ปานกลาง
6 การจ้างแรงงานต่างด้าวมีต้นทุนนอกระบบ เช่น ค่าจ้างนายหน้า หรือบริษัทจัดหา ฯ	3.05	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	การจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมง	ความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
7	แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สู้งานหนัก	3.72	1.02	มาก
8	แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีเหมาะสมกับการทำงาน	3.43	0.65	ปานกลาง
9	ท่านมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี	3.48	0.71	ปานกลาง
10	เมื่อประเทศประสบปัญหาการประกอบประมงทำให้ท่านต้องลดขนาดการจ้างแรงงานต่างด้าวลง	3.21	0.93	ปานกลาง
11	ข้อบังคับทางกฎหมายที่เข้มงวดทำให้ท่านประสบปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว	3.07	0.97	ปานกลาง
12	ท่านเห็นว่าบทลงโทษเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีบทลงโทษไม่รุนแรงมักมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ	3.21	0.74	ปานกลาง
13	การกวาดล้าง จับกุม ส่งกลับแรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อกิจการของท่าน	2.78	1.01	ปานกลาง
14	นโยบายตลอดจนข้อบังคับต่างๆ ของภาครัฐเปิดโอกาสให้ท่านสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้	3.19	0.74	ปานกลาง
15	ท่านมักจะนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน เนื่องจากได้รับความสะดวกรวดเร็วและได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่	3.33	0.69	ปานกลาง
16	การนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม	3.34	0.55	ปานกลาง
17	ท่านมักได้รับข้อมูล ข่าวสาร ของทางราชการเกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว	3.09	0.73	ปานกลาง
18	การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมักสร้างปัญหาให้กับแรงงานไทยหรือคนในท้องถิ่น	3.33	0.83	ปานกลาง
19	ท่านเห็นว่าสังคมและวัฒนธรรมไทยไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	3.16	0.81	ปานกลาง
20	แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด และไม่หยุดหรือขาดงาน	3.53	0.82	มาก
21	แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง	3.60	0.79	มาก
22	แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย	3.60	0.72	มาก
23	แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะเรื่องวัตถุดิบค่าของสถานประกอบการ	3.43	0.80	ปานกลาง
24	ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่เป็นภาระของบริษัท	3.62	0.75	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมง	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
25 แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ	3.47	0.78	ปานกลาง
26 แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย	3.69	0.88	มาก
ภาพรวม	3.32	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.39$) เมื่อพิจารณารายชื่อความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมีทั้งระดับมาก และปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็น 5 อันดับแรกได้ดังนี้

อันดับหนึ่ง แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สู้งานหนัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 1.02$) อันดับสอง แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.88$) อันดับสาม ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่เป็นภาระของบริษัท ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.75$) อันดับสี่ แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.79$) และแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.72$) และอันดับห้า แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด และไม่หยุดหรือขาดงาน ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.82$)

1.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. แรงงานต่างด้าวมักหลบหนี		
ใช่	36	62.1
ไม่ใช่	22	37.9
รวม	58	100.0
2. แรงงานต่างด้าวมีอัตราการเข้า-ออกงานบ่อย		
ใช่	29	50.0
ไม่ใช่	29	50.0
รวม	58	100.0

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
3. แรงงานต่างด้าวมักก่อเหตุทะเลาะวิวาท		
ใช่	21	36.2
ไม่ใช่	37	63.8
รวม	58	100.0
4. มีปัญหาในการสื่อสารด้านภาษา		
ใช่	35	60.3
ไม่ใช่	23	39.7
รวม	58	100.0
5. เกิดปัญหาเกี่ยวกับภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ		
ใช่	26	44.8
ไม่ใช่	32	55.2
รวม	58	100.0
6. มีปัญหาเรื่องการขอหรือต่อใบอนุญาตทำงาน		
ใช่	30	51.7
ไม่ใช่	28	48.3
รวม	58	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ประสบกับปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวดังนี้

สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวหลบหนี จำนวน 36 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.10 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวหลบหนี จำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.90

สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวมีอัตราการเข้าและออกงานบ่อย จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.00 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวมีอัตราการเข้าและออกงานบ่อย จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.00

สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวมักก่อเหตุทะเลาะวิวาทจำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.20 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวมักก่อเหตุทะเลาะวิวาท จำนวน 37 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 63.80

สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสารด้านภาษา จำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.30 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสารด้านภาษา จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.70

สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคกับภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 26 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.80 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคกับภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.20

สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคเรื่องการขอหรือต่อใบอนุญาตทำงาน จำนวน 30 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.70 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคเรื่องการขอหรือต่อใบอนุญาตทำงาน จำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.30

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้วิธีการสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis หรือ PCA) เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา ว่าตัวแปรใดควรอยู่ในปัจจัยใดบ้าง เกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen value) ที่มากกว่า 1 และถือเอาน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบนั้น มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) โดยตัวแปรความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ทั้งหมด 26 ตัวแปร นำเสนอดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงตัวแปรความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ตัวแปรความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมง	
X ₁	ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการประกอบกิจการ
X ₂	งานในกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ
X ₃	ลักษณะงานในกิจการของท่าน เป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน
X ₄	ท่านเสียค่าใช้จ่าย ในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ น้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย
X ₅	การจ้างค่าจ้างให้แก่แรงงานไทยต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแต่การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวสามารถจ่ายได้ต่ำกว่า
X ₆	การจ้างแรงงานต่างด้าว มีต้นทุนนอกระบบ เช่น ค่าจ้างนายหน้า หรือ บริษัทจัดหา ฯ
X ₇	แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สู้งานหนัก
X ₈	แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีเหมาะสมกับการทำงาน
X ₉	ท่านมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี
X ₁₀	เมื่อประเทศประสบปัญหาการประกอบประมงทำให้ท่านต้องลดขนาดการจ้างแรงงานต่างด้าวลง
X ₁₁	ข้อบังคับทางกฎหมายที่เข้มงวดทำให้ท่านประสบปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว
X ₁₂	ท่านเห็นว่าบาทหลวงโทษเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีบาทหลวงไม่รุนแรงมักมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตัวแปรความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมง	
X ₁₃	การกวาดล้าง จับกุม ส่งกลับแรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อกิจการของท่าน
X ₁₄	นโยบายตลอดจนข้อบังคับต่างๆ ของภาครัฐเปิดโอกาสให้ท่านสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้
X ₁₅	ท่านมักจะนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน เนื่องจากได้รับความสะดวกรวดเร็วและได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่
X ₁₆	การนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม
X ₁₇	ท่านมักได้รับข้อมูล ข่าวสาร ของทางราชการเกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว
X ₁₈	การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมักสร้างปัญหาให้กับแรงงานไทย หรือคนในท้องถิ่น
X ₁₉	ท่านเห็นว่าสังคมและวัฒนธรรมไทยไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว
X ₂₀	แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด และไม่หยุดหรือขาดงาน
X ₂₁	แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง
X ₂₂	แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย
X ₂₃	แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะเรื่องวัตถุดิบค่าของสถานประกอบการ
X ₂₄	ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสม ไม่เป็นภาระของบริษัท
X ₂₅	แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ
X ₂₆	แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย

เบื้องต้นผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ Bartlett's Test of Sphericity สำหรับวัดความเหมาะสมของข้อมูลซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตารางที่ 6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่า KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.614
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	752.198
	df	325
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.614 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าสู่ 1 นั่นคือข้อมูลตัวแปรความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงทั้ง 26 ตัวแปรเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

และจากค่า Bartlett's Test of Sphericity สถิติทดสอบจะมีการแจกแจงแบบไคสแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 752.198 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ต่อไป

ตารางที่ 4.7 ค่าสัดส่วนความแปรปรวนร่วมของกลุ่ม (Communality)

	ตัวแปร	ค่าเริ่มต้น (Initial)	ค่าอธิบาย (Extraction)
X ₁	ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการประกอบกิจการ	1.000	.602
X ₂	งานในกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ	1.000	.600
X ₃	ลักษณะงานในกิจการของท่าน เป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน	1.000	.680
X ₄	ท่านเสียค่าใช้จ่าย ในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ น้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย	1.000	.710
X ₅	การจ้างค่าจ้างให้แก่แรงงานไทยต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแต่การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวสามารถจ่ายได้ต่ำกว่า	1.000	.827
X ₆	การจ้างแรงงานต่างด้าว มีต้นทุนนอกระบบ เช่น ค่าจ้างนายหน้า หรือ บริษัทจัดหา ฯ	1.000	.764
X ₇	แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สูงกว่าคนไทย	1.000	.687
X ₈	แรงงานต่างด้าวมักมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีเหมาะสมกับการทำงาน	1.000	.660
X ₉	ท่านมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี	1.000	.629
X ₁₀	เมื่อประเทศประสบปัญหาการประกอบประมงทำให้ท่านต้องลดขนาดการจ้างแรงงานต่างด้าวลง	1.000	.742
X ₁₁	ข้อบังคับทางกฎหมายที่เข้มงวดทำให้ท่านประสบปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว	1.000	.768
X ₁₂	ท่านเห็นว่าบทลงโทษเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีบทลงโทษไม่รุนแรงมักมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ	1.000	.643
X ₁₃	การกวาดล้าง จับกุม ส่งกลับแรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อกิจการของท่าน	1.000	.761
X ₁₄	นโยบายตลอดจนข้อบังคับต่างๆ ของภาครัฐเปิดโอกาสให้ท่านสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้	1.000	.823
X ₁₅	ท่านมักจะนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน เนื่องจากได้รับความสะดวก รวดเร็วและได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่	1.000	.820
X ₁₆	การนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม	1.000	.557
X ₁₇	ท่านมักได้รับข้อมูล ข่าวสาร ของทางราชการเกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว	1.000	.798
X ₁₈	การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมักสร้างปัญหาให้กับแรงงานไทย หรือคนในท้องถิ่น	1.000	.831
X ₁₉	ท่านเห็นว่าสังคมและวัฒนธรรมไทยไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	1.000	.749
X ₂₀	แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด และไม่หยุดหรือขาดงาน	1.000	.738
X ₂₁	แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง	1.000	.726
X ₂₂	แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย	1.000	.797
X ₂₃	แรงงานต่างด้าวมักมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะเรื่องวัตถุดิบค่าของสถานประกอบการ	1.000	.789

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

	ตัวแปร	ค่าเริ่มต้น (Initial)	ค่าอธิบาย (Extraction)
X ₂₄	ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสม ไม่เป็นภาระของบริษัท	1.000	.717
X ₂₅	แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ	1.000	.721
X ₂₆	แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย	1.000	.796

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าสัดส่วนความแปรปรวนร่วมของกลุ่ม (Communality) เป็นค่าที่อธิบายว่าตัวแปรนั้นถูกอธิบายโดยปัจจัยต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด ค่าเริ่มต้น (Initial) เท่ากับ 1.000 หมายถึง ก่อนที่จะมีการสกัดปัจจัยโดยการรวมตัวแปรต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เข้าด้วยกัน ตัวแปรเดิมทั้ง 26 ตัวแปร สามารถอธิบายภายในตัวแปรนั้น ๆ ได้ร้อยละ 100 แต่เมื่อสกัดปัจจัย และหาค่าไอเกน (Eigen value) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) ตัวแปรเหล่านั้นมีสามารถอธิบายได้ลดลง แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับสูง (Extraction > 0.5) แสดงว่าควรมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเข้ามาเพื่อทำการลดจำนวนตัวแปร

ตารางที่ 4.8 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม
1	6.491	24.966	24.966
2	2.779	10.689	35.655
3	2.408	9.263	44.918
4	1.829	7.033	51.951
5	1.679	6.456	58.407
6	1.332	5.123	63.530
7	1.280	4.925	68.455
8	1.137	4.374	72.828

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 ซึ่งมีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ โดยทั้ง 8 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 72.83 ของความแปรปรวนทั้งหมด

เพื่อให้สามารถอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและปัจจัยได้อย่างชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยได้ใช้การหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรทอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการหมุน

แบบแปรแมกซ์ (Varimax) แล้วพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบนั้น มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ผลที่ได้นำเสนอตั้งตารางที่ 4.9 – 4.16

ตารางที่ 4.9 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และความเคารพที่มีต่อนายจ้าง

	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X ₂₁	แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง	.517
X ₂₂	แรงงานต่างด้าวไม่แสร้งร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่า แรงงานไทย	.595
X ₂₃	แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะเรื่องวัตถุดิบค่าของ สถานประกอบการ	.722
X ₂₄	ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่ เหมาะสม ไม่เป็นภาระของบริษัท	.804
X ₂₅	แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ	.715
X ₂₆	แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไป เปิดเผย	.821
ค่าไอเกน เท่ากับ 6.491		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 24.966		

จากตารางที่ 4.9 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปร 1) แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง 2) แรงงานต่างด้าวไม่แสร้งร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย 3) แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะเรื่องวัตถุดิบค่าของสถานประกอบการ 4) ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสม ไม่เป็นภาระของบริษัท 5) แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ 6) แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย รวมทั้งหมด 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .517 - .821 และมีค่าไอเกน เท่ากับ 6.491 โดยตัวแปรส่วนใหญ่ในองค์ประกอบที่ 1 อธิบายถึงความซื่อสัตย์สุจริต และความเคารพที่มีต่อนายจ้าง

ตารางที่ 4.10 องค์ประกอบที่ 2 ด้านค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน

	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
x_1	ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการประกอบกิจการ	.607
x_4	ท่านเสียค่าใช้จ่าย ในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ น้อยกว่าการจ้างแรงไทย	.749
x_5	การจ้างค่าจ้างให้แก่แรงงานไทยต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแต่การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวสามารถจ่ายได้ต่ำกว่า	.822
x_{10}	เมื่อประเทศประสบปัญหาการประกอบประมงทำให้ท่านต้องลดขนาดการจ้างแรงงานต่างด้าวลง	.653
ค่าไอเกน เท่ากับ 2.779		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 10.689		

จากตารางที่ 4.10 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปร 1) ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการประกอบกิจการ 2) ท่านเสียค่าใช้จ่าย ในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ น้อยกว่าการจ้างแรงไทย 3) การจ้างค่าจ้างให้แก่แรงงานไทยต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแต่การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวสามารถจ่ายได้ต่ำกว่า 4) เมื่อประเทศประสบปัญหาการประกอบประมงทำให้ท่านต้องลดขนาดการจ้างแรงงานต่างด้าวลง รวมทั้งหมด 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .607 - .822 และมีค่าไอเกน เท่ากับ 2.779 โดยตัวแปรส่วนใหญ่ในองค์ประกอบที่ 2 อธิบายถึงด้านค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน

ตารางที่ 4.11 องค์ประกอบที่ 3 ด้านลักษณะงานในกิจการและข้อบังคับทางภาครัฐ

	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
x_3	ลักษณะงานในกิจการของท่าน เป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน	.586
x_6	การจ้างแรงงานต่างด้าว มีต้นทุนนอกระบบ เช่น ค่าจ้างนายหน้า หรือ บริษัทจัดหา ฯ	.786
x_{14}	นโยบายตลอดจนข้อบังคับต่างๆ ของภาครัฐเปิดโอกาสให้ท่านสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้	.702
ค่าไอเกน เท่ากับ 2.408		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 9.263		

จากตารางที่ 4.11 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปร 1) ลักษณะงานในกิจการของท่าน เป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน 2) การจ้างแรงงานต่างด้าว มีต้นทุนนอกระบบ

เช่น ค่าจ้างนายหน้า หรือ บริษัทจัดหา ฯ 3) นโยบายตลอดจนข้อบังคับต่างๆ ของภาครัฐเปิดโอกาสให้ท่านสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ รวมทั้งหมด 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .586 - .786 และมีค่าไอเกน เท่ากับ 2.408 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 3 อธิบายถึงด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจและข้อบังคับของภาครัฐ

ตารางที่ 4.12 องค์ประกอบที่ 4 ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย

	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X ₈	แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมเหมาะสม	.786
X ₉	ท่านมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี	.495
X ₁₂	ท่านเห็นว่าบทลงโทษเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวมิตถุหมาย มีบทลงโทษไม่รุนแรงมักมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ	.616
ค่าไอเกน เท่ากับ 1.829		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 7.033		

จากตารางที่ 4.12 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปร 1) แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมเหมาะสม 2) ท่านมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี 3) ท่านเห็นว่าบทลงโทษเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวมิตถุหมาย มีบทลงโทษไม่รุนแรงมักมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ รวมทั้งหมด 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .495 - .786 และมีค่าไอเกน เท่ากับ 1.829 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 4 อธิบายถึงด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย

ตารางที่ 4.13 องค์ประกอบที่ 5 ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X ₁₁	ข้อบังคับทางกฎหมายที่เข้มงวดทำให้ท่านประสบปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว	.629
X ₁₅	ท่านมักจะนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน เนื่องจากได้รับความสะดวกรวดเร็วและได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่	.803
ค่าไอเกน เท่ากับ 1.679		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 6.456		

จากตารางที่ 4.13 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปร 1) ข้อบังคับทางกฎหมายที่เข้มงวดทำให้ท่านประสบปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว 2) ท่านมักจะนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน เนื่องจากได้รับความสะดวกรวดเร็วและได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่ รวมทั้งหมด 2 ตัว

แปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .629 - .803 และมีค่าไอเกน เท่ากับ 1.679 โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5 อธิบายถึงด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.14 องค์ประกอบที่ 6 ด้านสังคมและวัฒนธรรม

	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X ₁₈	การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมักสร้างปัญหาให้กับแรงงานไทย หรือคนในท้องถิ่น	.804
X ₁₉	ท่านเห็นว่าสังคมและวัฒนธรรมไทยไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าว	.806
ค่าไอเกน เท่ากับ 1.332		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 5.123		

จากตารางที่ 4.14 พบว่าองค์ประกอบที่ 6 ประกอบด้วยตัวแปร 1) การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมักสร้างปัญหาให้กับแรงงานไทย หรือคนในท้องถิ่น 2) ท่านเห็นว่าสังคมและวัฒนธรรมไทยไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว รวมทั้งหมด 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .804 - .806 และมีค่าไอเกน เท่ากับ 1.332 โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5 อธิบายถึงด้านสังคมและวัฒนธรรม

ตารางที่ 4.15 องค์ประกอบที่ 7 ด้านความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
X ₇	แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สู้งานหนัก	.720
X ₁₃	การกวาดล้าง จับกุม ส่งกลับแรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อ กิจการของท่าน	-.620
X ₂₀	แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด และไม่หยุด หรือขาดงาน	.571
ค่าไอเกน เท่ากับ 1.280		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 4.925		

จากตารางที่ 4.15 พบว่าองค์ประกอบที่ 7 ประกอบด้วยตัวแปร 1) แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สู้งานหนัก 2) การกวาดล้าง จับกุม ส่งกลับแรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อกิจการของท่าน 3) แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด และไม่หยุดหรือขาดงาน รวมทั้งหมด 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .571 - .720 และมีค่าไอเกน เท่ากับ 1.280 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5 อธิบายถึงด้านความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.16 องค์ประกอบที่ 8 ด้านลักษณะงานในกิจการและข้อมูล ข่าวสารทางภาครัฐ

	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
x_2	งานในกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ	.413
x_{16}	การนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาตทำงานมี ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม	.532
x_{17}	ท่านมักได้รับข้อมูล ข่าวสาร ของทางราชการเกี่ยวกับนโยบายการ จ้างแรงงานต่างด้าว	.836
ค่าไอเกน เท่ากับ 1.137		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 4.374		

จากตารางที่ 4.16 พบว่าองค์ประกอบที่ 8 ประกอบด้วยตัวแปร 1) งานในกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ 2) การนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม 3) ท่านมักได้รับข้อมูล ข่าวสาร ของทางราชการเกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว รวมทั้งหมด 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .571 - .720 และมีค่าไอเกน เท่ากับ 1.280 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5 อธิบายถึงด้านลักษณะงานในกิจการและข้อมูล ข่าวสารทางภาครัฐ

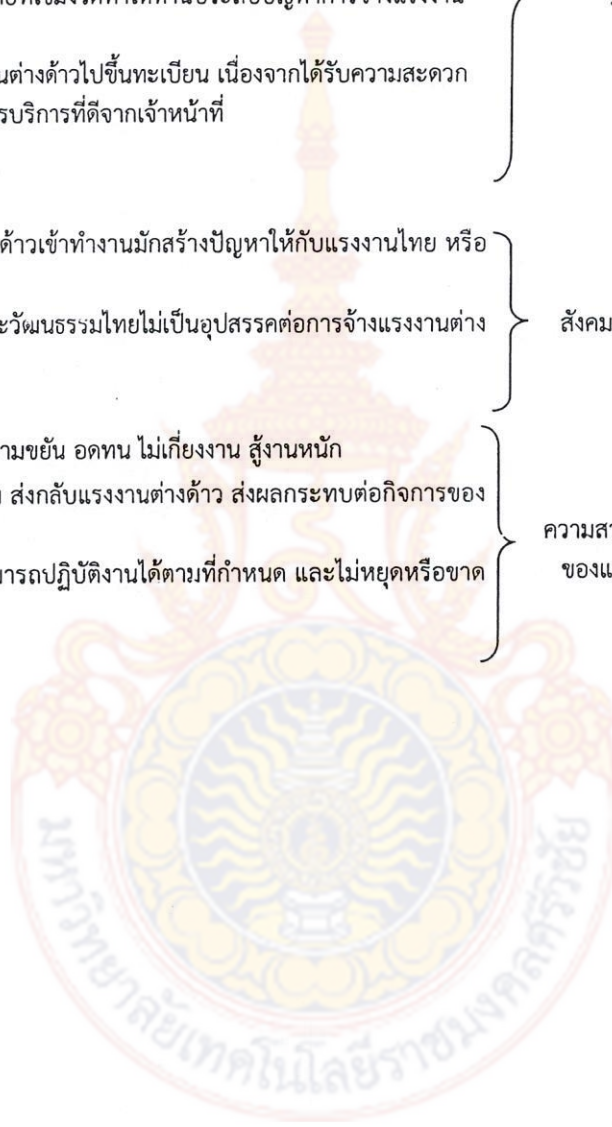
จากผลการศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้วิธีการสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา จากทั้งหมด 26 ตัวแปร ในตารางที่ 9 - 16 พบว่าได้องค์ประกอบทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และความเคารพที่มีต่อนายจ้าง องค์ประกอบที่ 2 ด้านค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน องค์ประกอบที่ 3 ด้านลักษณะงานในกิจการและข้อบังคับทางภาครัฐ องค์ประกอบที่ 4 ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย องค์ประกอบที่ 5 ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว องค์ประกอบที่ 6 ด้านสังคมและวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 7 ด้านความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว และองค์ประกอบที่ 8 ด้านลักษณะงานในกิจการ และข้อมูล ข่าวสารทางภาครัฐ โดยผู้วิจัยจะนำองค์ประกอบทั้งหมดที่ได้เพื่อกำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา :ซึ่งทำให้ได้ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ความซื่อสัตย์สุจริต และความเคารพที่มีต่อนายจ้าง ปัจจัยที่ 2 ค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่ 3 ลักษณะงานในกิจการ และการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ข้อบังคับของภาครัฐโดยในปัจจัยที่ 3 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบที่ 3 และ 8 ลักษณะเนื้อหาที่คล้ายกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดให้องค์ประกอบที่ 3 และ 8 อยู่ในปัจจัยเดียวกัน คือ ปัจจัยลักษณะงานในกิจการ และการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ข้อบังคับของภาครัฐ ปัจจัยที่ 4 เศรษฐกิจ และกฎหมาย โดยในปัจจัยที่ 4 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบที่ 4 และ 5 ลักษณะเนื้อหาที่คล้ายกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดให้องค์ประกอบที่ 4 และ 5 อยู่ในปัจจัยเดียวกัน คือ เศรษฐกิจ และกฎหมาย ปัจจัยที่ 5 สังคมและ

วัฒนธรรม และปัจจัยที่ 6 ความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

X ₂₁	แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง	} ปัจจัยที่ 1 ความซื่อสัตย์สุจริต และความ เคารพที่มีต่อนายจ้าง
X ₂₂	แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย	
X ₂₃	แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะเรื่องวัตถุดิบค่าของสถานประกอบการ	
X ₂₄	ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่เป็นภาระของบริษัท	
X ₂₅	แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ	
X ₂₆	แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย	
X ₁	ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการประกอบกิจการ	} ปัจจัยที่ 2 ค่าใช้จ่ายในการจ้าง แรงงานต่างด้าว
X ₄	ท่านเสียค่าใช้จ่าย ในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ น้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย	
X ₅	การจ้างค่าจ้างให้แก่แรงงานไทยต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแต่การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวสามารถจ่ายได้ต่ำกว่า	
X ₁₀	เมื่อประเทศประสบปัญหาการประกอบประมงทำให้ท่านต้องลดขนาดการจ้างแรงงานต่างด้าวลง	
X ₃	ลักษณะงานในกิจการของท่าน เป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน	} ปัจจัยที่ 3 ลักษณะงานในกิจการ และ การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ข้อบังคับของภาครัฐ
X ₆	การจ้างแรงงานต่างด้าว มีต้นทุนนอกระบบ เช่น ค่าจ้างนายหน้า หรือบริษัทจัดหา ฯ	
X ₁₄	นโยบายตลอดจนข้อบังคับต่างๆ ของภาครัฐเปิดโอกาสให้ท่านสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้	
X ₂	งานในกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ	
X ₁₆	การนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม	
X ₁₇	ท่านมักได้รับข้อมูล ข่าวสาร ของทางราชการเกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว	

X ₈	แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมเหมาะสม	}	ปัจจัยที่ 4 เศรษฐกิจ และกฎหมาย
X ₉	ท่านมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี		
X ₁₂	ท่านเห็นว่าบทลงโทษเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มี บทลงโทษไม่รุนแรงมักมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ		
X ₁₁	ข้อบังคับทางกฎหมายที่เข้มงวดทำให้ท่านประสบปัญหาการจ้างแรงงาน ต่างด้าว		
X ₁₅	ท่านมักจะนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน เนื่องจากได้รับความสะดวก รวดเร็วและได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่		
X ₁₈	การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมักสร้างปัญหาให้กับแรงงานไทย หรือ คนในท้องถิ่น	}	ปัจจัยที่ 5 สังคมและวัฒนธรรม
X ₁₉	ท่านเห็นว่าสังคมและวัฒนธรรมไทยไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่าง ด้าว		
X ₇	แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สู้งานหนัก	}	ปัจจัยที่ 6 ความสามารถในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว
X ₁₃	การกวาดล้าง จับกุม ส่งกลับแรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อกิจการของ ท่าน		
X ₂₀	แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด และไม่หยุดหรือขาด งาน		



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา” สามารถสรุปผล อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

จากการผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และตำแหน่งงาน และข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

3. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์สองปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 40 – 49 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 จากจำนวนผู้ประกอบการทั้งหมด 58 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมาเป็นเจ้าของหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 และตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการเรือประมง จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.70 รองลงมาคือ ผู้ประกอบการโรงงานผลิตสัตว์น้ำแช่แข็ง จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.20 โรงงานปลาบ่น จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.20 โรงงานปลากระป๋อง

จำนวน 4 แห่ง ตามลำดับ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีสถานภาพการบริหารเป็นเจ้าของคนเดียว จำนวน 37 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมาคือ บริษัท จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.70 และห้างหุ้นส่วน จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.50 ตามลำดับ สถานประกอบการส่วนใหญ่ก่อตั้งมาแล้วเป็นระยะเวลา 7 – 10 ปี จำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.70 และ 3 – 6 ปี จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.30 น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ สถานประกอบการส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกวัน จำนวน 58 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.20 และมีส่วนน้อยที่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานเฉพาะบางวัน จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.80 สถานประกอบการส่วนใหญ่จ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นแบบเหมาจ่ายหรือ งาน จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาคือ ให้ค่าแรงแบบรายวัน จำนวน 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.80 ให้ค่าแรงแบบรายเดือน จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.30 และให้ค่าแรงแบบอื่นๆ จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ สถานประกอบการส่วนใหญ่รับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน จำนวน 54 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 93.10 และมีสถานประกอบการเพียง จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.90 ที่รับแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับการตรวจสุขภาพเข้าทำงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยสาเหตุแรงงานต่างด้าวหลบหนี จำนวน 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวทำผิดกฎหมาย จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.70 และ สาเหตุการเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงาน จำนวน 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56.90 และ สถานประกอบการที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน จำนวน 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 43.10 สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 50 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.20 และ สถานประกอบการที่ไม่จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.80

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจการประมง ในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจการประมงเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมี่ทั้งระดับมาก และปานกลาง โดย สามารถเรียงลำดับความคิดเห็น 5 อันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่ เกีย่งงาน สู้งานหนัก อยู่ในระดับมาก อันดับสอง แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของ นายจ้างไปเปิดเผย อันดับสาม ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่ เป็นภาระของบริษัท อันดับสี่ แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง และแรงงาน ต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย และอันดับห้า แรงงานต่างด้าวสามารถ ปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด และไม่หยุดหรือขาดงาน

3. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจการประมงในเขต พื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่เป็น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ประสบกับปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้ สถาน ประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวหลบหนี จำนวน 36 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.10 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวหลบหนี จำนวน 22 แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 37.90 สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวมีอัตราการใช้และออกงานบ่อย จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.00 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวมีอัตราการใช้และออกงานบ่อย จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.00 สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวมักก่อเหตุทะเลาะวิวาทจำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.20 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคแรงงานต่างด้าวมักก่อเหตุทะเลาะวิวาท จำนวน 37 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 63.80 สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสารด้านภาษา จำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.30 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสารด้านภาษา จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.70 สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคกับภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 26 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.80 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคกับภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.20 สถานประกอบการประสบกับปัญหาและอุปสรรคเรื่องการขอหรือต่อใบอนุญาตทำงาน จำนวน 30 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.70 และสถานประกอบการที่ไม่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคเรื่องการขอหรือต่อใบอนุญาตทำงาน จำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.30

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้วิธีการสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis หรือ PCA) เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา ว่าตัวแปรใดควรอยู่ในปัจจัยใดบ้าง เกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen value) ที่มากกว่า 1.00 และถือเอาน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบนั้น มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) โดยตัวแปรความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจการประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ทั้งหมด 26 ตัวแปร พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 ซึ่งมีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ โดยทั้ง 8 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 72.83 ของความแปรปรวนทั้งหมดดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และความเคารพที่มีต่อนายจ้าง องค์ประกอบที่ 2 ด้านค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน องค์ประกอบที่ 3 ด้านลักษณะงานในกิจการและข้อบังคับทางภาครัฐ องค์ประกอบที่ 4 ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย องค์ประกอบที่ 5 ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว องค์ประกอบที่ 6 ด้านสังคมและวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 7 ด้านความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว และองค์ประกอบที่ 8 ด้านลักษณะงานในกิจการ และข้อมูล ข่าวสารทางภาครัฐ โดยผู้วิจัยนำองค์ประกอบทั้งหมดที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา ซึ่งทำให้ได้ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยที่ 1 ความซื่อสัตย์สุจริต และความเคารพที่มีต่อนายจ้าง ปัจจัยที่ 2 ค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่ 3 ลักษณะงานในกิจการ และการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ข้อบังคับของภาครัฐ โดยในปัจจัยที่ 3 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบที่ 3 และ 8 ลักษณะเนื้อหาที่คล้ายกัน ดังนั้น

ผู้วิจัยจึงจัดให้องค์ประกอบที่ 3 และ 8 อยู่ในปัจจัยเดียวกัน คือ ปัจจัยลักษณะงานในกิจการ และการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ข้อบังคับของภาครัฐ ปัจจัยที่ 4 เศรษฐกิจ และกฎหมาย โดยในปัจจัยที่ 4 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบที่ 4 และ 5 ลักษณะเนื้อหาที่คล้ายกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดให้องค์ประกอบที่ 4 และ 5 อยู่ในปัจจัยเดียวกัน คือ เศรษฐกิจ และกฎหมาย ปัจจัยที่ 5 สังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยที่ 6 ความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยสามารถอธิบายรายละเอียดตัวแปรในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ความซื่อสัตย์สุจริต และความเคารพที่มีต่อนายจ้าง ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง
2. แรงงานต่างด้าวไม่แสร้งร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย
3. แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะเรื่องวัตถุประสงค์มีค่าของสถานประกอบการ
4. ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสม ไม่เป็นภาระของบริษัท

บริษัท

5. แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ
6. แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย

ปัจจัยที่ 2 ค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้

1. ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการประกอบกิจการ
2. ท่านเสียค่าใช้จ่าย ในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ น้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย
3. การจ้างค่าจ้างให้แก่แรงงานไทยต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแต่การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานต่าง

ด้าวสามารถจ่ายได้ต่ำกว่า

4. เมื่อประเทศประสบปัญหาการประกอบประมงทำให้ท่านต้องลดขนาดการจ้างแรงงานต่าง

ด้าวลง

ปัจจัยที่ 3 ลักษณะงานในกิจการ และการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ข้อบังคับของภาครัฐ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ดังนี้

1. ลักษณะงานในกิจการของท่าน เป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน
2. การจ้างแรงงานต่างด้าว มีต้นทุนนอกระบบ เช่น ค่าจ้างนายหน้า หรือ บริษัทจัดหา
3. นโยบายตลอดจนข้อบังคับต่างๆ ของภาครัฐเปิดโอกาสให้ท่านสามารถจ้างแรงงานต่าง

ด้าวได้

4. งานในกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ
5. การนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม
6. ท่านมักได้รับข้อมูล ข่าวสาร ของทางราชการเกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่ 4 เศรษฐกิจ และกฎหมาย ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมเหมาะสม
2. ท่านมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี
3. ท่านเห็นว่าบทลงโทษเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีบทลงโทษไม่รุนแรงมัก

มีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ

4. ข้อบังคับทางกฎหมายที่เข้มงวดทำให้ท่านประสบปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว
5. ท่านมักจะนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน เนื่องจากได้รับความสะดวกรวดเร็วและได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่

ปัจจัยที่ 5 สังคมและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

1. การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมักสร้างปัญหาให้กับแรงงานไทย หรือคนในท้องถิ่น
2. ท่านเห็นว่าสังคมและวัฒนธรรมไทยไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่ 6 ความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สู้งานหนัก
2. การกวาดล้าง จั๊กมุม ส่งกลับแรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อกิจการของท่าน
3. แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด และไม่หยุดหรือขาดงาน

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา” สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเห็นด้วยเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวรายข้อ พบว่าผู้ประกอบการเห็นด้วยทั้งในระดับมาก และในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็น 5 อันดับแรกซึ่งเห็นด้วยในระดับมากได้ดังนี้ ผลการศึกษาอันดับหนึ่ง แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สู้งานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทิพมาศ จานงรักษ์ (2551) เรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวนั้นมีความขยันอดทนมากกว่าแรงงานไทย ผลการศึกษาอันดับสอง แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย ผลการศึกษาอันดับสาม ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่เป็นภาระของบริษัท ผลการศึกษาอันดับสี่ แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้างและแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย และผลการศึกษาอันดับห้า แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดและไม่หยุดหรือขาดงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐชานันท์ วงศ์มุสิกธิกร (2552) เรื่อง การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 ว่าแรงงานต่างด้าวมีคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดี โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18 ในระดับเห็นด้วยมาก คือ คุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา รองลงมาคือด้านความอดทนและขันขันแข็ง ด้านการทำงานเต็มประสิทธิภาพ ด้านความเคารพนายจ้าง ด้านการทำงานตามคำสั่ง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความจงรักภักดี ด้านการรักษาผลประโยชน์นายจ้าง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนด้านปัญหาอุปสรรคในการทำงานโดยส่วนใหญ่จะพบว่า มีน้อยหรือไม่มีในการทำงาน

จากผลการศึกษา และการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว สามารถสรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าวยังคงเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจประมง และจากความคิดเห็นทั้งห้าลำดับที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของแรงงานต่างด้าวที่สามารถทดแทนแรงงานไทยเพื่อเป็นการช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และต้นทุนการจ้างงานได้อีกด้วย

2. ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสงขลา และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถจำแนกได้ดังนี้

2.1 ปัญหาและอุปสรรคที่สถานประกอบการประสบเป็นส่วนใหญ่ คือ ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนี และปัญหาการสื่อสารด้านภาษา

2.2 ปัญหาและอุปสรรคที่สถานประกอบการประสบเป็นส่วนน้อย คือ แรงงานต่างด้าวมักก่อเหตุทะเลาะวิวาท ปัญหาและอุปสรรคกับภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการขอหรือต่อใบอนุญาตทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ ชันคำ (2553) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านภาครัฐ คือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวใน 2 ด้านได้แก่ ปัญหาด้านแรงงานและปัญหาทางกฎหมาย พบว่า นายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงานโดยปัญหาในการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ ภาระค่าใช้จ่ายจากค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจด้านประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยที่ 1 ความซื่อสัตย์สุจริต และความเคารพที่มีต่อนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทิพมาศ จ้านงรักษ์ (2551) เรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าว แรงงานกัมพูชานั้นมีความขยันอดทนมากกว่าแรงงานไทย และสอดคล้องกับการศึกษาของอภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) เรื่อง การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว นั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอายุ พฤติกรรมของแรงงาน และความซื่อสัตย์ ปัจจัยที่ 2 ค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมาโนช แสงประเสริฐ (2542) เรื่อง การศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พ.ศ. 2542 ไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่านายจ้างยังนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะจ่ายค่าจ้างถูก และสอดคล้องกับการศึกษาของจำลอง สองเมือง (2551) เรื่อง ผลกระทบของปัญหาแรงงานต่างด้าวและการดำเนินการตามนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ชั่วคราวในมุมมองของผู้ประกอบการจังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าคนไทยมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่าแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่ 3 ลักษณะงานในกิจการ และการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ข้อบังคับของภาครัฐ ปัจจัยที่ 4 เศรษฐกิจ และกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ ชันคำ (2553) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็น

ว่ามีความสำคัญมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยท้ายข้างต้นที่มีความสำคัญมากที่สุดด้านเศรษฐกิจคือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงานคือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตราย หรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านภาครัฐ คือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวใน 2 ด้านได้แก่ ปัญหาด้านแรงงานและปัญหาทางกฎหมาย พบว่า นายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงานโดยปัญหาในการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ ภาระค่าใช้จ่ายจากค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต ปัจจัยที่ 5 สังคมและวัฒนธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของอภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) เรื่อง การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวรองลงมา คือ ปัจจัยด้านเพศ เชื้อชาติ ค่าจ้าง สวัสดิการ และนโยบายภาครัฐ และปัจจัยที่ 6 ความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ ชันคำ (2553) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุดด้านเศรษฐกิจคือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงานคือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตราย หรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ

จากผลการศึกษา และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจด้านประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยทั้งหมดปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์นั้นมีความสำคัญกับการจ้างแรงงานต่างด้าว และสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ได้มีการศึกษามาก่อนหน้า โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง หรือส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นแรงงานทดแทนของประเทศได้ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจด้านประมงในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาสามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางให้ภาครัฐได้พัฒนาปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจการประมงในจังหวัดสงขลา

1.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการธุรกิจการประมงในจังหวัดสงขลา มีแนวทางแก้ไขปัญหการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เพื่อนำปัจจัยที่ได้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวสำหรับผู้ประกอบการในธุรกิจอื่น ๆ ต่อไป

2.2 หากมีการศึกษาในอนาคตควรนำปัจจัยที่ได้ไปศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยสภาพทั่วไปของสถานประกอบการได้ เพื่อเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว*. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2557, จากเว็บไซต์ http://www.mol.go.th/academician/basic_alien
- กระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน. (2550). *โครงสร้างและขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2554). *เพศวิถีที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในสังคมไทย. วารสารประชากรและสังคม*. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- เกษมสันต์ จิณณาโส. (2538). *แรงงานอพยพจากประเทศ : ข้อเท็จจริงประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- จรัญ พรหมอยู่. (2526). *ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จำเรียง ภาวิจิตร. (2536). *สาธารณสมบัติ. เอกสารในการประกอบการสอนชุดวิชาสังคมศึกษา(เล่ม 2)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จินตนา สมสวัสดิ์ และคณะ. (2552). *การประเมินมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ของแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก www.ora.kku.ac.th/RES_KKU/ATTACHMENTS.../-942645249.pdf
- ฉลองภพ สุสังกร์การณจน์ และยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2539). *การจัดการจัดการแรงงานอพยพต่างชาติในระยะยาว*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ณัฐจริยา แสงสว่าง. (2533). *ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของประชาชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคกลาง.๖ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)*.
- ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร. (2552). *การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)*.
- ดวงอุมา โสภา. (2551). *ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักทะเบียน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

- ตุลาพร อ่อนจันทร์. (2543). ผลกระทบจากนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าต่อชุมชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ภูมิภาคศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2530). การบริหารการศึกษายุคใหม่: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ทิพมาศ จำนงรักษ์. (2551). การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. (ปัญหาพิเศษ (รป.ม.) สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ และคณะ. (2546). การคิดและการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ธณิศวรร จิตขวัญ. (2542). ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพฯ: ศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพมาศ อีระเวดิน. (2539). จิตวิทยาสังคมกับชีวิต. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญมี บุญมัน. (2535). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประสาธ หลักศิลา. (2529). ปัญหาการปรับตัวในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการคบหาสมาคม. (ปริญาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปรีดา พรหมเพชร. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.)
- แผนยุทธศาสตร์ด้านการประมงจังหวัดสงขลา ปี 2555-2558. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2557, จากประมงจังหวัดสงขลา <http://extension.fisheries.go.th/tkkfish/joy/songkha1.pdf>
- พัชรินทร์ ชันคำ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่. (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)

- มาโนช แสงประเสริฐ. (2542). การศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการนานโยบายแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายปี 2542 ไปปฏิบัติ. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- มาลีวรรณ เลาหะวิถี. (2541). ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อ การจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2539). การศึกษาเชิงนโยบายในการจัดคนงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย : กรณีศึกษา 4 จังหวัด. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการ พัฒนา ประเทศไทย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2557, จาก เว็บไซต์ http://bangkok.immigration.go.th/acts/act_alienwork2551.pdf
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- เรืองเวทย์ แสงรัตนา. (2522). ความคิดเห็นและความสนใจของนักเรียนเตรียมทหารเกี่ยวกับอัตรา การเพิ่มของประชากรไทย. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). หลักในการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- วิทยา บุตรเพชรรัตน์. (2542). การนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ภูมิภาคศึกษา), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วิไลดา ศรีประเสริฐ. (2544). ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัด นนทบุรี. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิไลลักษณ์ สกฤตเมธฤทัย. (2551). ผลกระทบของการค้าเสรีที่มีต่ออุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลไทย. (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วุฒิกร สุชินัย. (2540). จากห้องนาสู่โรงงานการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นให้เข้ากับวิถีใหม่. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง)

- วุฒิชัย จำนงค์. (2523). *พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2525). *การจูงใจในองค์การธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ศรีสมบูรณ์ แยมกมล. (2538). *ความคิดเห็นของข้าราชการต่อศักยภาพในการบริหารการพัฒนาของ สภาตำบลภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา. (ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร)*.
- สมเพชร เตชะ. (2546). *ทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลไทยในการ แก้ไขปัญหาแรงงานหม้อพอยพในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)*.
- สมศรี กิจยรรยง. (2536). *การบริหารการตลาด*. กรุงเทพฯ: ประกายพริก.
- สิริพร บุญนันทน์. (2539). *ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมของข้าราชการกรมสรรพสามิต. (ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร)*.
- สุชญา คุปติยานุวัฒน์. (2543). *ดัชนีวัดผลการทำงาน กรณีศึกษา การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร)*.
- สุชา จันทร์เอม (2540). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุณี ฉัตราคม. (2534). *เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดารา เนตรนภัส. (2535). *พฤติกรรมของผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: เอ็มพันธ์
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิรัตน์ ชุมวิเศษ. (2540) *การลักลอบเข้าสู่ประเทศไทยของคนสัญชาติพม่า. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)*.
- สุพินดา วงษ์บุรี. (2547). *ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการจัดตั้งและการเปิดคณะ วิชาของวิทยาเขตสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร)*.

- อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย. (2554). การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง. (สารนิพนธ์ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อรรถพงษ์ ลิ้มป้ากาญจนวัฒน์. (2558). การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 2(1), 93-113.
- อรสา ธรรมสร่างกูร. (2552). อิทธิพลของแรงงานต่างด้าวต่อผลผลิตภาพการทำงานก่อสร้างอาคารกรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย. (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อรุณ ชัยญาณ. (2545). การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศกรณีศึกษาแรงงานไทยของจังหวัดสตูลที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวิประเทศมาเลเซีย. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน.
- อำนาจ นิลวิไล. (2543). แนวทางการจัดระเบียบนำเข้าและการจัดระบบควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของไทย : ศึกษาจากกรณีของประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อุทัย หิรัญโต. (2526). *สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มนุษย์วิทยา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Kaiser, Harry M., & Chung, Chongin. (2000). Distribution of generic advertising across Participating firms. *American Journal of Agricultural Economics* 82(3), 659-664.
- Yamane, T. (1973). *Statistic An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเหตุผลการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา เพื่อนำข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวโดยแบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการจำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 7 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ครบถ้วน และตรงตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 30 - 39 ปี

3. 40 - 49 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

3. ท่านดำรงตำแหน่งใดในสถานประกอบการ

1. เจ้าของกิจการ

2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล

3. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ประเภทของสถานประกอบการ

1. เรือประมงพาณิชย์

2. โรงน้ำแข็ง

3. โรงงานผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแช่เยือกแข็ง

4. โรงงานปลากระป๋อง

5. โรงงานปลาป่น

6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. สถานภาพของสถานประกอบการ
1. เจ้าของคนเดียว 2. ห้างหุ้นส่วน
3. บริษัท
3. สถานประกอบการของท่านก่อตั้งมาแล้วกี่ปี
1. น้อยกว่า 3 ปี 2. 3 - 6 ปี
3. 7 - 10 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป
4. ในสถานประกอบการของท่านมีจำนวนแรงงานทั้งหมด คน โดยแบ่งดังนี้
- แรงงานไทย..... คน
- แรงงานต่างด้าว คน มีใบอนุญาตทำงาน คน
5. วันและช่วงเวลาทำงานของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการกำหนด
1. ทำทุกวัน ช่วงเวลาทำงาน คือ
2. ทำเฉพาะวัน.....ถึงวันช่วงเวลาทำงาน คือ
6. สถานประกอบการของท่านจ่ายค่าจ้างให้แรงงานต่างด้าวลักษณะใด
1. รายเดือน จำนวน.....บาท/เดือน 2. รายวัน จำนวน.....บาท/เดือน
3. งานเหมา จำนวน.....บาท/ครั้ง 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
7. แรงงานต่างด้าวได้รับการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานในสถานประกอบการของท่านหรือไม่
1. ได้รับการตรวจ
2. ไม่ได้รับการตรวจ
8. หากสถานประกอบการของท่านมีการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว สาเหตุส่วนใหญ่มาจากอะไร
1. แรงงานต่างด้าวทำผิดกฎระเบียบ 2. แรงงานต่างด้าวหลบหนี
3. การเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
9. ปัจจุบันสถานประกอบการของท่านประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือไม่
1. ไม่ขาดแคลน 2. ขาดแคลน
10. การจ้างแรงงานต่างด้าวให้ผลดีกับสถานประกอบการของท่านอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน 2. ค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย
3. อื่นๆ (โปรดระบุ)
11. สถานประกอบการของท่านจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่
1. จำเป็น 2. ไม่จำเป็น
12. หากสถานประกอบการของท่านไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ ท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. จ้างแรงงานไทยทดแทน
2. ใช้เครื่องจักร/เทคโนโลยีทดแทน
3. ลดขนาดกิจการลง
4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 3 ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ระดับความคาดคิดเห็น : 5 คะแนน คือ “เห็นด้วยมากที่สุด” 4 คะแนน คือ “เห็นด้วยมาก”
 3 คะแนน คือ “เห็นด้วยปานกลาง” 2 คะแนน คือ “เห็นด้วยน้อย”
 1 คะแนน คือ “เห็นด้วยน้อยที่สุด”

ข้อ	ความคิดเห็นที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับ				
		1	2	3	4	5
1	ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการประกอบกิจการ					
2	งานในกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ					
3	ลักษณะงานในกิจการของท่าน เป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน					
4	ท่านเสียค่าใช้จ่าย ในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ น้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย					
5	การจ้างค่าจ้างให้แก่แรงงานไทยต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแต่การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวสามารถจ่ายได้ต่ำกว่า					
6	การจ้างแรงงานต่างด้าว มีต้นทุนนอกระบบ เช่น ค่าจ้างนายหน้า หรือบริษัทจัดหา ฯ					
7	แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน สุ้งานหนัก					
8	แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีเหมาะสมกับการทำงาน					
9	ท่านมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี					
10	เมื่อประเทศประสบปัญหาการประกอบประมงทำให้ท่านต้องลดขนาดการจ้างแรงงานต่างด้าวลง					
11	ข้อบังคับทางกฎหมายที่เข้มงวดทำให้ท่านประสบปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว					
12	ท่านเห็นว่าบทลงโทษเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีบทลงโทษไม่รุนแรงมักมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ					
13	การกวาดล้าง จับกุม ส่งกลับแรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อกิจการของท่าน					
14	นโยบายตลอดจนข้อบังคับต่างๆ ของภาครัฐเปิดโอกาสให้ท่านสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้					
15	ท่านมักจะนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน เนื่องจากได้รับความสะดวกรวดเร็วและได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่					

ข้อ	ความคิดเห็นที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับ				
		1	2	3	4	5
16	การนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม					
17	ท่านมักได้รับข้อมูล ข่าวสาร ของทางราชการเกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว					
18	การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมักสร้างปัญหาให้กับแรงงานไทย หรือคนในท้องถิ่น					
19	ท่านเห็นว่าสังคมและวัฒนธรรมไทยไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว					
20	แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด และไม่หยุดหรือขาดงาน					
21	แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง					
22	แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย					
23	แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะเรื่องวัตถุดิบค่าของสถานประกอบการ					
24	ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่เป็นภาระของบริษัท					
25	แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ					
26	แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย					

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. แรงงานต่างด้าวมักหลบหนี

1. ใช่
 2. ไม่ใช่

2. แรงงานต่างด้าวมีอัตราการเข้า - ออกงานบ่อย

1. ใช่
 2. ไม่ใช่

3. แรงงานต่างด้าวมักก่อเหตุทะเลาะวิวาท

1. ใช่
 2. ไม่ใช่

4. มีปัญหาในการสื่อสารด้านภาษา

1. ใช่
 2. ไม่ใช่

5. เกิดปัญหาเกี่ยวกับภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

1. ใช่
 2. ไม่ใช่

6. มีปัญหาเรื่องการขอหรือต่อใบอนุญาตทำงาน

1. ใช่
 2. ไม่ใช่

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจประมงในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

Statistics

		เพศ	อายุ	สถานภาพ
N	Valid	58	58	58
	Missing	0	0	0

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	26	44.8	44.8	44.8
	หญิง	32	55.2	55.2	100.0
Total		58	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30	5	8.6	8.6	8.6
	30-39	13	22.4	22.4	31.0
	40-49	26	44.8	44.8	75.9
	50 ปีขึ้นไป	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เจ้าของกิจการ	32	55.2	55.2	55.2
	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	21	36.2	36.2	91.4
	อื่นๆ	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

ประเภทสถานประกอบการ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เรือประมง	23	39.7	39.7	39.7
	โรงผลิตภัณฑสัตว์น้ำแช่เยือกแข็ง	21	36.2	36.2	75.9
	โรงงานปลากระป๋อง	3	5.2	5.2	81.0
	โรงงานปลาป่น	10	17.2	17.2	98.3
	อื่นๆ	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

สถานภาพของสถานประกอบการ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เจ้าของคนเดียว	37	63.8	63.8	63.8
หุ้นส่วน	9	15.5	15.5	79.3
บริษัท	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

อายุงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า3	1	1.7	1.7	1.7
3-6	6	10.3	10.3	12.1
7-10	28	48.3	48.3	60.3
10 ปีขึ้นไป	23	39.7	39.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

ตรวจสอบสภาพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ได้รับการตรวจ	54	93.1	93.1	93.1
ไม่ได้รับการตรวจ	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

สาเหตุเลิกจ้างแรงงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ทำผิดกฎระเบียบ	12	20.7	20.7	20.7
ลบลหนี้	40	69.0	69.0	89.7
เจ็บป่วย	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

ปัญหาขาดแคลนแรงงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่ขาดแคลน	33	56.9	56.9	56.9
ขาดแคลน	25	43.1	43.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

แรงงานต่างด้าวจำเป็นหรือไม่

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid จำเป็น	50	86.2	86.2	86.2
ไม่จำเป็น	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

ช่วงเวลาทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ทุกวัน	50	86.2	86.2	86.2
	เฉพาะวัน	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

ค่าแรง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	รายเดือน	17	29.3	29.3	29.3
	รายวัน	19	32.8	32.8	62.1
	งานเหมา	21	36.2	36.2	98.3
	อื่นๆ	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบ	58	1	5	3.22	.839
2. งานกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ	58	2	5	3.40	.771
3. กิจการเป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน	58	1	5	3.16	.834
4. ท่านเสียค่าใช้จ่ายค่าจ้างสวัสดิการน้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย	58	1	5	3.12	.880
5. ค่าจ้างแรงงานไทยต้องจ่ายขั้นต่ำ แต่สามารถจ่ายแรงงานต่างด้าวต่ำกว่า	58	1	5	3.10	.810
6. การจ้างแรงงานต่างด้าวมืดนทุนนอกระบบ	58	1	5	3.05	.736
7. แรงงานต่างด้าวมีความขยัน ไม่เกียจงาน	58	2	5	3.72	1.022
8. ต่างด้าวมีพฤติกรรมเหมาะสม	58	2	5	3.43	.652
9. ท่านมีความต้องการแรงงานต่างด้าวช่วงเศรษฐกิจดี	58	2	5	3.48	.707
10. เมื่อประสบปัญหาประมง ท่านต้องลดขนาดแรงงานต่างด้าวลง	58	1	5	3.21	.932
11. ข้อบังคับกฎหมายทำให้ท่านประสบการจ้างแรงงานต่างด้าว	58	1	5	3.07	.971
12. ท่านเห็นว่ากฎลงโทษแรงงานต่างด้าวมุขรุนแรงเกินไป	58	1	5	3.21	.744
13. การกวาดล้างจับกุม ส่งกลับ มีผลกระทบกับกิจการของท่าน	58	1	5	2.78	1.009
14. นโยบาย ข้อบังคับให้โอกาสท่านจ้างแรงงานต่างด้าวได้	58	1	5	3.19	.736
15. ท่านจะให้แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียน	58	2	5	3.33	.685

16.ค่าใช้จ่ายขึ้นทะเบียน มีความเหมาะสม	58	2	4	3.34	.548
17.ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ	58	1	5	3.09	.732
18.แรงงานต่างด้าวมักมีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานไทย	58	1	5	3.33	.825
19.สังคมและวัฒนธรรม ไม่เป็นอุปสรรคในการจ้าง แรงงาน	58	1	5	3.16	.812
20.แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนด	58	2	5	3.53	.821
21.แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและนับถือนายจ้าง	58	2	5	3.60	.793
22.แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนมากกว่า แรงงานไทย	58	2	5	3.60	.724
23.แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต	58	1	5	3.43	.797
24.ค่าใช้จ่ายประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว มีความ เหมาะสม	58	2	5	3.62	.745
25.แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถาน ประกอบการ	58	2	5	3.47	.777
26.แรงงานต่างด้าวไม่นำความลับนายจ้างไปเปิดเผย	58	1	5	3.69	.883
Valid N (listwise)	58				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ATOT	58	2.54	4.35	3.3203	.38733
Valid N (listwise)	58				

แรงงานต่างด้าวมักหลบหนี

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ใช่	36	62.1	62.1	62.1
ไม่ใช่	22	37.9	37.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

แรงงานต่างด้าวมีการเข้า ออกบ่อย

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ใช่	29	50.0	50.0	50.0
ไม่ใช่	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

แรงงานต่างด้าวมักทะเลาะวิวาท

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ใช่	21	36.2	36.2	36.2
ไม่ใช่	37	63.8	63.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

มีปัญหาสื่อสารด้านภาษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ใช่	35	60.3	60.3	60.3
ไม่ใช่	23	39.7	39.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

เกิดปัญหากับภาครัฐ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ใช่	26	44.8	44.8	44.8
ไม่ใช่	32	55.2	55.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

มีปัญหาการต่อใบอนุญาตทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ใช่	30	51.7	51.7	51.7
ไม่ใช่	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์สองปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในธุรกิจด้านประมงในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ดังนี้

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
1.ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบ	3.22	.839	58
2.งานกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ	3.40	.771	58
3.กิจการเป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน	3.16	.834	58
4.ท่านเสียค่าใช้จ่ายค่าจ้างสวัสดิการน้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย	3.12	.880	58
5.ค่าจ้างแรงงานไทยต้องจ่ายขั้นต่ำ แต่สามารถจ่ายแรงงานต่างด้าวต่ำกว่า	3.10	.810	58
6.การจ้างแรงงานต่างด้าวมืดมนนอกระบบ	3.05	.736	58
7.แรงงานต่างด้าวมีความขยัน ไม่เกียจงาน	3.72	1.022	58
8..ต่างด้าวมีพฤติกรรมเหมาะสม	3.43	.652	58
9.ท่านมีความต้องการแรงงานต่างด้าวช่วงเศรษฐกิจดี	3.48	.707	58
10.เมื่อประสบปัญหาประมง ท่านต้องลดขนาดแรงงานต่างด้าวลง	3.21	.932	58

11.ข้อบังคับกฎหมายทำให้ท่านประสบการจ้างแรงงานต่างด้าว	3.07	.971	58
12.ท่านเห็นว่ากฎลงโทษแรงงานต่างด้าวรุนแรงเกินไป	3.21	.744	58
13.การกวาดล้างจับกุม ส่งกลับ มีผลกระทบกับกิจการของท่าน	2.78	1.009	58
14.นโยบาย ข้อบังคับให้โอกาสท่านจ้างแรงงานต่างด้าวได้	3.19	.736	58
15.ท่านจะให้แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียน	3.33	.685	58
16.ค่าใช้จ่ายขึ้นทะเบียน มีความเหมาะสม	3.34	.548	58
17.ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ	3.09	.732	58
18.แรงงานต่างด้าวมักมีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานไทย	3.33	.825	58
19.สังคมและวัฒนธรรม ไม่เป็นอุปสรรคในการจ้างแรงงาน	3.16	.812	58
20.แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนด	3.53	.821	58
21.แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและนับถือนายจ้าง	3.60	.793	58
22.แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนมากกว่าแรงงานไทย	3.60	.724	58
23.แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต	3.43	.797	58
24.ค่าใช้จ่ายประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว มีความเหมาะสม	3.62	.745	58
25.แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ	3.47	.777	58
26.แรงงานต่างด้าวไม่นำความลับนายจ้างไปเปิดเผย	3.69	.883	58

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.614
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	752.198
	df	325
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
1.ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบ	1.000	.602
2.งานกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ	1.000	.600
3.กิจการเป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน	1.000	.680
4.ท่านเสียค่าใช้จ่ายค่าจ้างสวัสดิการน้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย	1.000	.710
5.ค่าจ้างแรงงานไทยต้องจ่ายขั้นต่ำ แต่สามารถจ่ายแรงงานต่างด้าวต่ำกว่า	1.000	.827
6.การจ้างแรงงานต่างด้าวมีต้นทุนนอกระบบ	1.000	.764
7.แรงงานต่างด้าวมีความขยัน ไม่เกียจงาน	1.000	.687
8.ต่างด้าวมีพฤติกรรมเหมาะสม	1.000	.660
9.ท่านมีความต้องการแรงงานต่างด้าวช่วงเศรษฐกิจดี	1.000	.629
10.เมื่อประสบปัญหาประมง ท่านต้องลดขนาดแรงงานต่างด้าวลง	1.000	.742

11.ข้อบังคับกฎหมายทำให้ท่านประสบการจ้างแรงงานต่างด้าว	1.000	.768
12.ท่านเห็นว่ากฎลงโทษแรงงานต่างด้าวรุนแรงเกินไป	1.000	.643
13.การกวาดล้างจับกุม ส่งกลับ มีผลกระทบต่อกิจการของท่าน	1.000	.761
14.นโยบาย ข้อบังคับให้โอกาสท่านจ้างแรงงานต่างด้าวได้	1.000	.823
15.ท่านจะให้แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียน	1.000	.820
16.ค่าใช้จ่ายขึ้นทะเบียน มีความเหมาะสม	1.000	.557
17.ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ	1.000	.798
18.แรงงานต่างด้าวมักมีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานไทย	1.000	.831
19.สังคมและวัฒนธรรม ไม่เป็นอุปสรรคในการจ้างแรงงาน	1.000	.749
20.แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนด	1.000	.738
21.แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและนับถือนายจ้าง	1.000	.726
22.แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนมากกว่าแรงงานไทย	1.000	.797
23.แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต	1.000	.789
24.ค่าใช้จ่ายประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว มีความเหมาะสม	1.000	.717
25.แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ	1.000	.721
26.แรงงานต่างด้าวไม่นำความลับนายจ้างไปเปิดเผย	1.000	.796

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.491	24.966	24.966	6.491	24.966	24.966	3.605	13.864	13.864
2	2.779	10.689	35.655	2.779	10.689	35.655	3.254	12.515	26.379
3	2.408	9.263	44.918	2.408	9.263	44.918	2.307	8.873	35.252
4	1.829	7.033	51.951	1.829	7.033	51.951	2.091	8.043	43.295
5	1.679	6.456	58.407	1.679	6.456	58.407	1.969	7.571	50.866
6	1.332	5.123	63.530	1.332	5.123	63.530	1.958	7.530	58.396
7	1.280	4.925	68.455	1.280	4.925	68.455	1.925	7.405	65.801
8	1.137	4.374	72.828	1.137	4.374	72.828	1.827	7.027	72.828
9	.981	3.773	76.602						
10	.829	3.188	79.789						
11	.761	2.927	82.717						
12	.633	2.436	85.153						
13	.563	2.167	87.320						
14	.517	1.987	89.307						
15	.416	1.600	90.907						
16	.394	1.514	92.421						
17	.338	1.300	93.721						

18	.303	1.166	94.886						
19	.272	1.046	95.932						
20	.245	.944	96.876						
21	.194	.746	97.622						
22	.178	.684	98.306						
23	.160	.614	98.920						
24	.123	.473	99.393						
25	.096	.369	99.763						
26	.062	.237	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1.ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบ	.653		.271	.401	.287			
2.งานกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ	.651	.276	.340		.236			
3.กิจการเป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน	.650			.273	.283			
4.ท่านเสียค่าใช้จ่ายค่าจ้างสวัสดิการน้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย	.637	.411	.257					
5.ค่าจ้างแรงงานไทยต้องจ่ายขั้นต่ำ แต่สามารถจ่ายแรงงานต่างด้าวต่ำกว่า	.629	.508	.271					.222
6.การจ้างแรงงานต่างด้าวมีต้นทุนนอกระบบ	.614	.265	.230				.232	
7.แรงงานต่างด้าวมีความขยัน ไม่เกียจงาน	.597	.461						.347
8.ต่างด้าวมักพฤติกรรมเหมาะสม	.551			.203				.385
9.ท่านมีความต้องการแรงงานต่างด้าวช่วงเศรษฐกิจดี	.549	.215	.255		.330			.302
10.เมื่อประสบปัญหาประมง ท่านต้องลดขนาดแรงงานต่างด้าวลง	.547	.402	.263		.224		.231	.214
11.ข้อบังคับกฎหมายทำให้ท่านประสบการจ้างแรงงานต่างด้าว	.541		.410				.436	.377
12.ท่านเห็นว่ากฎลงโทษแรงงานต่างด้าวมุ่งรุนแรงเกินไป	.515	.259	.340	.336			.322	.395
13.การกวาดล้างจับกุม ส่งกลับ มีผลกระทบกับกิจการของท่าน	.504	.329	.287		.448	.301		.214
14.นโยบาย ข้อบังคับให้โอกาสท่านจ้างแรงงานต่างด้าวได้	.462		.391	.356	.246			
15.ท่านจะให้แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียน	.426	.267	.284	.399	.411	.268		

16.ค่าใช้จ่ายขึ้นทะเบียน มีความเหมาะสม		.607		.378	.245			
17.ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ	.457	.585		.401				
18.แรงงานต่างด้าวมักมีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานไทย	.336		.574		.200	.313	.217	.253
19.สังคมและวัฒนธรรม ไม่เป็นอุปสรรคในการจ้างแรงงาน	.358		.479	.278				
20.แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนด	.446	.441	.476				.202	
21.แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและนับถือนายจ้าง	.340	.444	.461	.385		.273		
22.แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนมากกว่าแรงงานไทย	.229	.258	.443	.274	.361	.303	.430	
23.แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต	.324			.489	.489	.217		
24.ค่าใช้จ่ายประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว มีความเหมาะสม	.429	.218		.376	.490	.363		
25.แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ	.441	.434				.202	.528	
26.แรงงานต่างด้าวไม่นำความลับนายจ้างไปเปิดเผย	.505					.247		.669

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a 8 components extracted.

Rotated Component Matrix(a)

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1.ท่านมักประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบ	.821							
2.งานกิจการของท่านแรงงานไทยไม่สนใจ	.804	.211						
3.กิจการเป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานเลือกที่ไม่ทำงาน	.722	.367		.224				
4.ท่านเสียค่าใช้จ่ายค่าจ้างสวัสดิการน้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย	.715			.204	.244	.274		
5.ค่าจ้างแรงงานไทยต้องจ่ายขั้นต่ำ แต่สามารถจ่ายแรงงานต่างด้าวต่ำกว่า	.595		.354	.368		.222	.265	.207
6.การจ้างแรงงานต่างด้าวมีต้นทุนนอกระบบ	.517						.393	.489
7.แรงงานต่างด้าวมีความขยัน ไม่เกียจงาน		.822		.203	.284			
8..ต่างด้าวมีพฤติกรรมเหมาะสม		.749			.272			

9.ท่านมีความต้องการแรงงานต่างด้าวช่วงเศรษฐกิจดี	.262	.653		.474				
10.เมื่อประสบปัญหาประมง ท่านต้องลดขนาดแรงงานต่างด้าวลง		.607	.327					
11.ข้อบังคับกฎหมายทำให้ท่านประสบการจ้างแรงงานต่างด้าว			.786			.335		
12.ท่านเห็นว่ากฎลงโทษแรงงานต่างด้าวมุ่งรุนแรงเกินไป			.702		.511			
13.การกวาดล้างจับกุม ส่งกลับ มีผลกระทบต่อกิจการของท่าน	.235	.461	.586		-	.250		
14.นโยบาย ข้อบังคับให้โอกาสท่านจ้างแรงงานต่างด้าวได้				.786				
15.ท่านจะให้แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียน			.372	.616	.229	.245		
16.ค่าใช้จ่ายขึ้นทะเบียน มีความเหมาะสม	.298	.469		.495			.231	
17.ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ	.269				.803		.200	
18.แรงงานต่างด้าวมักมีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานไทย		.400		.217	.629	.234	-	-
19.สังคมและวัฒนธรรม ไม่เป็นอุปสรรคในการจ้างแรงงาน						.806		
20.แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนด	.223	.252				.804		
21.แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและนับถือนายจ้าง				.254		.248	.720	
22.แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนมากกว่าแรงงานไทย		.429					-	.349
23.แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์สุจริต	.319		.382		.223	.265	.571	
24.ค่าใช้จ่ายประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว มีความเหมาะสม								.836
25.แรงงานต่างด้าวช่วยรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการ	.209				.375	.276		.532
26.แรงงานต่างด้าวไม่นำความลับนายจ้างไปเปิดเผย		.344	.392	.265			.271	.413

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 25 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7	8
1	.578	.511	.396	.292	.218	.238	.051	.237
2	.552	-.463	-.186	-.075	.186	-.183	.607	-.065
3	-.275	-.522	.250	.082	.449	.488	-.011	.379
4	-.230	-.100	.299	.587	-.444	.152	.449	-.286
5	-.191	.089	-.398	.644	.322	-.440	-.002	.292
6	.323	-.212	-.447	.196	-.535	.357	-.258	.362
7	-.165	.078	.253	-.270	-.340	-.320	.338	.705
8	-.253	.429	-.484	-.180	.116	.475	.496	.031

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	3.2241	.8386	58.0
2.	A2	3.3966	.7710	58.0
3.	A3	3.1552	.8335	58.0
4.	A4	3.1207	.8801	58.0
5.	A5	3.1034	.8098	58.0
6.	A6	3.0517	.7356	58.0
7.	A7	3.7241	1.0224	58.0
8.	A8	3.4310	.6519	58.0
9.	A9	3.4828	.7069	58.0
10.	A10	3.2069	.9321	58.0
11.	A11	3.0690	.9708	58.0
12.	A12	3.2069	.7436	58.0
13.	A13	2.7759	1.0095	58.0
14.	A14	3.1897	.7364	58.0
15.	A15	3.3276	.6854	58.0
16.	A16	3.3448	.5478	58.0
17.	A17	3.0862	.7323	58.0
18.	A18	3.3276	.8248	58.0
19.	A19	3.1552	.8122	58.0
20.	A20	3.5345	.8211	58.0
21.	A21	3.6034	.7934	58.0
22.	A22	3.6034	.7240	58.0
23.	A23	3.4310	.7972	58.0
24.	A24	3.6207	.7452	58.0

25.	A25	3.4655	.7772	58.0
26.	A26	3.6897	.8827	58.0

N of Cases = 58.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	86.3276	101.4171	10.0706	26

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.3203	2.7759	3.7241	.9483	1.3416	.0542

Hotelling's T-Squared =	84.2089	F =	1.9501	Prob. =	.0364
Degrees of Freedom:		Numerator =	25	Denominator =	33

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 26 items

Alpha = .8666 Standardized item alpha = .8699



ประวัติผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการ

- | | | |
|----|--|---|
| 1. | ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) | นางจุฑามาศ บุญรัมย์ |
| | ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) | Mrs Jutamas Boonradsamee |
| 2. | เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน | 1 8099 00045 48 4 |
| 3. | ตำแหน่งปัจจุบัน | อาจารย์ |
| 4. | หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก
หน่วยงาน | สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา
ถนนราชดำเนินนอก ตำบลบ่อยาง
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000
โทร (074) 317176 |
| | E-mail address | jutamas.r@rmutsv.ac.th |
| 5. | ประวัติการศึกษา | ปริญญาตรี กศ.บ (คณิตศาสตร์)
มหาวิทยาลัยทักษิณ
ปริญญาโท วท.ม (สถิติประยุกต์)
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 6. | สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ | สาขาวิชาสถิติ |
| 7. | ผลงานวิชาการ
ปี 2555 | ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา |
| | ปี 2556 | ความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่มีต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย |