



การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
FOREIGN LABORERS ADMINISTRATION OF ENTREPRENEURS
AT BANG PHLI DISTRICT, SAMUT PRAKRAN PROVINCE

นายสุวรรณ์ แก้วนะ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

นายสุวรรณ์ แก้วนะ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



**Foreign Laborers Administration of Entrepreneurs
at Bang Phli District Samut Prakran Province**

Mr. Suwan Kaewna

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E.2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัด
สมุทรปราการ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร)

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

(ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์)

กรรมการ

(ผศ.ดร.ธิตวุฒิ หมั่นมี)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.ธิตวุฒิ หมั่นมี

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายสุวรรณ์ แก้วนะ)

- ชื่อสารนิพนธ์** : การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
- ผู้วิจัย** : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
- ปริญญา** : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์**
- : ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์, พธ.บ. (พระพุทธศาสนา), พธ.ม. (พระพุทธศาสนา), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
 - : ผศ.ดร.ธิดา หนัมนี่, พธ.บ. (การสอนสังคม), พธ.ม. (ปรัชญา), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๘ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์คือ ๑. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหลักสัณฐาน ๔. กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ๕. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๓๒ คน จากประชากรซึ่งเป็นผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งหมด ๑,๕๕๐ คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามแบบประมาณค่า ๕ ระดับที่ระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕๐ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดย สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๔ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๖๗๗) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ๕ ด้าน ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ

($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๗๓๔) ด้านการจัดการองค์การในการทำงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๒๘) ด้านการวางแผนในการทำงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๘๐๒) ด้านการประสานงานในการทำงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๗๔๒) ด้านการควบคุมงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๗๓๖) ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ประกอบการ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนผู้ประกอบการ ที่มี เพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังเกต ๔ กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า หลักสังเกต ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($R=0.830$)

๔. ปัญหา อุปสรรค การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีปัญหาเรื่องการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่พักอาศัย ปัญหาการยอมรับแรงงานต่างด้าว และปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ข้อเสนอแนะได้แก่ ด้านการสื่อสารต้องอธิบายและการสั่งการให้ชัดเจน โดยผู้ที่พูดภาษาของแรงงานต่างด้าวได้ ด้านที่พักผู้ประกอบการควรอำนวยความสะดวกตามสมควร ด้านการยอมรับ ผู้ประกอบการควรให้ความเสมอภาคระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านการขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการควรสรรหาแรงงานที่มีความรู้ความสามารถจากแหล่งที่เชื่อถือได้ และควรเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวได้แสดงความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ

Research Paper Title : Foreign Laborers Administration of Entrepreneurs at Bang Phli District, Samut Prakran Province.

Researcher : Mr.Suwan Kaewna

Degree : Master of Public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr.Anuwat Krasang B.A. (Buddhist Studies), M.A. (Buddhist Studies), Ph.D. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee B.A. (Teaching Social Studies), M.A. (Philosophy), Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : March 8,2019

Abstract

The objectives of this research were; 1) to study the general status of foreign laborers administration of entrepreneurs at Bang Phli District, Samut Prakran Province, 2) to compare the entrepreneur opinions for foreign laborers administration at Bang Phli District, Samut Prakran Province, 3) to analyze relation between San gahavatthu and foreign laborers administration of entrepreneurs at Bang Phli District, Samut Prakran Province, and 4) to study the problems obstacles and recommendations of foreign laborers administration of entrepreneurs at Bang Phli District, Samut Prakran Province.

Methodology was mixed methods. The quantitative research collected data from 332 samples 1,950 persons of foreign laborers entrepreneurs from using Taro Yamane's formula. The data collection tool was 5 rating scale questionnaires at reliability of 0.950. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, One Way Analysis of Variance, Least Significant Different: LSD and Pearson's correlation coefficient. The qualitative research conducted by interviewing the 14 key informants and analyzed the data by using descriptive infer pretation techniques.

The research findings were as follows:

1. The foreign laborers administration of entrepreneurs at Bang Phli District, Samut Prakran Province by overall were at high level ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.677). Each aspect were also at high level. Control and Command aspect was at $\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.734, organizing aspect was at $\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.728, planning aspect

was at $\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.802, coordinating aspect was at $\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.742, and controlling aspect was at $\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.736 respectively.

2. The comparison of the entrepreneur's opinions for foreign laborers administration of entrepreneurs at Bang Phli District, Samut Prakran Province was found that the entrepreneurs with different age and education level had different opinions. Rejecting the hypothesis. Entrepreneurs with different gender position and duration of work had different opinions significantly at 0.05 levels. Accepting the hypothesis.

3. The relationship between Sangahavatthu and foreign laborers administration of entrepreneurs at Bang Phli District, Samut Prakran Province was found that the Sangahavatthu has positively correlated with the foreign laborers administration of entrepreneurs by overall were at high level. ($R = 0.830$)

4. Problems, obstacles of foreign laborers administration of entrepreneurs at Bang Phli District, Samut Prakran Province were found that the problems and obstacle were communication, shelter, acceptance of foreign labors and labor shortage. Recommendations were that communicating with the foreign laborers must be to expand and command clearly by people who can speak the language of foreign labors. Entrepreneurs should provide the shelter for foreign labors appropriately. Entrepreneurs should treat Thai and foreign labors Equally. Entrepreneurs should recruit skilled laborers from reliable sources and entrepreneurs should allow opportunities for foreign labors to express their opinions to improve administration.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ เรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สำเร็จด้วยดีจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ผศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ผศ.ดร.ธิดา วัฒนภูมิ หน้มนั กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ และอาจารย์ทุกๆ ท่านที่ได้ช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยมาตลอดตั้งแต่ต้น จนสารนิพนธ์นี้จบบริบูรณ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๕ ท่าน คืออาจารย์ ผศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง อาจารย์ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ ผศ.ดร.ประเสริฐ อิลาว อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง และอาจารย์ พระมหาสุนันท์ สุนนโท,ดร. ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบเครื่องมือเพื่อในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ นางสาว อมรรัตน์ รอดประสิทธิ์ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน บริษัท โฟกัส อุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด นางอุไรวรรณ แสนโน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไมลอทท์ แลบบอราทอรีส์ จำกัด นายอภิวิทย์ ขำสุทธิ กรรมการผู้จัดการ บริษัท สยามสกรู แอนด์ พาร์ต อินดัสตรี จำกัด นายศุภชัย ถึงฝั่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท แสงเกอร์แมน ฟินนิชชิงซีทเมมส์ จำกัด นายสมชาย ศรีประจันต์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท พรสดีตี้ พรซิชั่น จำกัด นายสุรัชย์ ศรีจำรูญ กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอส.พี.จี. เอ็นจิเนียริงแอนด์ซัพพลาย จำกัด นายขวัญชัย แก้วไทรเลิศ กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทย-สยามเทคโนโลยี จำกัด นางสาวเนียง ม่วงมี ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด นายพนมพร กองเงิน กรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยนำรุ่ง วิศวกรรม 1998 นางกรรณิกา ตันศิริ กรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บุขี การช่าง 1996 นางสาวศศิตา สุขสะเกษ กรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด นนทการชุบ จำกัด ท่านผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ นางทองสุข โยธารธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัส อุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัส อุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัส อุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด นางสาวสุริวัลย์ ภูแจ้ง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แสงเกอร์แมน จำกัด นางสาวภิญญาพัชญ์ ทับสี, Marketing Executive บริษัท แสงเกอร์แมน จำกัด นางสาวรัตติกาล อาบพลอย เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แสงเกอร์แมน จำกัด นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด นายธนธิชัย จตุมาตร์ ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด นายวิโรจน์ เพชรชนะ หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด นายมนตรี ศรีทอง ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า — อิเล็กทรอนิกส์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ พระครูปลัดธนภฤต ขนติมน โครสอนพระปริยัติธรรม วัดบาง

โฌลงใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พระสัญญา สญญาโคโม พระอาจารย์สอนศีลธรรมใน
โรงเรียน วัดบางโฌลงใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์ ในการตอบแบบ
สัมภาษณ์

สารนิพนธ์เล่มนี้ หากจะพึงมีคุณค่าและประโยชน์ใดๆ ผู้วิจัยขอน้อมมอบเป็นกตเวทิตา
คุณแก่ มารดาบิดา ครูบาอาจารย์ ท่านผู้มีอุปการคุณทุกๆท่าน ที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือในการทำสาร
นิพนธ์เล่มนี้จนเป็นสำเร็จเรียบร้อยบริบูรณ์ ดังที่ปรากฏอยู่

สุวรรณ์ แก้วนะ

๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๗)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภาพ	(๑๒)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมาย พระราชบัญญัติแรงงานต่างด้าว	๑๙
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับ หลักสังคมวิทยา	๓๗
๒.๔ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	๓๙
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๑
๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๔๑
๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๔๖
๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานประกอบการ	๕๗
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๔
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๖๔
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๖
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	๖๙
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๑
๔.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	๗๒
๔.๒ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	๘๕
๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	๑๐๒
๔.๔ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในเขต อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	๑๐๖
๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๒๔
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๒๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๒๘
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๙
บรรณานุกรม	๑๔๑
ภาคผนวก	๑๔๙
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๕๐
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๕๖
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)	๑๖๑
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)	๑๖๓
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๖๗
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)	๑๗๙
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๘๘
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๙๖
ภาคผนวก ฌ ภาพผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก	๑๙๙
ประวัติผู้วิจัย	๒๐๖

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการที่อยู่ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ๖๕
๓.๒	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน ๑๔ ท่านจากผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ๖๖
๔.๑	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ๗๒
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวม ๗๔
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านทาน (โอบอ้อมอารี) ๗๕
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านปียวาจา (วจีไพเราะ) ๗๖
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และด้านอัตถจริยา (สงเคราะห์) ๗๗
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และสมานัตตตา (วางตนพอดี) ๗๘
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ๗๙
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และด้านการวางแผนในการทำงาน ๘๐
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน ๘๑
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ๘๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และด้านการประสานงานในการทำงาน	๘๓
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และด้านการควบคุมงาน	๘๔
๔.๑๓	การเปรียบเทียบ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ	๘๕
๔.๑๔	การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ	๘๖
๔.๑๕	การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการศึกษา	๘๗
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการวางแผนในการทำงาน	๘๘
๔.๑๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการควบคุมงาน	๘๙
๔.๑๘	การเปรียบเทียบแรงจูงใจ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามตำแหน่ง	๙๐
๔.๑๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการวางแผนในการทำงาน	๙๑
๔.๒๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน	๙๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ	๙๓
๔.๒๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการประสานงานในการทำงาน	๙๔
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการควบคุมงาน	๙๕
๔.๒๔	การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินการ	๙๖
๔.๒๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการวางแผนในการทำงาน	๙๗
๔.๒๖	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕	๙๘
๔.๒๗	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหลักสังคหวัตถุ ๔ กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	๙๙
๔.๒๘	ผลสรุปสมมติฐานความสัมพันธ์ของหลักสังคหวัตถุ ๔ กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	๑๐๐
๔.๒๙	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ	๑๐๒
๔.๓๐	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน	๑๐๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๓๑	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านหลักสังเกต ๔ ประการ	๑๐๔
๔.๓๒	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงาน ต่างด้าว ๕ ด้าน	๑๐๕

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๓
๔.๑	สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๒๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีสถานประกอบการ ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา ในทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นแหล่งที่นักลงทุนให้ความสนใจเป็นจำนวนมาก มีความสะดวกสบายด้านคมนาคม เป็นศูนย์กลางทางด้านเครื่องจักรและเทคโนโลยี ดังนั้นจึงมีส่วนให้ผู้ประกอบการเลือกที่จะมาเริ่มทำกิจการเป็นแหล่งต้นๆ ของประเทศไทย จึงได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากทางภาครัฐ ให้มีการกระจายความเจริญออกมาสู่ภาคส่วนต่างๆ ของประเทศ และเป็นแหล่งต้องการของแรงงานในประเทศ ที่อยู่รอบๆ เมืองหลวง สามารถจ้างแรงงานและสร้างผู้ประกอบการให้เพิ่มศักยภาพ ในสังคมท้องถิ่นและประเทศชาติให้มีการพัฒนาโดยทั่วถึงกันที่สุดในที่สุด โดยเฉพาะให้มีส่วนในการสนับสนุนในเรื่องพัฒนาแรงงานและอัตราการจ้างงานที่เหมาะสม เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมเจริญเติบโตต่อไป

โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ประเทศไทยได้นำเอาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ มีผลทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยได้พัฒนาขยายตัวมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วจากในอดีตที่เคยพึ่งพาผลผลิตทางการเกษตรเป็นหลัก จึงได้ทำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นระบบ ของเศรษฐกิจ ที่ได้พึ่งพาผลผลิตที่มาจากทางด้านอุตสาหกรรม ผลที่ตามมาจึงทำให้ประเทศไทย ขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมีการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการผลิตจำนวนมาก และที่สำคัญคือด้านแรงงาน ผู้ประกอบการแต่ละรายจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนของปัจจัยทางด้านการผลิตของตนเองที่มีอยู่ โดยเฉพาะในเรื่องของด้านแรงงานซึ่งต้องมีความจำเป็นไม่สูงเกินไป จะเห็นได้ว่าเมืองไทยมีภาวะการถดถอยและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความต้องการแรงงานทุกระดับสูงขึ้นทำให้แรงงานไทยมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนงานที่เสี่ยงยากลำบาก และสกปรก ถ้าเลือกได้แรงงานไทยจะไม่ทำ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว เพิ่มมากขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจ

เมื่อมองถึงการพัฒนาเราจะเห็นได้ว่าในประเทศไทยได้มีการเพิ่มขึ้นของสภาวะการลงทุนสูง ในทางด้านเศรษฐกิจนั้นที่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการ ในเรื่องการใช้แรงงานในทุกๆระดับ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจึงทำให้แรงงานภายในประเทศไทยมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่มีค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงเพิ่มขึ้นทำให้ผู้ประกอบการ ในบางส่วนของอุตสาหกรรม อาจจะมีสวัสดิการน้อยรวมถึงค่าครองชีพต่ำและความเสี่ยงในการทำงาน มีความยาก ลำบาก และพื้นที่ทำงาน สกปรก ทำให้แรงงานที่มีอยู่ในประเทศ เลือกที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่มีสวัสดิการที่พร้อมสูงโดยเฉพาะ อุตสาหกรรมที่มีการร่วมลงทุนกับต่างชาติเป็นทางเลือกของแรงงานไทย อีกทางหนึ่งที่มีส่วนทำให้ประเทศของเราขาดแรงงาน ในส่วนของผู้ใช้แรงงาน และประเทศของเราได้พัฒนา และขยายตัวในเรื่อง ของการศึกษา เป็นจำนวนมากจนถึงปัจจุบันและแรงงานในอดีตมีรายได้สูงมากขึ้น

รวมไปถึงสวัสดิการแห่งรัฐ ได้รับแรงจูงใจให้ คนไทย ได้เรียนในระดับที่สูงมากขึ้นเมื่อจบการศึกษามา ทำให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการ ในส่วนของภาคอุตสาหกรรม ขาดแรงงานเป็นจำนวนมาก ผู้ประกอบการจึงได้หาทางออกเรื่องแรงงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้จำเป็นต้องหันไปใช้แรงงานต่างด้าวที่อยู่ประเทศรอบๆ บ้านของเรา ประกอบกับประเทศไทย ได้มีการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่สูงขึ้นทำให้เกิดการไหลเข้ามาของผู้ใช้แรงงานต่างด้าว โดยมีการจ่ายผลตอบแทนทั้งที่เป็นค่าจ้างประจำและสวัสดิการต่างๆ ไปเหมือนกับแรงงานไทยทุกประการ ทำให้มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้แรงงาน ในประเทศไทย เพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวนมาก

ในการประกอบการธุรกิจ จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทั้งความรู้ และมีฝีมือโดยเฉพาะทางความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ที่ทันสมัยและจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมากขึ้นนั้น ซึ่งในบางครั้งเราก็ไม่สามารถที่จะหาแรงงานภายในประเทศได้ให้พอกับความต้องการแต่การพัฒนาและ การแข่งขันที่สูงยังต้องการใช้แรงงานมากขึ้น ส่วนในการทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและ เรื่องของเทคโนโลยี ใช้หัวหน้างานหรือพนักงานชำนาญงานที่เป็นคนไทยสอน การปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาศักยภาพ ทางธุรกิจของผู้ประกอบการ แต่การที่ผู้ประกอบการที่ต้องการจ้าง แรงงานต่างด้าวก็ไม่สามารถทำได้ตามเสรีเหมือนกับแรงงานไทย มีวิธีในการจัดหาที่อยากขึ้น จึงมีขั้นตอนในการจัดหาได้หลายวิธี ในการจัดหาจะต้องทำตามทีทางโดยที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนดเท่านั้น เพื่อผู้ประกอบการจะได้ใช้แรงงานต่างด้าว ที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะแรงงานต่างด้าวไม่สามารถที่จะทำเองได้ ในการขออนุญาตจึงเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าวจะต้องมีศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องนี้^๑

ปี พ.ศ. ๒๕๑๐ เป็นปีที่ประเทศไทย ได้เข้าสู่กลุ่มความร่วมมือในกลุ่มของประชาคมอาเซียน หรือที่เรียกว่า สมาคมอาเซียน อย่างสมบูรณ์และจากการเข้าร่วมมือกันนี้เองมีผลทำให้ชาวต่างชาติที่อยู่รอบๆประเทศไทย เป็นเพื่อนบ้านของไทยเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ทำให้แรงงานเหล่านี้เข้ามาในประเทศของเราเป็นจำนวนมาก เพราะเราเองมีความต้องการที่จะใช้แรงงานเพิ่มขึ้นจำนวนมาก เนื่องจากว่าแรงงานที่เป็นคนไทยในปัจจุบัน ไม่นิยมทำงานในอุตสาหกรรมที่หนัก และใช้แรงงานสูง ทำให้อุตสาหกรรมประเภทที่ใช้แรงงานหนักขาดแรงงานจำนวนมากจึงเป็นช่องว่างให้แรงงานต่างด้าวมียโอกาสได้เข้ามาทำงานประเภทนี้สูง ประการต่อมาเป็นเรื่องของรายได้ที่ปรับตัวสูงขึ้น จากการปรับค่าแรงขั้นต่ำทั่วประเทศของไทยเพิ่มขึ้นจึงเป็นแรงดึงดูด และมีการเพิ่มในเรื่องสวัสดิการ ของการดูแลเรื่องสุขภาพของแรงงาน เช่น ในเรื่องการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ครบถ้วนที่สำคัญมีความสะดวกสบายกว่า สถานพยาบาลในที่บ้านเกิดของเขานั้นเอง ทำให้ผู้ประกอบการชาวไทย ที่กำลังประสบกับปัญหาการขาดแรงงาน จึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าวมาทำงานแทนแรงงานที่ขาดเพื่อลดความเดือดร้อนทางด้านแรงงาน แต่ในเรื่องของความสงบเรียบร้อย ในการป้องกันปัญหาต่างๆ ที่มาจากแรงงานต่างด้าว อีกทั้งสนองตอบนโยบายของสมาคมอาเซียน ในฐานะที่เราเข้าสู่ยุค AEC ทางภาครัฐจึงได้ออกกฎหมายมาเพื่อรองรับในการที่จะควบคุมและบริหาร

^๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ฉบับที่หนึ่ง, ระยะเวลาที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๐๔ - ๒๕๐๖, สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

จัดการแรงงานต่างด้าว และได้ประกาศกฎระเบียบ สำหรับให้ผู้ประกอบการที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบการทำงานเพื่อความเรียบร้อยของสังคม^๒

ดังที่กล่าวมานั้น เป็นหลักประกันความสบายใจ ของผู้ประกอบการ ว่าการทำงานไม่มีปัญหาใน ระยะเวลาที่กำหนดทำให้สามารถทำงานและสร้างผลผลิต เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศไทยได้มากขึ้น แรงงานเหล่านี้มีผลต่อการผลิตของเศรษฐกิจระดับชาติเพื่ออนาคตต่อการผลิตระยะยาวเพราะทุกอย่างต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย เพื่อความเรียบร้อยของสังคมนั่นเอง เมื่อมีแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้เข้าสู่ระบบการผลิตจำนวนมาก เมื่อนายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตในการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้นเรียบร้อย แล้วทางภาครัฐก็จะใช้กฎหมายเริ่มบังคับกับแรงงานที่ไม่ถูกต้องทันที แล้วประกาศว่าทางรัฐจะไม่ขยายการต่อบัตรต่างด้าวเจอทำผิดจับปรับเป็นแสน กรณีที่ต่อบัตรอนุญาตไม่ทัน ให้ทำแบบระบบ MOU ได้ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนมากนิยมหันมาเลือกใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก^๓

ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยส่วนมาก จะอยู่ภายใต้กฎหมาย จึงทำให้ผู้ประกอบการได้หันมาใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้นอีกเพราะ ในเรื่องของสวัสดิการต่างๆ สามารถลดบางส่วนลงได้ เพราะแรงงานต่างด้าว เหล่านั้นไม่สามารถเรียกร้องได้ ซึ่งผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ บางส่วนไม่ใช่หลักการบริหารจัดการแรงงานเหล่านี้ตามกฎหมาย ทำให้แรงงานต่างด้าวมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ในการทำงานบ่อย มีใครจ่ายค่าจ้างมากก็จะย้ายไปที่นั่นทันทีโดยไม่มองผลเสียที่จะเกิดขึ้น และมีข้อจำกัดในเรื่องของกฎหมาย อีกหลายอย่าง กับผู้ประกอบการ แต่เมื่อมองในภาพรวม สถานประกอบการต่างๆ ที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลักทำให้ช่วยลดต้นทุนได้สูง ซึ่งจะมีผลให้ผู้ประกอบการโดยรวมดีขึ้น จริงหรือไม่ งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์หลักเพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว และทราบในเรื่องของปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ที่เกิดขึ้นกับ ผู้ประกอบการอย่างไร

ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่า แรงงานต่างด้าวมิบทบาทที่สำคัญต่อผู้ประกอบการ ในประเทศไทยมาก เพราะทำให้ลดต้นทุนในการผลิต และเมื่อเข้ามาจะไม่มีภาระต่อรอง ในเรื่องค่าจ้างแรงงาน สามารถทำงานหนัก และมีความอดทน ไม่เลิกงาน แต่ยังมีสิ่งทีขาดในเรื่องของการพัฒนาด้านฝีมือแต่ทางผู้ประกอบการสามารถที่จะฝึกได้ภายหลัง トラバใดที่แรงงานในประเทศไทยยังเลือกงานอยู่ผู้ประกอบการมีความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยอยากทราบถึง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการว่าเป็นอย่างไร จึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ และหวังที่จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

^๒ ศูนย์บริการข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Information Center), กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, กระทรวงพาณิชย์. ๒๕๖๐.

^๓ สำนักงาน คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, รายงานภาวะเศรษฐกิจไทย, ไตรมาสที่ ๒, ปี ๒๕๕๙.

๑.๒. คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สภาพทั่วไปเป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการที่ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีความแตกต่างกัน อย่างไร

๑.๒.๓ หลักสังคหวัตถุ ๔ กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

๑.๒.๔ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอะไรบ้าง

๑.๓. วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหลักสังคหวัตถุ ๔ กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๓.๔ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จาก แนวคิดทฤษฎีของ Henri Fayol (Industrial and General Administration) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการวางแผนในการทำงาน ๒) ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน ๓) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ๔) ด้านการประสานงานในการทำงาน ๕) ด้านควบคุมงาน^๔

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมีหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ จากแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) พจนานุกรมพุทธ

^๔ Henri Fayol, *Industrial and General Administration*, (New York: Mc Graw Hill, 1930), pp.17-18.

ศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ดังนี้ ๑) ทาน (โอบอ้อมอารี) ๒) ปิยวาจา (วจีไพเราะ) ๓) อตถจริยา (สงเคราะห์) ๔) สมานัตตตา (วางตนพอดี)^๕

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำเนินกิจการ และหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ทาน (โอบอ้อมอารี) ๒) ปิยวาจา (วจีไพเราะ) ๓) อตถจริยา (สงเคราะห์) ๔) สมานัตตตา (วางตนพอดี)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของ Henri Fayol (Industrial and General Administration) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการวางแผนในการทำงาน ๒) ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน ๓) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ๔) ด้านการประสานงานในการทำงาน ๕) ด้านการควบคุมงาน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวน ๑,๙๕๐ คน^๖

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒ รวมเป็นระยะเวลา ๕ เดือน

๑.๕. สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

^๕ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๑๒.

^๖ แผนพัฒนาจังหวัดจังหวัดสมุทรปราการ ๔ ปี, (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔), หน้า ๒๑-๒๒.

๑.๕.๖ ผู้ประกอบการที่มีระดับความสัมพันธ์ของ หลักสัจหวัด ๔ กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในระดับสูง

๑.๖. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑. การบริหารจัดการ หมายถึง เป็นการลงมือกระทำเพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้ง บุคลากร วัสดุ งบประมาณตามที่วางไว้ โดยมีกระบวนการที่ชัดเจน เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์

๒. แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ที่ไม่ใช่ สัญชาติไทย

๓. ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจ ที่ตั้งสถานประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๔. การวางแผนในการทำงาน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์และ วิธีการว่าจะทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

๕. การจัดการองค์การในการทำงาน หมายถึง การจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ใน องค์การ และมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

๖. การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่ทำให้ฐานะของผู้บริหารต้องเสียไป

๗. การประสานงานในการทำงาน หมายถึง การทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกันตามความ รับผิดชอบ และวัตถุประสงค์อย่างราบรื่นทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. การควบคุมงาน หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้หรือไม่ และการปฏิบัติงานนั้นมีมาตรฐานในการทำงานหรือไม่

๙. ทาน (โอบอ้อมอารี) คือ การให้ การแบ่งปัน การเสียสละ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

๑๐. ปิยวาจา (วจีไพเราะ) คือ คำพูดหรือวาจาน่ารัก ทุกถ้อยคำที่พูดแสดงถึงความรัก ความปรารถนาดี มีประโยชน์ต่อผู้ฟัง

๑๑. อตถจริยา (สงเคราะห์) คือ การประพฤติที่เป็นประโยชน์ การบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ตลอดถึงการช่วยส่งเสริมในทางจริยธรรม

๑๒. สมนัตตตา (วางตนพอดี) คือ ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตน สม่่าเสมอกันในชนทั้งหลาย

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงวิธีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงผลการวิจัยในการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการและหลักสังเกตได้

๑.๗.๔ ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗.๕ ผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดอื่นๆ ได้

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ได้แบ่งหัวข้อเพื่อการศึกษา และให้ง่ายต่อการค้นคว้าไว้ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมาย พระราชบัญญัติแรงงานต่างด้าว

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสังคหัตถ์ ๔

๒.๔ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในเขต อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานประกอบการ

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการค้นคว้าและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทฤษฎี ในการบริหารจัดการ ไว้ดังต่อไปนี้คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) มีความหมายไปในทางเดียวกันแต่การใช้แตกต่างกันตาม เหตุการณ์และสถานการณ์ ออกไป อย่างเช่น คำว่า การบริหาร มักใช้กับกิจการที่เป็นสาธารณะหรือราชการส่วนคำว่า การจัดการ นิยมใช้กับกิจการธุรกิจหรือกิจการทางอุตสาหกรรม โดยสังเกตจากการที่เราเรียก ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานราชการว่า ผู้บริหาร และในขณะที่เรียกผู้บริหารทางด้าน บริษัทห้างร้านและผู้ประกอบการทางอุตสาหกรรมว่า ผู้จัดการ ปัจจัยความสำเร็จของการทำงานภายในองค์กร ส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหาร ที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถในการนำพาองค์กรให้บรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และรู้ความหมายของคำว่า ผู้บริหาร อย่างเข้าใจ ส่วนผู้จัดการนั้นเป็น บุคคลที่ทำงานให้สำเร็จโดยใช้ บุคคลอื่น ผู้จัดการไม่ใช่คนที่ทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง แต่จะเป็นผู้วางแผน แบ่งงานจัดสรรคน และดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเพื่อ ความสำเร็จของหน่วยงาน ผู้จัดการยุคใหม่ยังรับมือกับความท้าทายมากขึ้น เนื่องจากสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่มีมากขึ้น แนวโน้มของต้นทุนการบริหารจัดการที่สูงขึ้น ลูกค้านำต้องการสินค้าทั้งที่มีคุณภาพและราคาถูก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อสินค้าบริการ รวมทั้งการทำงานในองค์กร

การบริหารเป็นแนวคิด (Concept) ซึ่งหมายความว่า มีการเปลี่ยนไปตามการยอมรับของคนแนวคิดอย่างหนึ่งเคยเป็นที่ยอมรับของคน ต่อมาคนไม่ยอมรับแนวคิดอันนั้นไปยอมรับแนวคิดอีกอย่างหนึ่ง แนวคิดนั้นก็เปลี่ยนแปลงไป ส่วนของแนวคิดทางการบริหารอาจนำมาจากทฤษฎีทางการบริหาร (Management Theory) โดยตรงคือทฤษฎีที่จะอธิบายและคาดคะเนพฤติกรรมของคนและองค์การ หรือมาจากทฤษฎีทั่วไป ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายและคาดคะเนปรากฏการณ์ทางวัตถุและทางสังคมก็ได้ทฤษฎีหลายทฤษฎี ทางการบริหารมาจากทฤษฎีที่เก็บรวบรวม (Collected Theory) มาจากประสบการณ์ของตัวเองและเรียนรู้มาจากประสบการณ์ของคนอื่นมาระยะหนึ่ง และหลายๆ ทฤษฎีทางการบริหารมาจากทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาขึ้นมาโดยการอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าแนวคิดทางการบริหารมาจากทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมา

แนวคิดทางการบริหารวิวัฒนาการมาจาก หลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่แสดงให้เห็นว่าคนในยุคก่อนได้บริหารงานโดยทำหน้าที่ทางการบริหารที่เหมือนในปัจจุบันคือ การวางแผน การจัดองค์การและการควบคุมมาเป็นพันๆ ปีหลักฐานที่ชัดเจนก็ได้แก่ การก่อสร้างพีระมิดในอียิปต์ เช่นการก่อสร้างพีระมิดนั้น จะต้องใช้คนจำนวนหนึ่งแสนคน และใช้เวลานานหลายปี จึงจะสำเร็จ การก่อสร้างกำแพงเมืองจีนที่ต้องใช้คนจำนวนเป็นแสนๆ คนเช่นกัน การก่อสร้างวัตถุทั้งสองอย่างนี้ทำให้มีคำถามว่า ใครเป็นคนวางแผนให้คนงานทำงาน ใครเป็นคนจัดการองค์การให้คนเหล่านั้นทำงาน ใครเป็นคนกำกับดูแลให้คนทำงาน และสุดท้ายใครเป็นคนควบคุม ให้การทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด การกำหนด คือ การบริหารคน จะเห็นได้ว่าแนวคิดทางการบริหารวิวัฒนาการมาเป็นพันๆ ปีอย่างไรก็ตามแนวคิดทางการบริหาร ที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลาหลายร้อยปีติดต่อมา ถึงปัจจุบัน ที่ควรกล่าวถึง มีหัวข้อสำคัญที่ควรศึกษา คือ การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) และการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) องค์การและสังคมโดยวิธีแบ่งงานกันทำ โดยการแยกงานออกเป็นส่วนแล้วมอบหมายให้คนหลายคนทำตามความถนัดของแต่ละคน ซึ่งจะทำให้คนเกิดความชำนาญในงานนั้นๆ ทำให้การทำงานเร็วขึ้น อันเป็นการประหยัดเวลา ประหยัดเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน^๑

การบริหารคือ การที่หัวหน้าขององค์การนั้นๆ ปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เรากำหนด คือ การทำงานต่างๆ ให้เสร็จลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ การบริหารนั้นมาจาก คำว่า Administration ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายว่า การจัดการ และการบริหารนั้นโดยทั่วไปแล้วจะมีความหมายเหมือนกัน จะใช้แทนกันได้โดยเฉพาะในด้านการบริหารราชการ หรือการบริหารรัฐกิจมักจะใช้คำว่า การบริหาร (Administration) มากกว่าคำว่าจัดการ แต่ในภาคธุรกิจจะใช้คำว่าจัดการ (Management) มากกว่า มีที่สังเกตว่าในตำราต่างๆ จะใช้สองคำนี้สลับเปลี่ยนกันเสมอซึ่งถือว่าโดยทั่วไปสามารถใช้สลับเปลี่ยนกันได้ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารคือ บุคคลซึ่ง เป็นหัวหน้า หรือผู้นำของกลุ่มคนในองค์การ และเป็นผู้จัดระเบียบของทรัพยากรต่างๆ และประสานการปฏิบัติงานของบุคคลฝ่ายต่างๆ และเป็นผู้รับผิดชอบทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยอาศัยคนเป็นผู้ทำองค์การกับการจัดการมีความสัมพันธ์กันดังนี้

^๑ เสนาะ ดิยาวัว, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔),

๑. องค์การจะดำเนินงานให้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์นั้น จะต้องอาศัยการจัดการเป็นเครื่องมือที่สำคัญ

๒. การจัดการเกิดขึ้นในองค์การ ถ้าไม่มีการจัดการ จะเกิดขึ้นไม่ได้การจัดการเกิดขึ้นในองค์การ เพราะคนเข้าไปจัดการงานให้ โดยใช้องค์การเป็นเครื่องมือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓. การจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสม หรือมีการจัดองค์การที่ตรงรับ เพราะองค์การเป็นพื้นฐานของการจัดการ และการจัดองค์การจะเป็นกิจกรรมหรือหน้าที่ที่สำคัญ เป็นอันหนึ่งขาดเสียไม่ได้ในการจัดการ หรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์การที่เหมาะสมหรือมีการจัดการที่ตรงรับ^๒

แนวความคิดกับกระบวนการจัดการ (Process of Management) เป็นการวิเคราะห์ให้เห็นว่าผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง มีงานอะไรบ้างที่จะต้องทำ และควรจะทำอะไรก่อนหลัง นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้จัดการ ที่จะยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจจะกล่าวได้ว่าหัวใจของกระบวนการจัดการคือหน้าที่ของการบริหาร นอกจากนี้ คำว่า การบริหาร ยังหมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น และหน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๗ ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDCoRB ดังนี้

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานเป็นการสร้างกฎ กำหนดแนวทางดำเนินงานไว้ล่วงหน้าว่า จะทำอะไรบ้าง เพื่อให้งานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตของผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรตามที่ตั้งไว้

๒. O คือ Organization หมายถึงการจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานและ ในสายบังคับบัญชาการจัดสายการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กรกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจภายในองค์กร

๓. S คือ Staffing หมายถึง การจัดตัวบุคลากร เป็นการบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน การใช้คนให้เหมาะกับงาน และการให้พ้นจากการทำงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ นับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชาและ การควบคุมการปฏิบัติงาน

๕. Co คือ Coordinating หมายถึง การประสานงาน ประสานทำกิจกรรมด้านต่างๆ ของหน่วยงานการกำกับดูแลให้เกิดความร่วมมือ เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานให้เป็นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

^๒ บรรยง โตจินตม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทรวมสาสน์ (1977) จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔-๒๕.

๖. R คือ Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบผลการปฏิบัติงาน และรายงานความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าไปเพียงใด

๗. B คือ Budgeting หมายถึง การงบประมาณ การจัดการด้านงบประมาณ การบัญชี การใช้จ่ายต่างๆ การควบคุมและการตรวจสอบในด้านการเงิน

ที่กล่าวมาเป็นเครื่องมือที่ช่วยการจัดการให้ประสบผลสำเร็จ เพราะการจัดการเป็นศิลปะในการใช้ทรัพยากรขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้นมาไม่สามารถที่จะพัฒนา ให้มีความเจริญหรือบรรลุเป้าหมายเองได้ จำเป็นต้องอาศัยให้มีการจัดการที่ดีผู้จัดการ จะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องของการจัดการ และมีศิลปะที่ดีเพื่อนำพาองค์กรไปในทางที่ดีอีกด้วย^๓

นอกจากนี้ คำว่า การบริหาร ยังหมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น และกล่าวได้ว่า หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณา หน้าที่ ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการตามคำย่อใน ภาษาอังกฤษว่า POSDC ดังนี้

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จ ที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดี ต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organization หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้าง ของสมาชิกและสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจภายในองค์กร

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ๆ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^๔

หน้าที่หรือกระบวนการทางการบริหารที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในการบริหารเป็นขั้นพื้นฐานที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายๆ เพราะมีขั้นตอนที่เป็นเหตุเป็นผล และเป็นขั้นตอนตามลำดับก่อนหลังของการบริหาร ที่เป็นที่ยอมรับกันในสมัยใหม่นำไปสู่การพัฒนาแบบต่อเนื่อง ซึ่งสามารถที่จะแบ่งออกได้เป็น ๔ หน้าที่ด้วยกัน คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุจุดหมายนั้นๆ

^๓ สมคิด บางโม, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๗๑ – ๗๒.

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

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดสรรและเตรียมการกิจกรรมที่มอบหมายงานให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด กิจกรรมและ อำนาจหน้าที่ และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓. การนำ (Leading) หมายถึง กระบวนการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงาน เพื่อบรรลุผลตามแผนที่กำหนดไว้ การนำเกี่ยวข้องกับกระบวนการเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การได้มีการสร้างคน สร้างงาน ในส่วนของงานที่รับผิดชอบอยู่ และส่งเสริมให้คนเต็มใจทำงาน รวมถึงการกระตุ้นให้ทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบและผลการของการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐาน โดยผู้บริหารจะรับผิดชอบในการติดตาม กำกับดูแล ว่าสมาชิกในองค์การ ได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน^๕

Henri Fayol ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้

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

๒. ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางด้าน ร่างกายและจิตใจ มีไหวพริบการศึกษา หาความรู้และเพิ่มเทคนิคการทำงานใหม่และประสบการณ์ต่าง ๆ

๓. หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ คือ

๓.๑ หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ(Authority Andresponsibility)

๓.๒ หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command)

๓.๓ หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction)

๓.๔ หลักการดำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of Chain)

๓.๕ หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or Specialization)

๓.๖ หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

๓.๗ หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม

(Subordination of Individual to General Interest)

๓.๘ หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

๓.๙ หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

๓.๑๐ หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

๓.๑๑ หลักของความเสมอภาค (Equity)

๓.๑๒ หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of Tenure)

๓.๑๓ หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

๓.๑๔ หลักของความสามัคคี (Esprit de Corps)

^๕ เสนาะ ดิเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔),

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และมีการกำหนดขึ้นเป็นแผนการในการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารจำต้องให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การนั้นบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการที่จะสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้มีสำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจในหน้าที่ของคณานของตน

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงของทุกๆ คนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายอันเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องทำการกำกับให้เราสามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้ล่วงหน้า^๖

องค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ มีดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม และต้องการอะไรจากการดำเนินการ ถ้าหากไม่มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนแล้ว ก็ไม่มีประโยชน์

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้ เพื่อประกอบกระทำการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากร ในการบริหาร ได้แก่ 4M's คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6M's ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market)

๓. มีการประสานงานระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4M's หรือ 6M's ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิภณระหว่างกันหรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน

๔. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้น สิ่งที่จะวัดผล ความสำเร็จของงานว่า บรรลุตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็คือ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงความสามารถของ องค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ^๗

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ มีความหมายไปในทางเดียวกันแต่การใช้แตกต่างกัน เหตุการณ์และสถานการณ์ ออกไป อย่างเช่น คำว่า การบริหาร มักใช้กับกิจการที่เป็นสาธารณะหรือราชการส่วนคำว่า การจัดการ นิยมใช้กับกิจการธุรกิจหรือกิจการทางอุตสาหกรรม โดยสังเกตจากการที่เราเรียก ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานราชการว่า ผู้บริหาร และในขณะที่เรียกผู้บริหารทางด้าน บริษัทห้างร้านและผู้ประกอบการทางอุตสาหกรรมว่า ผู้จัดการ ปัจจัยความสำเร็จของการทำงานภายในองค์กร ส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารหรือผู้บริหาร ที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถในการนำพาองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

^๖ Henri Fayol, **Industrial and General Administration**, (New York: Mc-Graw Hill, 1930), pp. 17-18.

^๗ สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

๒.๑.๑ การบริหารประกอบด้วยสหวิทยาการ

จากการที่การบริหารได้ใช้สรรพวิชาเข้ามาเกี่ยวข้องหลายวิชา เช่นในการบริหารนั้น เน้นหนักที่เนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ เป้าหมายและปัญหา ในปัจจุบันนี้วิชาการต่างๆ ที่นำมาเกี่ยวข้องร่วมกับการบริหาร คือ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา นิเวศวิทยา คณิตศาสตร์ รัฐศาสตร์ ชีววิทยา และภูมิศาสตร์ ลักษณะที่เป็นกุญแจเพื่อเข้าใจบริหาร มีดังนี้

๑. การบริหารมีเป้าหมาย

๒. การบริหารทำให้เกิดกิจกรรม

๓. การบริหารคือกิจกรรม เพราะการบริหารเป็นการศึกษาความรู้ที่จะสามารถนำไปใช้ตามความต้องการ

๔. การบริหารสำเร็จได้โดยผ่านความพยายามของบุคคลอื่นโดยทั่วไปแล้ว การบริหารผูกพันอยู่กับความพยายามของกลุ่ม

๕. การบริหารเป็นพลังที่มองไม่เห็น

๖. การบริหารคือ การช่วยเหลือไม่ใช่ทดแทนด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ แต่คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหาร

๗. การบริหารคือ การเข้าใจวิธีการและการพยายามเข้าถึงผลการกระทำที่แท้จริง

ดังนั้น การบริหารประกอบด้วยเทคนิคของมนุษย์ และความคิดที่นำไปใช้ในการบริหาร เช่นการบริหารระดับสูง การบริหารระดับกลาง และการบริหารในระดับผู้นำ^๘

การบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการ ในการบริหารเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. บุคคล (Man) การสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การผ่านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงาน การทำงานของคนที่ต้องใช้สติปัญญา และกำลัง แรงงานของการที่เราจะประกอบอาชีพ สามารถตอบสนองตามต้องการองค์การ

๒. เงินทุน (Money) เป็นการบริหารเงินทุนขององค์การ เช่น สถานะทางการเงิน กิจกรรมทางการเงิน และโอกาสในการลงทุนเพิ่ม เป็นต้น ซึ่งเงินทุนที่ใช้ในการผลิต ความหมายไปถึงเงินทุนที่ใช้ในการซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ในการอำนวยความสะดวกในการผลิต

๓. วัสดุอุปกรณ์ (Material) ประสิทธิภาพในการแปรรูปขององค์การ ตลอดจนการพัฒนา ของผลผลิต (Productivity) โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยการจัดการวัสดุอุปกรณ์

๔. การบริหารจัดการ (Management) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ความสามารถในการบริหารงาน ของทุกคนในทีมงานและผู้บริหารการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้นำเอาทรัพยากรบุคคลและ เงินทุนมารวมกันเพื่อการบริหาร โดยมุ่งหวังในเรื่องของผลกำไรเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งอาจจะ

^๘ บุญทัน ดอกไธสง, การจัดการองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๓.

ต้องเผชิญกับเรื่องของความเสี่ยงในการขาดทุนได้ถ้าหากผลของการดำเนินธุรกิจนั้นออกมาไม่เป็นไปตามที่คาดหมาย^๙

สรุป การบริหารที่ประกอบด้วยสหวิชาการ ใช้สรรพวิชาเข้ามาเกี่ยวข้องกับหลายวิชา เช่น ในการบริหารเป็นเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ ปัจจุบันนี้วิชาการต่างๆ ที่นำมาเกี่ยวข้องร่วมกับการบริหารคือ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา นิเวศวิทยา คณิตศาสตร์ รัฐศาสตร์ ชีววิทยา และ ภูมิศาสตร์

๒.๑.๒ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้อย่างย่อๆ ดังนี้

ความหมายของการบริหารจัดการและ วัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการมี ๒ ประการคือ ๑) ต้องการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๒) ต้องการบริหารจัดการงานให้หน่วยงาน หรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในการศึกษาการบริหารจัดการ จะต้องทำความเข้าใจในขอบเขต จากคำนิยามความหมายของการจัดการมีดังนี้

การจัดการ เป็นรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร อันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การจัดการ เป็นกระบวนการในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทำหน้าที่หลัก ๕ ประการได้แก่ ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์กร (Organizing) ๓) การจัดการบุคลากร (Staffing) ๔) การนำหรือการสั่งการ (Directing) และ ๕) การควบคุม (Controlling)

การจัดการ เป็นการทำงานให้สำเร็จโดยผ่านบุคคลอื่น โดยสรุปวิชาการจัดการ เป็นความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กรและทุกขนาดซึ่งแตกต่างจากความรู้ในบางแขนงวิชา^{๑๐}

การบริหาร ที่ดีต้องมีรากฐานของการเป็นผู้นำในตนเองที่จะนำไปสู่การ เป็นผู้นำบุคคลอื่นอย่างแท้จริงจะต้องเกิดจากการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนตนเองให้เกิดทักษะของการเป็นผู้นำในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดได้ ดังนี้

๑. มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
๒. บริหารงานโดยหลักการ (Management by Principle)
๓. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Standard of Excellence)
๔. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Enquirer Creativity)
๕. เป็นนักแก้ปัญหา (Problem-Solver)
๖. ความมุ่งหวังต้องกระจ่าง (Clear Expectation)
๗. ประเด็นปัญหาต้องเปิดเผย ให้ทุกคนได้รับรู้ร่วมกัน (Issues in the Open)
๘. เป้าหมายท้าทาย น่าใฝ่ฝัน ดึงดูดใจ (Challenging Goals)
๙. ทุกอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ชี้แจงได้ (Candid)

^๙ บรรยงค์ โตจินดา, **องค์และการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น (1977), ๒๕๓๗), หน้า ๓๐.

^{๑๐} ธร สุนทรายุทธ, **ปรัชญาการบริหารจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์ จำกัด), ๒๕๕๔, หน้า ๘.

๑๐. ต้องประสานพลัง (Synergy)
๑๑. ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันให้เข้าลักษณะเอกภาพพหุคูณ (Promote Interdependence)
๑๒. มีค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)
๑๓. มีความรับผิดชอบทั้งส่วนตนและส่วนรวม (Self/team Responsibility)
๑๔. ร่วมกันตรวจสอบ ร่วมกันตัดสิน (Confrontation)
๑๕. คิดล่วงหน้า คิดถึงอนาคต (Thinks Ahead)
๑๖. มองต่างมุม ยอมรับความแตกต่าง (Perspective)
๑๗. มีความรอบคอบถ้วนถี่ (Thorough)
๑๘. สื่อไปกลับ (Two-way)
๑๙. พิสูจน์ความคิดของตน (Test Own Thinking)
๒๐. มีเหตุผล (Cause and Effect)
๒๑. ค้นหาสิ่งที่ถูกต้อง (What's Right)
๒๒. รับฟังเหตุผล (Open to Reason)
๒๓. หลีกเลียงผลประโยชน์ส่วนตัว (Avoids Self-interest)^{๑๑}

การบริหาร หมายถึงกระบวนการในการสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยทรัพยากร ต่างๆ ผ่านหน้าที่ในการบริหารต่างๆ ได้แก่ การวางแผนของการจัดองค์การ และควบคุม เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ^{๑๒}

การบริหารจัดการ หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัย ผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียร ของผู้อื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๑๓}

สรุป นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการมี ๒ ประการคือ ๑) ต้องการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๒) ต้องการบริหารจัดการงานให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๑.๓ ลักษณะทางสติปัญญา ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๕ ประการ คือ

๑. ความตื่นตัว (Alertness) มีความว่องไว เตรียมพร้อม ระวังไว้นั่นตัวอยู่เสมอและมีสมองดี คิดได้ว่องไว มีไหวพริบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างฉับพลันทันเวลา
๒. ความคิดอย่างมีเหตุผล (Logical Thought) และแสดงออกมาทางกาย วาจา ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ หรือพิจารณาก่อนทำว่าดีหรือไม่ เพื่อลดความผิดพลาด
๓. สามัญสำนึก (Common Sense) มีความรู้สึกรับผิด ชอบ ชั่ว ดี

^{๑๑} จรูญ คุณมี, **การบริหารจัดการ**, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒), หน้า ๓-๔.

^{๑๒} Dabrin & Ireland, **Emest Dale Management, Theory and Practice**, (New York: Mc Garw-Hill Book co, 1972), p.4.

^{๑๓} E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, second edition, (California: Science Research Associates Inc., 1995), p.3.

๔. ดุลยพินิจ (Judgment) พิจารณาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำงาน ใช้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้เกิดดุลยพินิจช่วยในการแก้ไขปัญหา

๕. การมองการณ์ไกล (Fore Sight) เมื่อคิดกระทำสิ่งใดเล็งเห็นผลที่เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการประเมิน สถานการณ์ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุและผล โดยตั้งสมมติฐาน รวบรวมข้อมูลและใช้ ประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นแนววิเคราะห์ปฏิบัติให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย คุณลักษณะทางร่างกาย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๔ ประการ คือ

๕.๑. สุขภาพ (Health) ผู้นำต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ สุขภาพดีก็จะช่วยอำนวยความสะดวกให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕.๒. กำลังกาย (Energy) ต้องมีกำลังกายที่ดี เพราะบางโอกาส บางสถานการณ์ผู้นำต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการที่จะต้องใช้พลัง

๕.๓. ความทรหดอดทน (Endurance) มีร่างกายแข็งแรง อดทนต่อความยากลำบาก ความหิวกระหาย และรวมถึงของดินฟ้าอากาศร้อนหรือหนาว ทำหน้าที่ได้ทุกสถานที่

๕.๔. รูปร่างท่าทางดี (Pleasing Appearance) มีทรวดทรงบุคลิกลักษณะเป็นผู้นำสง่าผ่าเผย เป็นที่เกรงขาม และดึงดูดความเลื่อมใสจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นคุณลักษณะทางอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วยข้อพิจารณา ๑๑ ประการ คือ

๕.๔.๑. มองในแง่ดี (Optimism) มองคนอื่นในฐานะเป็นมิตรเสมอ

๕.๔.๒. การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) สามารถที่จะปรับตัวได้กับผู้ใหญ่และผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา รวมถึงวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

๕.๔.๓. ความมีใจเยือกเย็น (Even Temper) มีการอดกลั้นอารมณ์ไว้ได้ มีใจหนักแน่นไม่ ห่อถ้อย ไม่โกรธง่าย ไม่แสดงอาการทางอารมณ์

๕.๔.๔. การบังคับตนเอง (Self-Control) บังคับตนเองและสำรวมไว้ได้ดี หรือสิ่งยั่วเย้าให้ย่ำใจอันเป็นการก่อให้เกิดการละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม และวัฒนธรรมของ สังคมได้

๕.๔.๕. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน และมีการเตรียมแผนงานไว้ในใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพและ ประหยัด

๕.๔.๖. การสังคมดี (Sociability) มีอัธยาศัยไมตรี มีสัมพันธภาพได้กับทุกคน ทุกชั้นวรรณะทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ ไม่มีการถือตัว ไม่วางท่ายกตนข่มท่าน

๕.๔.๗. ความแนบเนียน (Tact) เมื่อทำ พูด คิด รู้จักกาลเทศะ มีความแนบเนียนในการไขแก้ปัญหาคือ ต้องอาศัยความมีศิลปะ ประสบการณ์ และการฝึกฝนอยู่เสมอ

๕.๔.๘. อารมณ์ขัน (Sense of Humor) ทำงานด้วยความรู้ตัวอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอารมณ์เครียด มองโลกในแง่ดี อารมณ์ขันนี้จะทำให้ไม่เหนื่อย บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔.๙. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) มีความมั่นใจ มั่นคงทางจิตไม่อ่อนไหว ตามคำพูดของคนอื่น สามารถตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผล และความเชื่อมั่นของตนเองที่สำคัญ “การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องเป็นฝ่ายอำนวยความสะดวกที่ดีมาก่อน”

๕.๔.๑๐. ความสนใจกว้างขวาง (Bread of Interest) มีความอยากรู้อยากเห็น เรียนรู้สิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ไม่สำคัญตนว่าเป็นผู้รู้ดี มีความกล้าที่จะปรึกษาหารือถามผู้รู้

๕.๔.๑๑. การเข้าใจคน (Human Understanding) มีวิจารณ์ญาณ สังเกต เข้าใจ พฤติกรรมของ ผู้ได้บังคับบัญชา และงานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะทางอุปนิสัย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๘ ประการ คือ

๑. ความตรงไปตรงมา (Truthfulness) เป็นคนพูดจริงทำจริง พูดอย่างไรทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อคำสัญญา และไม่ผิวนัด

๒. ความจงรักภักดี (Royalty) จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผู้นำ ต้อง สร้างความมั่นใจในการบังคับบัญชาของตนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเกิดความจงรักภักดีตามมา

๓. ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of Duty) มีความสำนึกในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้ อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ก้าวล่วงแทรกแซงงานในหน้าที่ของผู้อื่น

๔. ความไว้วางใจ (Dependability) ดำรงตนอยู่ในจริยธรรม ไม่เป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น

๕. ความกล้าหาญ (Courage) มีความกล้าหาญในเรื่องทางจริยธรรม กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ

๖. ความเข้มแข็ง (Force) ไม่มีความย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

๗. ความยุติธรรม (Fairness) ไม่ลำเอียง วางตัวเป็นกลาง บริหารโดยยึดความถูกต้อง และประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

๘. ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) มีความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เสียสละในบางอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สละความสุขส่วนตน เพื่อบำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่าง^{๓๔}

การบริหาร มีความหมายได้หลายนัย ขึ้นอยู่กับว่าจะพิจารณาการบริหารจากแง่มุมใด ความหมายของการบริหารจะครอบคลุมในสามเรื่องต่อไปนี้ คือ เป้าหมาย บุคลากร และทรัพยากร ต่างๆ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์อีกแขนงหนึ่ง ในทางสังคมศาสตร์ที่นำเอาหลักการและทฤษฎี ต่างๆ ทางมานุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ อย่างไรก็ตามการบริหารจะต้องอาศัยแต่ศาสตร์เพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่ต้องอาศัยศิลป์ควบคู่ไปด้วย ต้องประยุกต์ความรู้ ต่างๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง นอกจากนั้นการบริหารถือว่าเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง เพราะเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะด้านสูงผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางขององค์กรและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายดังนั้น การบริหารจัดการของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อ การดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึง ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพประสิทธิผลของหน่วยงาน แนวคิดทฤษฎีการบริหาร เป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้า

สรุป ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วย

^{๓๔} ทวีช เปล่งวิทยา, จิตวิทยาผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๔๘-๓๐๖.

วัตถุประสงค์ที่มีความแน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน รวมถึง บุคคลเงินทุน

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมาย พระราชบัญญัติแรงงานต่างด้าว

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร จัดการ แรงงานต่างด้าวไว้หลายทฤษฎีดังนี้

แรงงานต่างด้าว หมายถึง “บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ไทย และอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ก็ตาม มีพฤติกรรมกระทำความผิด ตามประมวล กฎหมายอาญา, ความผิดตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม และที่แก้ไขเพิ่มเติมและ อื่นๆเช่น ความผิดตาม พ.ร.บ.อาวุธปืน, พ.ร.บ.การพนัน ฯลฯ โดยมีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามตาม มาตรา ๑๒ แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒”^{๑๕}

แรงงานต่างด้าวคือ “บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ทั้งในแง่ของกฎหมายและในทางวิชาการ”^{๑๖}

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทย หรือ แรงงานต่างด้าวที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากทางการ พม่า ลาว กัมพูชา หลายสำนักได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไว้ดังนี้ แรงงานต่างด้าวคือ “แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย”^{๑๗}

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามา ทำงานในราชอาณาจักรไทย และอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทย ทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมาย และ ไม่ถูกต้อง ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงเกี่ยวกับแรงงานมีอยู่หลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการ อพยพเคลื่อนย้ายของ ราเวนสไตน์ (Ravenstein’s Law of Migration) ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและ ผลักดัน ของ ลี (LEE’s Push-Pull Theotry) ผู้วิจัยขอนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนสไตน์ (Law of Migration: Ernest George Ravenstein) กล่าวว่า การอพยพย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การที่ประชากรย้ายถิ่นที่อยู่จาก สถานที่อีกแห่งหนึ่งไปตั้งถิ่นฐานในอีกสถานที่หนึ่ง เป็นการย้ายออกนอกเขตปกครองเดิมหรือหมายถึง การอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ไปถิ่นตั้งฐานใหม่นี้ แนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งถิ่นฐานเพื่อที่จะอธิบาย มูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ ที่ลักลอบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่ อดีตมาจนถึงปัจจุบันได้แบ่งลักษณะ ของการ อพยพของประชากรออกเป็น ๕ ลักษณะคือ

^{๑๕} กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, “คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคาร์รับรองการ ปฏิบัติ ราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๑”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ, ๒๕๕๑).

^{๑๖} สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ปี ๒๕๕๓, (กรมการจัดหางาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓), หน้า ๔.

^{๑๗} กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน, ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน ในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๑), หน้า ๑-๒.

๑. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิต

๒. การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพล

๓. การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Impelled Migration) เป็นการบีบบังคับกระตุ้นให้อพยพ

๔. การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดขึ้นจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การ อพยพลักษณะที่ ๕

๕. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่ง ย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิก หรือผจญภัยเพื่อหาถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตามมาด้วย

การอพยพย้ายถิ่นนั้นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคม ของการอพยพก็มีสาเหตุที่แตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็จะแตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้ง อพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศ นอกจากนี้กฎหมายแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนสไตน์ (Ravenstein) สามารถที่จะใช้อธิบายถึงการลักลอบเข้าเมืองของพวกแรงงาน ต่างชาติ โดย ราเวนสไตน์ (Ravenstein) ได้อธิบายถึงการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานจำพวกนี้ไว้ดังนี้

๑. การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ

๒. ขั้นตอนของการอพยพหรือ การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรนั้นทำให้เกิด คลื่น การอพยพ (Current of Migration) ไปสู่ศูนย์กลางทางด้านการค้าและอุตสาหกรรม

๓. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกดขี่แรงงานการเสียภาษีที่สูง สภาพของอากาศไม่ดี สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นการผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่อื่น^{๑๘} ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาได้เกิดกระบวนทัศน์ สามประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎี ของการ ย้ายถิ่นได้แก่

๑. ทิศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่ เกี่ยวกับดุลยภาพทางด้านเศรษฐกิจ (The Neo-Classical Economic Equilibrium Perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์ ซึ่งยังคงใช้นักภูมิศาสตร์และนักเศรษฐศาสตร์ แนวคิดนี้มักจะมีการอ้างอิงถึงแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ผลักดันและปัจจัยในการดึงดูดให้เกิดการคิดที่จะย้ายถิ่น เพราะมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน (ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไป) ในประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูด (เช่น โอกาสใน การมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย) ของประเทศผู้รับ นักเศรษฐศาสตร์มองว่า ผู้ย้าย

^{๑๘} Ravenstein Ernest George, “Law of Migration Law of Migration”, อ้างใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, “ประชากรไทยในอนาคต”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔-๔๑.

ถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจที่จะเลือกจะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ในตลาดแรงงานซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้าง

๒. แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The Historical - Structuralist Approach) เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ทางการเมืองที่วิจารณ์แนวคิดแรกว่าการที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้น ความเจริญและความไม่เท่าเทียมกันทางทรัพยากร และพลังอำนาจต่างๆ ในแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และอำนาจทางการเมืองใน ระบบเศรษฐกิจโลก การย้ายถิ่นนั้นจะถูกมองว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีราคาแรงงานถูก ไปประเทศร่ำรวยมากขึ้นไปอีกแนวคิดทั้ง ๒ ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียวไม่พอที่จะนำไปวิเคราะห์ ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาล ด้านบทบาทของรัฐเป็น ตัวกำหนดนั้นทุกอย่างแต่เป็นการให้ความสนใจต่อเป้าหมาย และการทำงานของแต่ละคน และกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องน้อย เพื่อสนองตอบต่อข้อวิจารณ์ต่างๆ ดังกล่าวแนวคิดใหม่ซึ่งรู้จักกัน ในแนวคิดของ “แนวคิดเชิงระบบ ของการย้ายถิ่น” จึงเกิดขึ้นโดยการนำรายละเอียดของแนวคิดของแนวคิดทั้งสองอย่างมารวมเข้าด้วยกัน

๓. แนวคิดเชิงระบบย้ายถิ่น (Migration Systems Approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศต่างๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างมีการมีกระแสของผู้ย้ายถิ่น อย่างไรก็ตามอาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสหภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วย หรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียน กับประเทศในกลุ่มทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น วางกรอบแนวคิดทุกมิติ โดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคน ยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงภายในระบบการย้ายถิ่นเอง ซึ่งสามารถทำให้เข้ากับปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากร และเศรษฐกิจได้กว้างขวางขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาแรงงานต่างด้าว สาเหตุมีหลายประการ เช่น ปัจจัย ด้านสภาพพื้นที่ของประเทศไทยที่เอื้ออำนวยต่อประเทศสหภาพพม่า ส่วนปัจจัยในประเทศสหภาพพม่า คือ ความไม่สงบในประเทศ อีกทั้งในประเทศไทยที่มีนโยบาย ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานใน ประเทศไทยได้ด้วย^{๑๙}

แรงงานมีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อนายจ้างต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ก็จะแสวงหาจ้างแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือคุณภาพที่ดีกว่าและเหมาะสมภายใต้ค่าจ้างระดับหนึ่ง การที่นายจ้างสามารถที่จะแสวงหาแรงงานที่เหมาะสมที่สุด

ตามทฤษฎีการแสวงหางานทำ นายจ้างจะจ้างแรงงาน ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด เพื่อลดต้นทุน และแรงงานที่จ้างต้องมีความรู้ความสามารถในการผลิตจึงจะเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นโดยทั่วไปนายจ้างจึงจะต้องสร้างเครื่องมือในการคัดเลือกผู้สมัคร ที่จะมาทำงานเพื่อช่วยในการลดต้นทุน ในการจ้างแรงงาน สำหรับเครื่องมือในการคัดเลือกอาจจะรวมไปถึงการกำหนดเรื่องของ เพศ อายุ เชื้อชาติ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดและอีกเรื่อง คือ ระดับการศึกษา และแนวคิดที่เกี่ยวกับต้นทุนในเรื่องการฝึกอบรม การที่นายจ้างจะรับพิจารณาแรงงานเข้าทำงานนั้น

^{๑๙} กุศล สุนทรธาดา, ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสนับสนุนการวิจัย), ๒๕๔๙.

นอกจากนายจ้างจะพิจารณาคุณภาพที่มีอยู่ในตัวแรงงานปัจจุบันแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงศักยภาพในการเรียนรู้ทักษะใหม่ในอนาคตรวมทั้งการประสานของแรงงานที่มาจะทำงานกับหน่วยงาน หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านไปแล้วเพื่อที่จะได้แรงงานที่จะมาทำงานที่สามารถทำผลประโยชน์ที่ได้รับให้มากที่สุด และการที่นายจ้างได้รับผลตอบแทนจากแรงงานที่มีคุณภาพ มาร่วมทำงานด้วย จากการที่มาร่วมทำงานได้รับผลจากการลงทุน ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมดังกล่าว^{๒๐}

การกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสถานประกอบการ การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์และ วางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ สำหรับการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ จึงจำเป็นต้องแสวงหาแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทนเพื่อให้การดำเนินการของสถานประกอบการ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความปรารถนาของผู้ประกอบการของตนมีความมั่นคง มีความเจริญเติบโตในขอบเขตของการดำเนินการ ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานตลอดไปจนถึง ผู้บริหารระดับสูงสุด ย่อมประสงค์ที่จะมีลูกจ้างที่สามารถช่วยสถานประกอบการบรรลุผล ที่จะได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เข้ามาทำงานด้วย มีดังนี้

๑. การทำงานเต็มเวลา สถานประกอบการทุกแห่งมักจะมีการกำหนดเวลาเริ่มทำงาน และ เวลาเลิกงานของลูกจ้างไว้ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด การที่ลูกจ้างมาทำงาน และเลิกงานตรงตามกำหนดเวลา ไม่ขาดไม่ล่า

๒. การทำงานเต็มประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานในหน้าที่ของตนเองด้วยความตั้งใจ และใช้ ความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่ นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่ได้รับผลงานที่มีคุณภาพ

๓. การทำงานตามคำสั่ง นายจ้างทุกคนย่อมไม่ประสงค์มีลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟังลูกจ้างที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันที ย่อมเป็นที่ปรารถนาของนายจ้าง

๔. การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วยสอดส่องดูแล ป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ

๕. ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนเป็นคนที่มีคุณภาพ และได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไป เป็นลูกจ้างผู้อื่น ความจงรักภักดี ยังหมายถึงการเก็บความลับของนายจ้างด้วย

๖. ความเคารพและยอมรับนับถือ นายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับจึงยังหวังที่จะได้ความเคารพนบถจากลูกจ้าง และต้องการให้ลูกจ้างยอมรับนับถือ

๗. ความซื่อสัตย์สุจริต ความปรารถนาร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือความซื่อสัตย์สุจริต ของลูกจ้าง โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรือวัตถุที่มีค่า

๘. ความอดุสาหะและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างที่มีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอมิมีความ อดุสาหะและความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้าง

^{๒๐} วิทยุเพ็ญ วอกกลาง, ผลกระทบของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๕.

๙. ความคิดสร้างสรรค์ ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่าย ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ นายจ้างจึงได้ลูกจ้างประเภทนี้ สามารถกำหนดโดยความต้องการของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะบุคคลมักถูกบันทึกออกเป็นหัวข้อที่เหมาะสม โดยทั่วไปมีดังนี้

๙.๑. ทางกายภาพ เช่น สุขภาพ บุคลิกภาพภายนอก ความอดทน และการแสดงออกในทางวาจา

๙.๒. ความรอบรู้ เช่น การศึกษา คุณวุฒิและประสบการณ์

๙.๓. สติปัญญาทั่วไป เช่น ไหวพริบ หรือความสามารถ

๙.๔. ความสามารถพิเศษ เช่น ทางเครื่องกล ความชำนาญในฝีมือ

๙.๕. ข้อได้เปรียบอื่นๆ เช่น ขยัน ปฏิบัติงานได้คล่องแคล่วมีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น

๙.๖. อารมณ์ เช่น ความเป็นผู้ยอมรับเหตุผล มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ใจคอหนักแน่น เป็นผู้ไว้วางใจได้

๙.๗. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ เช่น ลักษณะงานที่มีกรณีพิเศษได้แก่ การทำงานนอกเวลา การเดินทางไปต่างประเทศ คนที่ปรับตัว ได้ทุกสถานการณ์ ทำให้นายจ้างสบายใจ ไม่ต้องเปลี่ยนลูกจ้างบ่อย เพราะจะทำให้ต้องมาฝึกใหม่^{๒๑}

การว่าจ้างทำงาน (Employment) หรือบางทีเรียกกันว่าการมีงานทำหรือการว่าจ้างให้ทำงาน ต่างมีความหมายเช่นเดียวกันคือการที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงาน มีความสามารถที่จะทำงาน หรือต้องการทำงาน ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน บุคคลมีงานทำที่สถาบันของเอกชนหรือรัฐบาล ทำงานอาชีพอิสระหรือทำงานให้แก่ครอบครัวอย่างน้อย ๑๕ ชั่วโมง หรือมากกว่าต่อสัปดาห์ บุคคลนั้นมีงานทำแต่ไม่ได้ทำงานเพราะได้รับอนุญาตให้หยุดพักผ่อน เจ็บป่วยหรืออยู่ระหว่างการนัดหยุดงาน หรือหยุดงานด้วยเหตุผลอื่นใดก็ตาม ก็ยังถือว่าบุคคลนั้นมีงานทำ ความแตกต่างระหว่างจำนวนแรงงานที่ประเทศมีอยู่ ซึ่งเรียกว่ากำลังแรงงาน (Labour Force) และจำนวนแรงงานที่มีงานทำ^{๒๒}

ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว จะเป็นการบริหารแบบบูรณาการ (Area Approach) ใช้พื้นที่เป็นตัวหลัก ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้สอดคล้องกับระบบผู้ว่าราชการจังหวัด CEO โดยเน้นเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของแต่ละพื้นที่เริ่มต้นจากระดับล่าง ไม่ใช่แค่จากการสังเกตจาก ช้างบนลงล่าง และการปฏิบัติในพื้นที่ อำเภอ จังหวัด จะต้องประสานให้สอดคล้อง เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และยุทธศาสตร์ทั้ง ๗ ด้าน แต่ละยุทธศาสตร์จะมี ความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสุดท้าย คือการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย โดยสอดคล้องกับบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือ ด้านการจ้างแรงงาน (MOU) กับประเทศ พม่า ลาว และกัมพูชา สำหรับยุทธศาสตร์ในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบใน ๗ ด้าน ได้มีการวางแผน การปฏิบัติให้เชื่อมโยงสอดคล้องต่อเนื่องกัน โดยมีกรอบแนวทางการจัดระบบไว้ ๙ ประเด็น

^{๒๑} ชูชัย สมितिไกร, การคัดเลือกบุคลากร, (เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๕๔.

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

๑. การจัดกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย
๒. การเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย
๓. การนำเข้าแรงงานต่างด้าวส่วนที่ขาดเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย
๔. การพิจารณาจำนวน และโควต้าที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

๕. การกำหนดจำนวนเงิน ค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานต่างด้าว (Levy Tax)
๖. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าว
๗. การกำหนดรูปแบบของบัตรอนุญาตที่จะประจำตัวคนต่างด้าวและการพิสูจน์สัญชาติ
๘. การจัดระบบให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานแบบมาเข้ากลับเย็นในพื้นที่บริเวณชายแดน
๙. กำหนดมาตรการเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวจากกรอบแนวทางการจัดระบบการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้ง ๙ แนวทางข้างต้น ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์และมาตรการดำเนินการแต่ละ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว เสนอให้มีมาตรการที่เปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมายได้แก่ แรงงานพม่า ลาว และกัมพูชา ให้มีสถานะเข้าเมืองถูกกฎหมายและสามารถทำงานได้นอกจากนี้ได้มี มาตรการ สำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาใหม่ เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการที่เหมาะสม ของนายจ้าง โดยแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ต้องมีสภาพการจ้างตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่นเดียวกับแรงงานไทย มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การจดทะเบียนนายจ้างเพื่อทราบความต้องการและให้นายจ้างยอมรับ เงื่อนไข ต่าง ๆ ที่กระทรวงแรงงานกำหนด

ขั้นตอนที่ ๒ การรับสมัครแรงงานไทย เพื่อโอกาสให้แรงงานไทยมีงานทำก่อนจ้าง แรงงาน ต่างด้าว

ขั้นตอนที่ ๓ การพิจารณาจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อนุญาต บนพื้นฐานความเป็นจริง ของ ภาคเศรษฐกิจ

ขั้นตอนที่ ๔ การจ้างแรงงานต่างด้าว คือ การจ้างแรงงานต่างด้าว โดยปรับเปลี่ยน สภาพให้ถูกต้องตาม กฎหมาย และหากยังไม่เพียงพอกับความต้องการที่แท้จริงจึงนำแรงงานต่างด้าว ใหม่เข้ามา โดยวิธีการดังนี้

๑ การจ้างแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยก่อนอนุญาตจัดจ้างตามจำนวนที่ระบุต้อง ทำ การพิสูจน์สถานะของแรงงานต่างด้าวว่าเป็นบุคคลใน สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา หรือไม่โดย ประเทศต้นทาง เป็นผู้พิสูจน์และออกเอกสารรับรองบุคคล

๒ กำหนดค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวไว้ ๒ ส่วน คือแรงงาน ต่าง ด้าวต้องเสียค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน ตรวจโรค ประกันสุขภาพ และทำบัตร ส่วนนายจ้าง ได้กำหนดให้รับผิดชอบในเรื่องการประกันชีวิตและค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานต่างด้าว (Levy Tax)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว กำหนดมาตรการให้มีการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว และกัมพูชา ตามกฎหมาย เช่นเดียวกับคนงานไทย มีการดำเนินงานใน ๓ ลักษณะ คือ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน กำหนดมาตรฐานในการดำเนินการสกัดกั้นไว้ ๓ มาตรการ คือ

๑. ดำเนินการจัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัดกั้นตามช่องทางสำคัญบริเวณชายแดนทุกด้าน
 ๒. เพิ่มความถี่และความเข้มข้นในการลาดตระเวน
 ๓. ดำเนินการปิดล้อมตรวจค้นในพื้นที่เป้าหมาย
- วิธีดำเนินการ คือตรวจ และสกัดกั้นตามช่องทางสำคัญ โดยใช้หน่วยกองกำลังชายแดน และหน่วยกองร้อย ทหารราบ และทหารม้าตามบริเวณพื้นที่ตามแนวชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปราบปราม จับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดย

๑. เพิ่มความเข้มในมาตรการด้านการข่าว สืบสวนหาข่าว
๒. จับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้าเมือง และถูกจับเข้าเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมาย
๓. สืบสวนสอบสวนขยายผล เพื่อจับกุมนายจ้างหรือสถานประกอบการผู้นำพาและผู้ให้ที่พักพิง ถูกดำเนินคดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว โดย

๑. จับกุมและส่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ใกล้ที่สุดวิธีการโดย กักไว้ที่ห้องกักเพื่อรอการส่งกลับ
๒. จัดทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าว
๓. ตรวจสอบเพื่อพิจารณาโทษ
๔. ส่งกลับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว มีมาตรการในการประชาสัมพันธ์ คือ

๑. เน้นการประชาสัมพันธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายในการสร้างความตื่นตัว ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและเกิดความร่วมมือ
๒. รมรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้นายจ้าง ลดการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีวิธีการที่จะประชาสัมพันธ์คือการใช้สื่อสิ่งพิมพ์ สติกเกอร์ โปสเตอร์ การใช้สื่อโทรทัศน์ จัดทำสปอร์ต สารคดีสื่อบอร์ด ข่าวตัวอักษรวิ่ง การใช้สื่อวิทยุ สัมภาษณ์ผู้บริหาร การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์อินเทอร์เน็ต การใช้สื่อบุคคลในการประชาสัมพันธ์ และการจัดทำโครงการ พิเศษเพื่อการรณรงค์สร้างแนวร่วมมวลชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การติดตามประมวลผล มีเป้าหมายหลักคือ การบริหารจัดการให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เข้าสู่ระบบและเข้ามาเองอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาต

ทำงานรวมทั้งจัดระบบการทำงานให้มีมาตรฐาน มีแนวทางการดำเนินการคือ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการ ติดตามประเมินผล การกำหนดปัจจัยความสำเร็จและตัวชี้วัดการดำเนินการของมาตรการหลัก การสนับสนุน และการกำหนด ทั้งนี้ได้ กำหนดแผนการติดตามและประเมินผล^{๒๓}

สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือเรื่องสวัสดิการแรงงาน การเกิดขึ้นของสวัสดิการแรงงานนั้นมีที่มาดังนี้ การเกิดขึ้นของสวัสดิการแรงงานเริ่มมาจากนายจ้างเป็นผู้ให้แต่ฝ่ายเดียว โดยจัดตามความพอใจของนายจ้าง ต่อมารัฐบาลเข้ามามีบทบาทโดยออกเป็นกฎหมายบังคับ กำหนดสวัสดิการแรงงาน มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบดูแล ปัจจุบันสวัสดิการแรงงานเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง และชุมชน ตลอดจนองค์กรของลูกจ้างจากรายงานขององค์การสหประชาชาติ เรื่อง “สวัสดิการ อุตสาหกรรม” ได้แบ่งระยะของวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

๑. ระยะแรก นายจ้างเป็นฝ่ายให้แบบบิดาให้ต่อบุตร (Employer Paternalism) ประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ในโลกมีการจัดสวัสดิการแรงงานเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้ให้ตามความจำเป็นของ ลูกจ้าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เนื่องจากในระยะแรกของการเริ่มงาน อุตสาหกรรม ต้องจัดหาหนะเดินทางให้ลูกจ้างจากแหล่งชุมชน จึงจำเป็นต้องจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าวเพื่ออำนวยความสะดวกและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง

๒. ระยะที่สอง กฎหมายที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน (Legislative Requirements) ต่อมาเป็นระยะที่รัฐเริ่มเข้ามามีบทบาทด้วยการออกกฎหมายมาบังคับ เนื่องจากนายจ้าง ลดสวัสดิการแรงงานลง และปฏิบัติต่อลูกจ้าง อย่างปราศจากความเมตตาทำให้ลูกจ้างได้รับความลำบากในการดำรงชีพและการทำงาน รัฐจึงต้องยื่นมือ เข้ามาช่วยเหลือให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการทำงานมีสวัสดิการแรงงานเกิดความมั่นคงในชีวิตการทำงานขึ้น

๓. ระยะที่สาม สังคมมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community Responsibility) ในระยะไม่กี่ปีมานี้ประเทศต่างๆ หันมาสนใจในด้านการจัดสวัสดิการแรงงานที่มีข้อกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัด แต่เพียงฝ่ายเดียวแต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและโรงงานอุตสาหกรรมจะเห็นได้จากการที่รัฐ เข้าสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคม ที่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันรับผิดชอบด้วยกัน ประกอบกิจการหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม การประสานงานกับรัฐบาลในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ

โดยสรุป วิวัฒนาการในการจัดสวัสดิการแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ เริ่มจากระบบที่นายจ้าง เป็นผู้ให้แต่เพียงฝ่ายเดียว แบบบิดาให้แก่บุตร ต่อมาก็เริ่มมีกฎหมายบังคับใช้ เนื่องจากรัฐเล็งเห็น ความสำคัญของผู้ใช้แรงงาน ต้องการที่จะให้มีการประกันความมั่นคงให้แก่บุคคลเหล่านั้น และใน ระยะสุดท้าย เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและโรงงานอุตสาหกรรม จึงต้องจัดเป็นแบบที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกัน โดยทุกฝ่ายทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับประเทศ^{๒๔}

^{๒๓} วิทยา สิงห์มณี, “กระบวนการการหลบหนีเข้าเมืองของคนต่างด้าวจากประเทศพม่า และการจัดการ ปัญหาภาครัฐ: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

^{๒๔} บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, “โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม”, ๒๕๕๒, หน้า ๕ – ๘.

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ จึงได้ออกข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของแรงงาน ซึ่งกำหนดหลักการว่า ควรมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดที่รับประทานอาหาร ที่พักผ่อนและ สันทนาการ รวมทั้งการรับ-ส่ง ลูกจ้างจากที่พักไปทำงาน ซึ่งการจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าวอาจจัดทำโดยความตั้งใจหรือความสมัครใจของสถานประกอบกิจการเอง หรือร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่น และรัฐบาลส่วนกลางก็ได้

ขอบเขตของสวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ในลักษณะใหญ่ๆ ๓ ประการ คือ

๑. ในขณะที่ทำงาน (On-The-Job) ในเวลาทำงาน

๒. นอกเวลาทำงาน (Off-The-Job) แต่ยังคงอยู่ในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไปทำงาน ก่อนและหลังทำงาน แต่ยังคงอยู่ในบริเวณโรงงานหรือในขณะที่พักรับประทานอาหารกลางวัน

๓. นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside the Company in the Community at large) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพของครอบครัวคนงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ที่แวดล้อมเมื่อสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบรวมถึง การทำงาน ครอบครัว และชุมชนของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงาน ที่ให้แก่ลูกจ้างอาจจัดได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๓.๑. ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย

๓.๑.๑ การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ให้ลูกจ้างมีเวลา พักผ่อนเพียงพอ การกำหนดวันหยุดงาน การควบคุมการทำงานล่วงเวลา โรงงานอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยเพียงพอที่จะเป็นผลให้ลูกจ้างเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การคุ้มครองลูกจ้าง ที่ต้องออกจากงานโดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับนายจ้าง

๓.๑.๒ ความสะดวกสบายขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วม ใน สถานที่ทำงาน การบริการอาหารกลางวัน การจัดห้องพักผ่อน ห้องอ่านหนังสือ ตลอดจนห้องสมุด บริการลูกจ้างในเวลาพัก

๓.๑.๓ บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เช่น การจัดห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องเวชภัณฑ์ ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วย การบริการตรวจสุขภาพประจำปี การให้การศึกษาเรื่องสุขภาพ อนามัย

๓.๒. ภายนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่ลูกจ้าง บริการรับส่ง ถนนหนทาง สวน สนามเด็กเล่น การรักษาความปลอดภัยให้บริเวณที่พักอาศัยการสร้าง โรงเรียนให้แก่บุตรหลานของลูกจ้าง การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสร สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้าง นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางด้านสังคม ดังนี้

๓.๒.๑. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน สวัสดิการจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

๓.๒.๒. สวัสดิการด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด การศึกษาในโรงงาน^{๒๕}

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามทฤษฎีการแสวงหาแรงงานของนายจ้างจะจ้างแรงงาน ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด และแรงงานที่จ้างต้องมีความรู้ความสามารถในการผลิตจึงจะเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนายจ้างจะพิจารณาคุณภาพที่มีอยู่ในตัวแรงงานในปัจจุบันแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงศักยภาพในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านไปแล้วเพื่อที่จะได้แรงงานที่จะมาทำงานที่สามารถทำผลประโยชน์ที่ได้รับให้มากที่สุด การกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสถานประกอบการ การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์และ วางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้

๒.๒.๑ สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น ๑๐ ประเภทคือ

๑. สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล เพื่อการตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย

๒. สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย

๓. สวัสดิการด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิต เงินบำนาญ

๔. สวัสดิการด้านวันหยุด วันลา เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ วันลาป่วย

๕. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน

๖. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่างๆ

๗. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขัน กีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี

๘. สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพการแก้ไขความขัดแย้ง ในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว และด้านกฎหมาย

๙. โบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น

๑๐. สวัสดิการอื่นๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็กสนามเด็กเล่น บ้านพักตากอากาศ^{๒๖}

^{๒๕} สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นต์ติ้ง, ๒๕๔๐), หน้า ๔๖.

^{๒๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๖๑, ๖๒ และ ๖๓.

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างชาติขณะนี้สามารถ เลือกรางานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า เช่น งานเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรที่ให้ค่าแรงตามสัดส่วน กำหนดเป็นมาตรฐานมากขึ้น ดังนั้น สถานการณ์ตลาดแรงงานต่างชาติจึงมีลักษณะที่เรียกว่ามีการดึงแรงงาน ทั้งระหว่างภาคการจ้างงาน เช่น ภาคเกษตรกับภาคการผลิต แม้ในภาพรวมดูเหมือนจะมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานพื้นฐานระดับล่างแทนแรงงานไทย ซึ่งหลังไหลไปยังภาคการจ้างงานที่ทำงานสบายขึ้น ใช้ทักษะฝีมือมากขึ้น โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ การโรงแรมและภัตตาคาร

การศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ในตลาดแรงงานพื้นฐานระดับล่าง นั้นยังคงมีแรงงานไทยทำงานอยู่ไม่น้อย การจ้างแรงงานข้ามชาติตาม พระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติประเภทกิจการที่อนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติได้ทั้ง ๑๐ ลักษณะ แรงงานไทยส่วนใหญ่ครึ่งหนึ่งอยู่ในภาคเกษตร รองลงมาทำงานในภาคการก่อสร้าง ข้อมูลในช่วง พ.ศ. ๒๕๔๗ - ๒๕๔๙ พบว่า แรงงานไทยระดับล่างที่ทำงานในกิจการเหล่านี้มีจำนวนลดลงในกิจการประเภทขนส่งทางน้ำ ผู้รับใช้ในบ้าน ปศุสัตว์ และกิจการประมงทะเล หากเปรียบเทียบตัวเลขแรงงานไทยในภาคการจ้างงานระดับล่าง และแรงงานข้ามชาติเมื่อปี ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นปีที่มีจำนวนแรงงานข้ามชาติจดทะเบียนสูงที่สุด พบว่า ในภาพรวมแล้วตลาดแรงงานระดับล่างมีแรงงานไทยทำงานอยู่ ๘๓.๓ % และเป็นแรงงานข้ามชาติ ๑๖.๗% และเมื่อพิจารณาถึงประเภทกิจการที่ใช้แรงงานระดับล่างเหล่านี้แล้วการจ้างแรงงานข้ามชาติสูงมาก คือ การขนถ่ายสินค้าทางน้ำ (เป็นแรงงานข้ามชาติเกือบ ๖๓ %) รองลงมาคือ กิจการประมง (๔๔.๕ %) งานรับใช้ในบ้าน (ประมาณ ๔๔.๑ %) ต่อเนื่องประมง (๔๒.๗ %) และกิจการอื่น ๆ (๓๗ %) โดยในภาคการเกษตรและปศุสัตว์ ภาคก่อสร้าง และเหมืองแร่/เหมืองหินมีสัดส่วนของแรงงานไทยทำงานอยู่สูงกว่า ๙๐ %^{๒๗}

ปัจจุบันมีการจ้างแรงงานข้ามชาติด้วยอาชีพกรรมกรและรับใช้ในบ้าน อยู่ในหลายประเภทกิจการ/ภาคการจ้างงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์ของกรมการจัดหางาน และมีคณะกรรมการระดับจังหวัดเป็นผู้พิจารณาอนุญาตตามความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่เพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบมากที่สุด โดยเฉพาะงานกรรมกรในโรงงานนั้นค่อนข้างกว้าง และต้องอาศัยดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ในการอนุญาตทำงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนของประเภทการจ้างงาน ซึ่งมีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในแต่ละประเภทอยู่แล้วในปัจจุบัน ดังนี้

๑. ภาคเกษตร/เลี้ยงสัตว์/ประมง ได้แก่ คนงานในสวน คนงานในเรือประมง แรงงานตามฤดูกาลเก็บเกี่ยว

๒. ภาคการก่อสร้าง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานก่อสร้าง

๓. ภาคการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานไร้ฝีมือ งานกรรมกรแบกหาม หรืองานที่ต้องทำซ้ำ ๆ บางโรงงานก็จ้างแรงงานข้ามชาติอยู่ในสายการผลิตหรือทำงานกึ่งฝีมือ เช่น โรงงานเย็บผ้า โรงงานทอผ้า โรงงานทำกระดาด โรงงานแปรรูปไม้ โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า

^{๒๗} สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรปี ๒๕๔๙ และข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๗, (เสนอต่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๑).

โรงงานผลิตอาหารสัตว์ โรงงานบรรจุแก๊ส โรงหล่อ โรงกลึง โรงพิมพ์โรงเลื่อย สิ่งทอ บางโรงงานมีแรงงานข้ามชาติบางคนมีการขยับขึ้นมาเป็นหัวหน้าคนงาน เนื่องจากมีประสบการณ์ทำงานมานาน พัฒนาทักษะฝีมือได้ และนายจ้างต้องการคนงานที่สามารถเข้าใจงานและสื่อสารกับคนงานอื่น ๆ

๔. ภาคการค้าปลีกและค้าส่ง ในกิจการที่หลากหลาย เช่น ร้านขายซ่อมรถยนต์ ขายวัสดุก่อสร้าง ขายผักผลไม้ ขายพืชผลทางการเกษตร กิจการขายอาหาร ปืมน้ำมัน ร้านขายของชำ กิจการขายปลีก-ส่งเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ซึ่งต้องการแรงงานต่างชาติทั้งในฝ่ายผลิต และพนักงานช่วยขาย

๕. ภาคธุรกิจให้บริการ เช่น โรงแรมที่พัก รีสอร์ทสถานที่อยู่อาศัยอื่น ๆ ร้านขายอาหาร ส่วนใหญ่เป็นคนงานจัดสวนในโรงแรม รีสอร์ท เป็นแม่บ้านทำความสะอาดในโรงแรม หอพัก ทำงานในร้านขายอาหาร และธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการให้บริการท่องเที่ยวต่าง ๆ

๖. ภาคการขนส่ง ทั้งทางบกและทางน้ำ ซึ่งต้องการกรรมกรแบกสินค้า แรงงานในโกดัง

๗. ภาคครัวเรือนและบริการชุมชน ได้แก่ คนรับใช้ในบ้าน และแรงงานในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบริการสาธารณะในชุมชน คัดแยกขยะสิ่งปฏิกูล ดูแลสิ่งปฏิกูล

สรุป สวัสดิการแรงงาน เมื่อพิจารณาในด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย เห็นว่ามีลักษณะเช่นเดียวกับ วิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานที่กล่าวแล้วข้างต้น กล่าวคือ เริ่มจากนายจ้างเป็นผู้ให้ความพึงพอใจแบบ สมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ต่อมากฎหมายไทยฉบับแรกที่มิชอบปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงาน โดยเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงาน เช่นเดียวกับต่างประเทศ แต่ก็ยังกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่อง สวัสดิการแรงงานไว้น้อยมาก การที่นายจ้างจำนวนไม่น้อยในประเทศไทยให้สวัสดิการแรงงาน แก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนดก็แสดงว่า นายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบทางสังคมมากขึ้นการที่จะพัฒนา สวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบอาจจะยังต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่าย ทั้งรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง และเป็นเรื่องที่เป็นไปได้หากรัฐบาลจะได้ส่งเสริม จัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

๒.๒.๒ ข้อเสนอแนะในการกำหนดอาชีพ

๑. ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ ทั้งภาครัฐและเอกชนเห็นพ้องให้แต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการพิจารณาอนุญาตเองได้ในรายละเอียด หรือแยกเป็นพื้นที่เพื่อความคล่องตัวในการกำหนดเกณฑ์ให้สอดคล้อง กับความต้องการ และบริบทที่แตกต่างกัน เนื่องจากหากมีการกำหนดอาชีพตายตัวอาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานของแต่ละพื้นที่ หากไม่ครอบคลุมในแต่ละจังหวัดสามารถพิจารณาเพิ่มเติม โดยกำหนดเกณฑ์ให้กับแต่ละกิจการ หรือกำหนดสัดส่วนระหว่างการจัดจ้างแรงงานต่างชาติกับแรงงานไทย รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการจากภาคเอกชนประกอบด้วย

๒. การกำหนดอาชีพให้กับแรงงานต่างชาติอย่างสอดคล้องกับความเป็นจริงในการจ้างงาน แม้ส่วนใหญ่จะเห็นว่าน่าจะอนุญาตให้งานอาชีพกรรมกร ซึ่งใช้กำลังเป็นหลัก ทำงานที่ไม่ต้องการทักษะฝีมือ แต่ก็ควรจะเปิดโอกาสให้ทำงานถึงฝีมือได้บ้างหากมีความจำเป็น เช่น แรงงานในสายการผลิต ยังมีการพัฒนาทักษะอาชีพให้แก่แรงงานต่างชาติ เพื่อคุณภาพของการผลิต และการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของตัวแรงงานเอง

๓. การอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเภทกิจการ หรือหมวดอุตสาหกรรม มาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอาจจะทำได้สะดวกกว่า เนื่องจากมีทั้งการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม

และการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ โดยปรับปรุงเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ครอบคลุมตลาดแรงงานมีแรงงานต่างชาติรวมอยู่ด้วย

๔. สำหรับแรงงานในมาตรา ๑๓ ของกฎหมายการทำงานคนต่างด้าวฉบับปี ๑๕๕๑ ที่แบ่งย่อยได้ ๕ กลุ่ม คือ ถูกเนรเทศหรือระหว่างรอเนรเทศ รอการส่งกลับ ถูกถอนสัญชาติ ชนกลุ่มน้อยที่รอการลงสัญชาติไทย มีข้อเสนอให้สามารถทำงานนอกเหนือจากที่กำหนด เนื่องจากมีสถานะแตกต่างกับแรงงานจาก ๓ สัญชาติ และในกลุ่มที่ทำงานระดับล่างและงานกึ่งฝีมือน่าจะพัฒนาทักษะฝีมือ เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในการทำงาน ขณะเดียวกันก็มีข้อเสนอให้กำหนดอาชีพให้แรงงานต่างชาติจากพม่า ลาว และกัมพูชาทำงานได้เหมือนกัน^{๒๘}

กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลในระดับปฏิบัติส่วนใหญ่ไม่มีความเห็นแย้งต่อกรณีการเก็บเงินกองทุนเนื่องจากเห็นว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมของทุกคนที่ต้องช่วยให้ระบบอยู่ได้ การจัดการให้แรงงานอยู่ในระบบมากขึ้น แต่ประเด็นคำถามที่เกิดขึ้นในการลงพื้นที่ สามารถสรุปได้ มีดังนี้

๑. จำนวนเงินที่เหมาะสม แม้จะเป็นเงินที่เก็บจากแรงงานต่างชาติโดยตรง และไม่น่าจะเป็นปัญหาในบางประเภทกิจการที่มีค่าตอบแทนสูง แต่ผู้ประกอบการก็มีความกังวลถึงจำนวนที่จัดเก็บเข้ากองทุนฯ เนื่องจากในทางปฏิบัติแล้วนายจ้างอาจใช้ระบบออกไปให้ก่อนแล้วค่อยหักเงินเดือน

๒. แนวทางปฏิบัติและการบังคับใช้ ซึ่งยังไม่มี ความชัดเจนในข้อกำหนดต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกับกลุ่มแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานไป-กลับ หรือกรณีที่แรงงานเคลื่อนย้ายเปลี่ยนสถานที่เปลี่ยนนายจ้าง นอกจากนี้ก็ยังมีข้อกังวลในประเด็นการบังคับใช้ เนื่องจากกฎหมายไม่มีบทลงโทษนายจ้างทางอาญาหากไม่นำส่ง จึงมีข้อเสนอให้กำหนดหลักเกณฑ์ปฏิบัติให้รัดกุมและสะดวกต่อการปฏิบัติ

๓. การบริหารจัดการ แม้กฎหมายจะกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นการเฉพาะ แต่ก็ยังมีประเด็นในเรื่องการบริหารจัดการในระดับปฏิบัติ เงินกองทุน ที่สำคัญก็คือ การขอเงินกองทุนฯ คืน หากแรงงานเดินทางกลับเอง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเห็นว่าในทางปฏิบัติจริง ๆ แล้วทำได้ยากหรือเป็นไปได้ไม่สะดวก เนื่องจากประสิทธิภาพของฝ่ายปฏิบัติที่ล่าช้า ให้เพิ่มสถานที่ในการขอคืนเงิน

การตรวจสอบ และบทลงโทษ ประสานงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นคนจับ เมื่อจับส่งพนักงานสอบสวน ส่งฟ้องศาล ศาลจะให้สั่งปรับและจำ เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตรวจจับจะต้องได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้แก่ ผู้ว่าฯ รองผู้ว่าฯ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ จัดหางานข้าราชการ ซี ๓ เป็นต้นไป ตำรวจ ทหาร ชั้นสัญญาบัตร เป็นต้น สำหรับการเปลี่ยนแปลงบทลงโทษนายจ้างจากเดิมที่มีโทษอาญา คือ จำคุกให้เหลือเพียงโทษปรับ

การจัดระบบจ้างแรงงานต่างชาติ การเปิดให้จดทะเบียนแรงงาน ความเห็นส่วนใหญ่จากพื้นที่ที่เก็บข้อมูล คือ ให้มีการขึ้นบัญชีแรงงานข้ามชาติ เพราะสถานการณ์การจ้างแรงงานข้าม

^{๒๘} ข้อมูลจากการอภิปรายของ วสันต์ สาท, ผู้อำนวยการ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในการสัมมนาระดมความคิดเห็นต่อรายงานวิจัยเรื่อง, “การจ้างแรงงานข้ามชาติในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑”.

ชาติขณะนี้ เป็นแรงงานเถื่อนมากกว่าแรงงานจดทะเบียน ซึ่งเสี่ยงต่อการเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ และการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน แม้ว่าจะเป็นแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้อง เพื่อความสะดวกในการใช้แรงงานข้ามชาติ โดยไม่ถูกรบกวน โดยเฉพาะในพื้นที่ซึ่งมีการใช้แรงงานข้ามชาติเข้มข้น

การเปิดให้เอาคนใหม่เข้ามาจดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี จะช่วยให้ระบบทำงานได้เต็มที่มากกว่า แรงงานเข้าระบบได้ง่าย ทำให้สามารถตรวจจับดูแลได้ตรงกับสถานการณ์ความต้องการจริง อาจมีแรงงานข้ามชาติหลังไหลเข้าประเทศมาทำงาน แต่ผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความเห็นว่า กลไกตลาดจะบังคับความต้องการใช้แรงงานข้ามชาติให้สอดคล้องกับความต้องการจริงได้มากที่สุด ข้อดีอีกประการหนึ่งคือ การมีแรงงานให้หมุนเวียนใช้ทำงานได้ทั้งปี และแรงงานหลุดออกจากระบบได้ยาก

กระบวนการจัดหาแรงงานข้ามชาติ ควรเป็นการประสานงานหรือตั้งหน่วยงานหาคนงานในประเทศต้นทาง เพื่อให้ได้คนงานที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานถูกต้อง และเป็นการติดต่อแบบรัฐต่อรัฐ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการหาประโยชน์จากกฎหมายแรงงานเนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันพบว่า ยิ่งกฎหมายเข้มแข็ง ระบบบริหารแรงงานข้ามชาติ มีการแสวงหาประโยชน์จาก กระบวนการจัดหา จัดจ้างแรงงานข้ามชาติมากแต่ในความเป็นจริงอาศัยช่องทางเหล่านี้เข้ามาทำงานอยู่ในสายการผลิต กลายเป็นความขัดแย้ง ดังนั้นจึงควรมีระบบบริหารจัดการแรงงานต่างชาติดูแลครอบคลุมทุกกรณี และในกลุ่มแรงงานมีฝีมือเองนั้น ก็มีข้อเสนอให้ฝึกอบรมวัฒนธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาละเมิดต่ออ่อนในทางวัฒนธรรมและการละเมิดทางเพศผู้ได้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้อนรับในสถานที่ต่าง ๆ และกฎหมายหละหลวมมาก โดยเฉพาะบทลงโทษ^{๒๙}

เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการประกันแน่นอนทุกเดือนเป็นการตอบแทนผลจากการ ทำงานจำเป็นค่าจ้างดังนั้นเงินอื่นใดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่เป็นค่าจ้างแล้วย่อมเป็นสวัสดิการ ซึ่ง ได้แก่ ค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยขยัน ค่าครองชีพ ค่าอาหาร เงินสะสม เงินบำเหน็จ เงินช่วยเหลือต่างๆ

๑. ค่าล่วงเวลา ลูกจ้างที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ซึ่งคำนวณเป็นหน่วยมีสิทธิได้รับ ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตาม จำนวนผลงานที่ทำได้ หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า สองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือกรณีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตาม ผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าสองเท่า ของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวัน ทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้

๒. โบนัส (เงินรางวัลประจำปี) นายจ้างจ่ายให้กรณีที่สถานประกอบการมีผลกำไร หาก ปีใดผลประกอบการไม่ดีหรือขาดทุนอาจต้องงดจ่ายก็ได้ เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัส ตามระเบียบ ของนายจ้างนั้นจะไม่จ่ายในปีใดก็ได้ การจ่ายก็มุ่งหมายเป็นรางวัลความดีความชอบ ที่ลูกจ้างทำงานมา ด้วยความดี มีความประพฤติเหมาะสม กับผลงานของบริษัทหรือสถานประกอบการของนายจ้างโดยตรงสำหรับการจ่ายจะพิจารณาจากระดับ ของผลงาน อายุงานโดยคำนวณจากเงินเดือน

^{๒๙} กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ, การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๑๕๕๑ กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๑).

เดือนสุดท้ายอาจจะให้ ในอัตรา ๐.๕-๒ เท่าของเงินเดือน การจ่ายโบนัสจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม จากนายจ้าง จะสามารถปรับปรุง ความสัมพันธ์อันดี จูงใจและสร้างความมั่นใจแก่ลูกจ้าง

๓. เบี้ยขยัน จ่ายให้ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างไม่หยุดงาน ไม่ลา ไม่มาทำงานสาย ไม่ขาดงาน เบี้ยขยันเป็นเงินที่นายจ้างจ่าย ให้แก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันในการทำงาน จะได้เพิ่มมากขึ้นหรือขึ้นอยู่กับความขยัน ไม่ใช่ ค่าตอบแทนการทำงานโดยตรงไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง

๔. ค่าครองชีพ โดยจ่ายพร้อมกับเงินเดือนหรือ ค่าจ้าง ค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำมีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือน

๕. ค่าอาหาร จ่ายให้เพื่อลดค่าใช้จ่ายของลูกจ้างอาจให้วันละ ๕-๑๐ บาทหรือวันละ ๑๒- ๒๐ บาทหรืออาจจะจัดให้ข้าวเปล่าให้ฟรีพร้อมกับเงินดังกล่าวหรืออาจจะเป็นรายเดือนๆ ละ ๒๕๐- ๑,๐๐๐ บาท เงินค่าอาหารไม่ใช่ค่าจ้างถือเป็นเงินสวัสดิการ ค่าอาหารนายจ้างจัดให้แก่พนักงานที่มา ทำงานกะละสองมือ โดยคิดค่าอาหารเดือนละ ๙๐๐ บาท ไม่ปรากฏว่าผู้ใดไม่รับประทานอาหารจะได้รับ เป็นเงินสด อาหารที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างรับประทานดังกล่าวมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยการ ครองชีพ ลูกจ้าง ซึ่งมาทำงานในแต่ละกะมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง

๖. เงินสะสม จ่ายให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน เงินที่จ่ายนี้ลูกจ้างต้องมีส่วนร่วมด้วยโดยเงินสะสมจากลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง และนายจ้างจะจ่ายสมทบให้อีกตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงดังกล่าวมาใช้บังคับเนื่องจากภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามหากสถานประกอบกิจการใด ได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยนายจ้างให้ลูกจ้างช้อตลงยังผูกพัน กันอยู่ตามหลักนิติกรรมสัญญา เช่น กฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย (นายจ้าง) เรื่องสวัสดิการพนักงานข้อ ๒ ว่าด้วยเงินสะสมพนักงาน ระบุเจตนารมณ์การจัดให้มีเงินสะสมขึ้นเพื่อช่วยเหลือและเป็น หลักประกันให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของพนักงานที่ลาออกหรือเกษียณอายุว่าหลังจากพ้นสภาพ ซึ่งเงินที่จะได้รับนี้ส่วนหนึ่งเป็นเงินหักไว้จากค่าจ้างของโจทก์ (ลูกจ้าง) ในแต่ละเดือนและอีกส่วนหนึ่งจำเลย (นายจ้าง) จะต้องสมทบซึ่งต้องมอบเงินให้พนักงานที่ ลาออกในจำนวนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ไม่ใช่กำหนดให้อยู่ในดุลพินิจของจำเลย (นายจ้าง) ย่อมเป็นการไม่แน่นอนว่าจำเลยจะสมทบเงินหรือจะมอบเงินให้หรือไม่และไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของโจทก์ ทั้งไม่มีสวัสดิการที่จำเลย (นายจ้าง) จะต้องจัดให้โจทก์ (ลูกจ้าง) เจตนารมณ์ที่กำหนดไว้

๗. เงินบำเหน็จ จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุหรือเมื่อลาออก ตามอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเต็มที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนั้นมา จำนวนปีที่ทำงานดังกล่าวอาจเริ่มนับตั้งแต่ อายุงานปีที่ ๕ เป็นต้นไป ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเรื่องเงินบำเหน็จกำหนดว่า พนักงาน มีสิทธิได้รับเงิน บำเหน็จเมื่อทำงานครบเกษียณอายุโดยต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้ ๑.ปฏิบัติงานในฐานะพนักงานเป็นเวลา อย่างน้อย ๑๕ ปี ติดต่อกัน ๒.มีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ และ ๓.ทำงานให้จำเลยด้วยความขยันหมั่นเพียร และปราศจากข้อตำหนิในประวัติการทำงานเห็นได้ จ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุเมื่อพนักงานทำงานครบเกษียณอายุเท่านั้น แต่การเลิกจ้างของ จำเลยตามหนังสือแจ้งการเลิกจ้างมิใช่เป็นการให้โจทก์ออกจากงานโดยเหตุครบเกษียณอายุ ข้อเท็จจริงว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมีเจตนาไม่ให้โจทก์ได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุ

๘. ค่าเช่าบ้าน นายจ้างจะจ่ายให้แตกต่างกันตามระดับพนักงาน หรือลูกจ้างเป็นรายเดือน เช่นอาจจ่ายให้พนักงาน ๕๐๐-๑,๐๐๐ บาท ช่าง ๑,๐๐๐-๑,๕๐๐ หัวหน้างาน ๑,๕๐๐-๒,๐๐๐ บาท ผู้จัดการ ๒,๐๐๐-๓,๐๐๐ บาท และระดับบริหาร ๓,๐๐๐-๘,๐๐๐ บาท เงินค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือนนั้น ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่านายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวัน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านที่ นายจ้างจ่ายช่วยเหลือเป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ลูกจ้างบางคนที่นายจ้างจัดที่พักให้ นายจ้างก็ไม่จ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้

๙. เบี้ยเลี้ยง จ่ายให้กรณีที่ลูกจ้างออกปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการ อาจคิดตามระยะทางใกล้-ไกล ภายในจังหวัดเดียวกันหรือต่างจังหวัดหากไปต่างจังหวัดอาจจ่ายค่าพาหนะตามจริง พร้อมค่าอาหาร และค่าที่พักตามระดับของลูกจ้างหากจ่ายให้เป็นประจำเป็นค่าจ้างถ้าจ่ายเป็นครั้ง คราวเป็นสวัสดิการ^{๓๐}

สรุป ข้อเสนอแนะในการกำหนดอาชีพ กระบวนการจัดหาแรงงานข้ามชาติ ควรเป็นการประสานงานหรือตั้งหน่วยงานหาคนงานในประเทศต้นทาง เพื่อให้ได้คนงานที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานถูกต้อง ติดต่อบริษัทต่อรัฐ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการหาประโยชน์จากกฎหมาย ระบบบริหารแรงงานข้ามชาติ มีการแสวงหาประโยชน์จาก ดังนั้นจึงควรมีระบบบริหารจัดการแรงงานต่างชาติดังที่ครอบคลุมทุกกรณี และในกลุ่มแรงงานมีฝีมือเองนั้น ก็มีข้อเสนอให้ฝึกอบรมในการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา เช่น พนักงานต้อนรับในสถานที่ต่างๆ

๒.๒.๓ สวัสดิการประเภทบริหาร เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างได้แก่

วัสดุสิ่งของและอุปกรณ์ที่นายจ้างจัดหา จัดซื้อให้แก่ลูกจ้างเพื่อลดภาระในการครองชีพ ใน บ้าน ในครอบครัวแก่ลูกจ้างเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยตลอดจนเพื่อความปลอดภัยในการทำงานใน สถานประกอบกิจการได้แก่

๑. เครื่องแบบ ให้ผ้าตัดเสื้อ และกางเกงปีละ ๒ ชุดแก่ลูกจ้างทุกคนพร้อมกับรองเท้า
๒. อุปกรณ์ป้องกันอันตรายประจำตัว เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานเพื่อลูกจ้างได้ใช้ประจำตัวตามความเหมาะสม
๓. ที่นอนของใช้ ของใช้หรืออุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อลูกจ้าง หรือครอบครัวเช่นสบู่ ยา สี ฟัน กระดาษชำระ โดยนายจ้างจะจัดให้ตามที่เห็นว่าสมควร และเหมาะสม
๔. ที่เป็นสิ่งของที่ให้ในเทศกาลต่างๆ เป็นสิ่งของหรือเครื่องอุปโภคบริโภคที่จัดให้ ในเทศกาล หรือเนื่องในโอกาสต่างๆ อันจะทำให้ลูกจ้างผู้รับเกิดความรู้สึกว่าตนอยู่ในครอบครัวเดียวกับนายจ้างไม่โดดเดี่ยว เช่น ลูกจ้างที่คลอดบุตรจะมีสวัสดิการเป็นสิ่งของเครื่องใช้ สำหรับเด็กอ่อนภายในวงเงินที่ นายจ้างเห็นสมควร
๕. รถรับส่ง เพื่อความสะดวกในการ เดินทางจากบ้านไปทำงานและจากที่ทำงานหรือสถานประกอบกิจการกลับบ้าน ทำให้ลูกจ้างมาทำงานตามเวลา เป็นการลดค่าใช้จ่าย ลดภาระการมาทำงานเช้าของลูกจ้าง

^{๓๐} ัญญา ผลอนันต์, ค่าจ้างและสวัสดิการยึดหยุ่น, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ขวัญข้าว, ๒๕๓๘), หน้า๙๔-๑๒๐.

๖. การให้คำปรึกษาแนะนำ จัดให้มีบริการให้ข้อมูล บริการแนะนำปัญหาสุขภาพ ปัญหาการ ศึกษา ปัญหากฎหมาย ปัญหาด้านครอบครัว ให้ลูกจ้างได้ซักถามหรือขอคำแนะนำ

๗. จัดบริการห้องในสถานประกอบกิจการ

๘. ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย เพื่อให้ลูกจ้างใช้เปลี่ยนเครื่องแต่งกาย เพื่อสวมใส่เครื่องแบบ ชุดทำงานก่อนเข้าทำงาน รวมทั้งผลัดเปลี่ยนเสื้อผ้าส่วนตัวก่อนกลับบ้าน

๙. ห้องพักสำหรับผู้ทำงานกะได้พักผ่อนก่อนเข้าทำงานกะ และหลังเข้าทำงานกะเพื่อให้ลูกจ้างอยู่ในสภาพที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจนเกินไปในการที่จะต้องรอ และ เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่พร้อมจะทำงานในกะต่อไปหรือในวันทำงานต่อไป

๑๐. สถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างโดยการใช้สถานที่ ในสถานประกอบกิจการหรือใกล้เคียงที่ลูกจ้างทำงาน ซึ่งนายจ้างจัดหาผู้ดูแลเด็กหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็ก เพิ่มทักษะในการทำงานไม่ขาด ไม่ลาจะทำ ให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างและเป็นผู้ที่มีคุณภาพมีความชำนาญงาน

๑๑. บ้านพัก หอพัก ลูกจ้างที่ต้องไปทำงานแห่งอื่น เพื่อให้มีความพร้อมในการ ทำงาน โดยจัดให้ลูกจ้างทุกคนแสดงความประสงค์เข้าอยู่อาศัย พร้อมกับน้ำและไฟฟ้าฟรี อาจแบ่ง เป็นหอพัก ชายโสด หอพักหญิงโสด บ้านพักครอบครัวระดับผู้บังคับบัญชา

๑๒. โรงอาหาร สถานที่ขายอาหาร จัดให้มีโรงอาหารใกล้เคียงกับที่ทำงานหรือภายในสถานประกอบกิจการ จัดให้มีการขายอาหารมีคุณภาพดีถูกหลักโภชนาการราคาถูกกว่าท้องตลาดเพื่อให้ลูกจ้าง มีความสะดวกสบายขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริโภคและสุขภาพอนามัยของร่างกายสำหรับลูกจ้างที่

๑๓. น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำห้องส้วม จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม จัดให้โดย แยกตามเพศพร้อมกับสบู่ เครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างและจัดใกล้เคียงกับที่ทำงานโดยจัด ให้ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ และมีจำนวนมากหรือน้อยตามจำนวน ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

๑๔. ห้องพยาบาล จัดให้มีรายการเพลงกระจายเสียงบริเวณที่ทำงานหรือสถานประกอบกิจการ เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงานเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี หรือจัดให้มีสนาม กีฬาหรืออุปกรณ์กีฬาเพื่อลูกจ้างได้เล่นกีฬายามว่าง เพื่อความแข็งแรงและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง หรือจัดแข่งขันกีฬาประจำปีเพื่อพบปะสังสรรค์สร้างความรักความสามัคคีระหว่างลูกจ้างและเพื่อน ร่วมงาน^{๓๑}

สวัสดิการประเภทสิทธิประโยชน์อื่น

๑. ให้โอกาสลูกจ้าง ได้มีส่วนร่วมโดยการร่วมทุนกับนายจ้างด้วยการให้สิทธิการซื้อหุ้นบริษัทนายจ้างในราคาถูก

๒. สิทธิการลา ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานตามแต่ภาวะการณ์โดยมีเหตุผลอัน สมควร ซึ่งตามปกติในวันที่ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นนั้นลูกจ้างต้องมาทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิลา

^{๓๑} กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๑ พ.ศ.๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, ข้อ ๗.

ได้ แต่ต้องยื่นคำขอลาต่อนายจ้างและนายจ้างต้องอนุญาต ให้หยุดได้ อาจมีข้อยกเว้นไม่ต้องยื่นคำขอก่อนกรณีมีเหตุ จำเป็นเร่งด่วนดังนี้

๒.๑. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน วันลาป่วยนี้ไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้นายจ้าง

๒.๒. ลากิจโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๑๐ วัน เนื่องจากลูกจ้างมีกิจธุระส่วนตัวของลูกจ้าง

๒.๓. ลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยปีละ ๖ วันทำงานเมื่อลูกจ้างทำงานครบ หนึ่งปี ทั้งนี้ นายจ้างอาจยอมให้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปีลาพักผ่อนได้ตามดุลพินิจของนายจ้าง สำหรับปีต่อไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างลาพักผ่อนได้มากกว่า ๖ วันทำงานก็ได้

๒.๔. ลาคลอด ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้าง ๔๕ วัน ทำงาน

๒.๕. ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกอบรมวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

๒.๖. ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรม รับการ ฝึกหรือลาเพื่อการอื่น เนื่องจากลูกจ้างเด็กยังมีประสบการณ์ในชีวิตน้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ลูกจ้างเด็กดังกล่าว ซึ่งต้องแสดงหลักฐานต่อนายจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

๒.๗. ลูกจ้างมีสิทธิเพื่อทำหมัน รวมทั้งหากเกิดอาการแทรกซ้อน จากการทำหมัน ลูกจ้างมี สิทธิลาได้อีกตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันเป็นผู้กำหนดและได้ออกใบรับรองให้

๒.๘. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือการ เพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ดังกล่าวต้องมีโครงการ หรือหลักสูตรที่ชัดเจน^{๓๒}

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว นั้น ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายลักษณะ มี ประเด็นสำคัญที่พอสรุปได้ว่า แรงงานมีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อนายจ้างต้องการแรงงาน เพิ่มขึ้น ก็จะแสวงหาแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือคุณภาพที่ดีกว่าและเหมาะสมภายใต้ค่าจ้าง ระดับหนึ่ง ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว จะเป็นการบริหารแบบบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวหลักในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้สอดคล้องกับระบบผู้ว่าราชการจังหวัด CEO โดยเน้นเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของแต่ละพื้นที่ ไม่ใช่แค่จากการสังเกตจาก ช่างบนลงล่าง การดำเนินการทั้งด้านนโยบายในส่วนกลาง และการปฏิบัติในพื้นที่ อำเภอ จังหวัด จะต้องประสานสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสุดท้าย คือการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายต่อไป

^{๓๒}

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

๒.๓. แนวคิดเกี่ยวกับ หลักสังคหวัตถุ

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมีหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอเกี่ยวกับ หลักสังคหวัตถุ ๔ พอสรุปได้ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายและองค์ประกอบของ สังคหวัตถุ ๔

จากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของ สังคห ว่าด้วยวิธีการสงเคราะห์ หมายถึง วิธีการปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวนำใจคนอื่น ที่ยังไม่คุ้นเคยนับถือกันมาก่อน หรือที่นับถือกันอยู่แล้วให้สนิทสนมกันยิ่งขึ้น พุดง่าย ๆ ก็คือ สังคหวัตถุ เป็นวิธีการทำให้คนรัก หรือผูกใจคนนั่นเอง มี ๔ ประการ คือ

๑. ทาน (โอบอ้อมอารี) คือการให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ การแบ่งปัน ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยสิ่งของต่างๆ ตลอดจนให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอนที่ดีด้วย

๒. ปิยวาจา (วจีไพเราะ) คือ วาจาเป็นที่รัก หรือวาจาที่ซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดมิตรไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดจนคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วยเหตุและผลเป็นหลักฐานจูงใจให้มีผู้นิยมยอมรับ

๓. อัตถจริยา (สงเคราะห์) คือ การประพฤติที่เป็นประโยชน์คือ การชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดจนการช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. สมานัตตตา (วางตนพอดี) คือ ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดจนวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมในทุกกรณี^{๓๓}

ยังมีนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของ สังคหวัตถุ แปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ถ้านักบริหารที่มีความบกพร่องในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีความช่วยทำงาน เมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่า สังคหวัตถุ หมายถึงวิธีการผูกใจคน พระองค์ตรัสว่า รถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่างๆเข้าด้วยกัน ของรถม้าฉันใด คนในสังคมก็ฉันนั้น คือทำหน้าที่เป็นกาใจที่จะเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลิ่มสลักดังกล่าวนี้คือ สังคหวัตถุ นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ถ้ามีสังคหวัตถุ ๔ ประการ ได้แก่

๑. ทาน (โอบอ้อมอารี) หมายถึง การให้นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาการให้จะช่วยให้ผูกใจคนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนถมิติดานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” นักบริหารอาจให้ทานได้ ๓ วิธี คือ

^{๓๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๑๒.

๑.๑. อามิสทาน หมายถึงการให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังสุภาษิตที่ว่า “เพื่อนแท้คือเพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนตอบแทนจัดเข้าในอามิสทาน

๑.๒. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้องรวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในการทำงานหรือส่งไปศึกษาและดูงานต่างๆด้วย

๑.๓. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อมีการเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนต่ำแต่ได้ผลตอบแทนสูง นั่นคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา ดังภาษิตจีนที่ว่า “มีมิตร ๕๐๐ คน นับว่ายังไม่ค่อยเกินไป มีศัตรู ๑ คน นับว่ามากเกินไป” อับราฮัม ลินคอล์น กล่าวว่า “วิธีทำลายศัตรูที่ดีที่สุด คือ เปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร” เราจะทำอย่างนั้นได้ก็ต่อเมื่อเรารู้จักให้อภัย

๒. ปิยวาจา (วจีไพเราะ) หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานนักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดที่อ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน

๓. อตถจริยา (สงเคราะห์) หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูตาย บ้นวัวปั่นควายให้ลูกท่านเล่น” นักบริหารทำอตถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ใต้บังคับบัญชาดังโคลงโลกนิติที่ว่า “อาศัยเรือนท่านให้ วิจารณ์เห็นท่านทำการงาน ช่วยพร้อมแม้มีกิจโดยสาร นาเวศพาย ค่อยช่วยคำจ้วง จรดให้จนถึง”

๔. สมานัตตา (วางตนพอดี) หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง ตัวอย่างคนที่มีสมานัตตาก็คือคนที่ เป็น “เพื่อนตาย” ในโคลงบทนี้ “เพื่อนกิน สิ้นทรัพย์แล้ว แหนงหนี หาง่าย หลายหมื่นปี มาได้ เพื่อนตาย ถ่ายแทนซี- วาวาตม์ หายาก ผากผีไข่ ยากแท้จักหา”^{๓๔}

สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักธรรมแห่งการสงเคราะห์กัน หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่นไว้ให้ได้ เป็นหลักธรรมของการสงเคราะห์กัน มี ๔ อย่าง คือ ๑. ทาน (โอบอ้อมอารี) หมายถึง การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ๒. ปิยวาจา (วจีไพเราะ) หมายถึง พูดจา น่ารักน่านิยมนับถือ ๓. อตถจริยา (สงเคราะห์) หมายถึง การบำเพ็ญประโยชน์ ๔. สมานัตตา (วางตนพอดี) หมายถึง ความมีตนเสมอ คือทำตัวให้เข้ากันได้

^{๓๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

๒.๔ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สรุปข้อมูลเบื้องต้นการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ ที่ตั้งอยู่ใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่เป็นทางการได้ดังนี้

๒.๔.๑. จำนวนของสถานประกอบการโดยจะจำแนกออกเป็นหมวดแต่ละธุรกิจ

ผลการสำรวจ พบว่า ในปี ๒๕๖๐ มีสถานประกอบการธุรกิจฯ ที่ตั้งอยู่ใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๕๐ แห่ง รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชย์กรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิต ยานยนต์ ชิ้นส่วนยานยนต์ อุปกรณ์เครื่องจักร ผลิตภัณฑ์โลหะ เคมีภัณฑ์ พลาสติก เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อาหารแปรรูป การขนส่งสินค้าและบริการ (Logistics) การขายการบำรุงรักษา และการ ซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ รวมทั้งการขายปลีกน้ำมันเชื้อเพลิงรถยนต์

สำหรับสถานการณ์ด้านอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรปราการ ในปี พ.ศ.๒๕๖๐ พบว่า จังหวัดสมุทรปราการมีสถานประกอบการอุตสาหกรรมมากที่สุดในอำเภอบางพลี โดยมีเงินทุนจดทะเบียน ๘๓,๓๔๓,๑๘๙,๙๗๘ ล้านบาท หากวิเคราะห์จำนวนคนงานพบว่า มีจำนวนคนงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมรวม ๑๓๑,๒๕๑ คน โดยคนงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย จำนวน ๗๒,๑๘๘ คน และผู้หญิง ๕๙,๐๖๓ คน ซึ่งคนงานส่วนใหญ่อยู่ในบริเวณสถานประกอบการอุตสาหกรรมในพื้นที่ อำเภอบางพลี^{๓๕}

๒.๔.๒. ขนาดของสถานประกอบการกำหนดได้จากจำนวนของพนักงาน

เมื่อพิจารณาจำนวนลูกจ้าง ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมแล้วพบว่าผู้ประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ อำเภอบางพลี ลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนคนงาน เกินกว่า ๑,๐๐๐ คน ซึ่งในปี ๒๕๕๘ มีจำนวนคนงานลดลง ร้อยละ ๒.๔๓ ในขณะที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดอื่น ที่เหลือเมื่อพิจารณาของสถานประกอบการขนาดเล็ก พบว่าส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมในภาพรวม มีจำนวนคนงานเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี ๒๕๕๘ มีจำนวนคนงานเพิ่มสูงขึ้นในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๘ ขนาดเล็กที่มีคนทำงาน ๑- ๑๕ คน

๒.๔.๓ รูปแบบในการจัดตั้งของสถานประกอบการตามกฎหมาย

สถานประกอบการธุรกิจส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐.๕ มีรูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมายเป็นส่วนบุคคล หรือห้างหุ้นส่วนที่ไม่เป็นนิติบุคคล รองลงมาในรูปแบบเป็นบริษัทจำกัด บริษัทจำกัด (มหาชน) และห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด ร้อยละ ๖.๕ และร้อยละ ๒.๙ ตามลำดับสำหรับสถานประกอบการที่มีรูปแบบการจัดตั้งเป็นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สหกรณ์ มูลนิธิ สมาคมและอื่นๆ มีเพียงร้อยละ ๐.๑

เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานประกอบการ(จำนวนคนงาน) พบว่าสถานประกอบการที่มีคนทำงาน ๑-๑๕ คนส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ ๙๑.๘ ดำเนินกิจการในรูปแบบส่วนบุคคล ในขณะที่สถานที่ประกอบการที่มีคนทำงานตั้งแต่ ๑๖ คนขึ้นไป มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่

^{๓๕} แผนพัฒนาจังหวัดจังหวัดสมุทรปราการ ๔ ปี, (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔), หน้า ๒๑-๒๒.

ดำเนินการในรูปแบบบริษัทจำกัด และแปรตามขนาดของสถานประกอบการ คือสถานประกอบการที่มีคน ๑-๑๕ คน ร้อยละ ๖๑.๘ คน ทำงาน ๒๖-๓๐ คน มีร้อยละ ๗๖.๙ คน ทำงาน ๓๑-๕๐ คน มีร้อยละ ๘๗.๔ และคนทำงาน ๕๑-๒๐๐ คน มีร้อยละ ๙๓.๐ สำหรับสถานประกอบการที่มีคนทำงาน ๒๐๐ คนขึ้นไปทุกแห่ง(ร้อยละ ๑๐๐.๐) ดำเนินกิจการในรูปแบบบริษัทจำกัด และบริษัทจำกัด (มหาชน)

๒.๔.๔ รูปแบบการจัดตั้งของสถานประกอบการตามเหตุผลทางเศรษฐกิจ

สถานประกอบการธุรกิจ ในเขต อำเภอบางพลี ส่วนใหญ่หรือร้อยละ ๙๘.๑ มีรูปแบบเป็นสำนักงานแห่งเดียว ไม่มีสำนักงานใหญ่หรือสาขาอยู่ที่ใด ส่วนที่มีรูปแบบเป็นสำนักงานสาขา และสำนักงานใหญ่มีร้อยละ ๑.๖ และร้อยละ ๐.๓ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานประกอบการ(จำนวนคนทำงาน) พบว่าสถานประกอบการที่มีคนทำงาน ๑-๑๕ คน ถึงร้อยละ ๙๘.๕ เป็นสำนักงานแห่งเดียว สำหรับสถานประกอบการขนาดอื่นๆ ส่วนใหญ่มีรูปแบบการจัดตั้งเป็นสำนักงานแห่งเดียว ร้อยละ ๗๐.๐-๘๐.๐ ยกเว้นสถานประกอบการที่มีคนทำงาน ๓๑-๕๐ คน มีร้อยละ ๖๖.๙

๒.๔.๕ แรงงานและลูกจ้างของสถานประกอบการตามธุรกิจ

ในปี ๒๕๕๖ มีจำนวนคนทำงานในสถานประกอบการธุรกิจใน อำเภอบางพลีทั้งสิ้นมีจำนวน ๑๓๑,๒๕๑ คน เป็นคนทำงานโดยไม่ได้รับ ค่าจ้าง/เงินเดือน จำนวน ๕๗,๖๑๙ คน หรือร้อยละ ๔๓.๙ และมีการจ้างงานหรือลูกจ้างจำนวน ๗๓,๖๓๒ คน หรือร้อยละ ๕๖.๑ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างระดับ ปฏิบัติการจำนวน ๑๑๕,๕๐๑ คน หรือร้อยละ ๘๘.๐และลูกจ้างระดับบริหารจัดการจำนวน ๑๕,๗๕๐ คน หรือร้อยละ ๑๒.๐

เมื่อพิจารณาการจ้างงาน ตามหมวดย่อยธุรกิจ พบว่า มีลูกจ้างในธุรกิจการขายปลีก (ยกเว้นยานยนต์ และจักรยานยนต์) มากที่สุดจำนวน ๓๒,๕๕๐ คน หรือ ร้อยละ ๒๔.๘ รองลงมาเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในธุรกิจการขนส่ง (ยกเว้น ยานยนต์และ จักรยานยนต์) มีจำนวน ๒๓,๒๓๑ คน หรือร้อยละ ๑๗.๗ สำหรับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในธุรกิจการขนส่ง และการขายปลีกการซ่อมยานยนต์ และ จักรยานยนต์มีจำนวน ๒๐,๖๐๖ คน หรือ ร้อยละ ๑๕.๗ ที่เหลือปฏิบัติงานในธุรกิจนอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น^{๓๖}

ภารกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อป้องกันความขัดแย้ง เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกัน ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายหลัก เพื่อเสริมสร้างสันติสุขในวงการแรงงานต่างด้าว ให้นายจ้าง และลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงาน เพราะหากนายจ้าง ลูกจ้างมีความเข้าใจกันเป็นอย่างดีย่อมไม่เกิดปัญหาขัดแย้งขึ้น เมื่อไม่มี ปัญหาขัดแย้ง พลังในการขับเคลื่อนงานหรือทีมงานก็จะดีนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต หรือเพิ่มผลผลิตภาพ ในการ ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตย่อมดีขึ้น ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสุข เนื่องจากมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นผลกำไรตามมา จึงได้นำหลักในการบริหารจัดการใน ๕ ด้านดังต่อไปนี้ ๑) ด้านด้านการวางแผน ๒) ด้านการจัด

^{๓๖} การสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๙).

องค์กร ๓) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ๔) ด้านการประสานงาน ๕) ด้านการควบคุมงาน เข้ามาเป็นแนวทางในการพัฒนา^{๓๗}

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ใน การศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ดังนี้

ชนิกานต์ ถาวรยุติการต์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามแนวคิด Malcolm Baldrige: กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพในการปฏิบัติงานของ เทศบาลนครนนทบุรีตามแนวคิด MacLom Baldrige ทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งได้แก่

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

อยู่ในระดับมากทุกด้าน ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาภายนอกเทศบาล คือ ประชาชนไม่เคารพสิทธิซึ่งกันและกันโดย ดึงรัฐเข้ามาเป็นตัวกลางเพื่อใช้ไกล่เกลี่ยและปัญหาภายในเทศบาล คือไม่สามารถให้บริการประชาชนตามที่ประชาชนคาดหวังไว้ ติดขัดที่กฎระเบียบ ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย คือ

๑. มีการจัดทำคู่มือ Manual และติดตามผลเป็นระยะ
๒. สร้างให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
๓. มีการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ
๔. การรณรงค์ให้ประชาชนมีความผูกพันกับชุมชน^{๓๘}

วันวิสา มหารมย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การ

^{๓๗} สภาพเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรปราการ, สถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, ไตรมาส ๑, (มกราคม – มีนาคม, ปี ๒๕๖๐).

^{๓๘} ชนิกานต์ ถาวรยุติการต์, “การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามแนวคิด Malcolm Baldrige: กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐).

บริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ดังนี้ ด้านมุทิตาอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑) ด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมากระดับสอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) ด้านเมตตาอยู่ในระดับมากระดับสาม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖) ด้านกรุณาอยู่ในระดับมากระดับสี่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓)

๒. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มี วุฒิการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ สถานภาพ อายุ รายได้ และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยส่วนมากเสนอว่า ผู้บริหารควรมีเมตตาดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน จัดสรรงานให้เท่าๆ กัน และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุกข์ ก็ต้องช่วยเหลือและหาวิธีช่วยหรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา มีมุทิตาจริงใจต่อ ความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา อุเบกขาความเป็นกลาง ให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่รักชอบเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง และให้ออกาสและสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความเจริญก้าวหน้าสำหรับแนวทางที่ใช้ในการพัฒนา การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ส่วนมากเสนอว่า ควรใช้หลักการทางศาสนา โดยให้ผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ สร้างคุณลักษณะให้เกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาผลงาน มีความจริงใจในการบริหารงานมีความรักในองค์กร^{๓๔}

อาจพล วงศ์บุษราคัม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของกรมชลประทานตาม หลักธรรมาภิบาล” ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาลโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมีคุณภาพปานกลาง เมื่อได้พิจารณาเป็นราย พบว่า กรมชลประทานให้ความสำคัญ กับหลักความโปร่งใสมากที่สุด รองลงมาคือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความ รับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม

ปัญหา อุปสรรค ที่พบคือ ตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ หลัก ในหลักการมีส่วนร่วมการปรับปรุงข้อกฎหมาย บางครั้งไม่ครอบคลุมในปัญหา อุปสรรค ข้อเท็จจริง ที่เกิดขึ้นเนื่องจากไม่ได้เชิญ ผู้ ปฏิบัติงานเข้าร่วม ทำให้เมื่อกฎหมายที่ปรับปรุง ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ หลักความคุ้มค่าการบริหารเงินงบประมาณของกรมชลประทาน บางส่วนไม่ได้ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด หลักความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวเนื่องจากปริมาณมีมาก บุคลากรมีไม่เพียงพอ

^{๓๔} วันวิสา มหารมย์, “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

เกียจความ รับผิดชอบกัน ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่วนหลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักความโปร่งใส มี ปัญหา อุปสรรค น้อย

เมื่อการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทานต่อการบริหารงาน ด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เป็นไปตามสมมติฐานสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ตำแหน่งปัจจุบัน, ระยะเวลาในการทำงาน และสังกัด ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อการบริหารงานในด้านกฎหมายและที่ดินของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน การเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาลผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ข้อค้นพบและได้พิจารณาเสนอแนะรูปแบบของการบริหารงานของกรมชลประทานด้านกฎหมาย และที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๖ รูปแบบ ได้แก่รูปแบบของหลักนิติธรรม รูปแบบหลักคุณธรรม รูปแบบหลักความโปร่งใส รูปแบบหลักความรับผิดชอบต่อรูปแบบหลักการมีส่วนร่วม และรูปแบบหลักความคุ้มค่า ในแต่ละรูปแบบประกอบด้วย ๒ ด้าน คือ ในด้านผู้บริหาร และในด้านการบริหารจัดการ โดยได้สร้างรูปแบบเป็นวงกลมซึ่งแสดงถึงกิจกรรมและกำหนดตัวชี้วัด การบริหารงานของกรมชลประทาน ด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล^{๔๐}

น้อม หลอดกระโทก ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่า

๑.หลักธรรมสำหรับการบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์ ในการบริหารจัดการของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า หลักธรรมแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ ในระดับพื้นฐาน คือในหลักสองและระดับสูง หลักธรรมระดับพื้นฐาน คือ หลักทิวฐธัมมิกัตถสังวัตตนิกธรรม ๔ คือธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบันได้แก่ ๑. อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น

๒. อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา ๓. กัลยาณมิตตตา ความเป็นผู้มีมิตรดี และ ๔.สมชีวิตา จากความเป็นอยู่ที่เหมาะสม หลักอปริหานิยธรรม ๗ คือธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อมเป็นไปเพื่อความเจริญในฝ่ายเดียว ได้แก่ ๑. หมั่นประชุมกันเป็นเนืองนิตย์ ๒. พร้อมเพรียงกันประชุม ๓. ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติ ๔. ให้ความเคารพผู้อาวุโส ๕. ให้เกียรติและคุ้มครองสตรี ๖. เคารพสักการะเจดีย์ปูชนียสถาน ๗. ให้ความ อารักขาคุ่มครองแก่บรรพชิต หลักฆราวาสธรรม ๔ คือ ธรรม ของผู้ครองเรือน ได้แก่ ๑. สัจจะ ความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์จริงใจ ๒. ทมะ การฝึกการข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว ให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ๓. ขันติ ความอดทน ตั้งใจทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ๔. จาคะ ความเสียสละ สละกิเลส สละ ความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตน หลักสปปุริสธรรม ๗ คือหลักธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้ เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี , ได้แก่ ๑. อัมมัญญตา รู้หลักเหตุผล รู้หลักการรู้หลักความจริง ๒. อัตถัญญตา รู้จักอรรถ, รู้ความมุ่ง

^{๔๐} ออาจพล วงศ์บุษราคัม, “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

หมาย ๓. อัตตัญญูตา รู้จักตน คือรู้เรานั้นอยู่ในภาวะอะไร ๔. มัตตัญญูตา ความรู้จักประมาณ คือความพอดี ๕. กาลัญญูตา ความรู้จักกาล คือรู้จักกาลอันเหมาะสม ๖. ปริสสัญญูตา ความรู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชน ๗. ปุคคลัญญูตา ความรู้จักบุคคล รู้จักในความแตกต่าง รู้จักอัธยาศัย ส่วน หลักธรรมระดับสูง คือหลักบำบัตหรือหลักควบคุมตนเอง ได้แก่ หลักธรรมอริยทรัพย์ ๗ คือ ทรัพย์อันประเสริฐ ทรัพย์หรือคุณธรรมประจำใจอย่างประเสริฐ หลักสัมปรายิกัตถสังวัตตนิกธรรม ๔ คือ หลักธรรม ที่เป็นเพื่อประโยชน์เบื้องต้น, ธรรมที่เป็นเหตุสมหมาย, ธรรมที่อำนวยความสะดวกสุขขั้นสูง และ อปปมาทธรรม ความไม่ประมาท คือความเป็นอยู่อย่างไม่ขาดสติ หรือความเพียรที่มีสติเป็นเครื่องเร่งเร้า

๒. การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์ ของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัด ชัยภูมิ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านวิถีชีวิตเป็นไปตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์ ด้านความคิดความเห็นต่อการบริหารจัดการ ด้านการบริหารจัดการในกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ด้านประโยชน์ของการเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ และด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์พบว่า มีการบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์อยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน

๓. ปัญหาอุปสรรคและผลกระทบในการพัฒนาชุมชนรวมและแนวทางแก้ไข ของกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ตั้งขึ้นโดยประชาชน ขาดประสบการณ์ ไม่สามารถให้สมาชิกอยู่ในภาวะเยียบได้ดี ความคิดไม่เข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่ม ขาดความสามัคคีและขาดความซื่อสัตย์ต่อกัน ผลกระทบ ตามมาต่อการพัฒนาชุมชน คือ กลุ่มเติบโตช้า มีสมาชิกเข้าร่วมในกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ลดลง ขาดความ เชื่อมั่น และกลุ่มที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน แนวทางแก้ไข ทำกิจกรรมร่วมกันและเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมและระเบียบต่างๆจากวิทยากรให้บ่อย ๆ เพื่อที่จะเป็นผลดี เกี่ยวกับตนเอง กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์^{๔๑}

ชุดิกาญจน์ อังคารประเสริฐ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการ สหกรณ์การเกษตร บ้านลาด จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารจัดการของสหกรณ์บ้านลาด จำกัด มีการจัด ระเบียบ การบริหารงานอย่างเป็นระบบมีสินทรัพย์หมุนเวียนมาก และสมาชิกส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และปัจจัยที่ส่งผลให้สหกรณ์สามารถประสบผลสำเร็จได้คือคน เงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ การบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหกรณ์^{๔๒}

พระบัณฑิต ญาณธีโร (สุธีระตฤณ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของพระธรรม โกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตาม ทฤษฎีตะวันตกในยุคโลกาภิวัตน์ ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำตามหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักปาปนิกรรม ๓ หลักอคติ ๔ หลักพรหมวิหารธรรม ๔ หลักสังคหวัตถุธรรม ๔ หลักสปปุริสธรรม ๗ หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ หลักราชสังคหวัตถุ ๔ หลักสาราณียธรรม ๖ หลัก สังคาลกสูตรและ หลักอปริหานิยธรรม ๗ ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ ในการบริหาร

^{๔๑} นิม หลอดกระโทก, “การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์”, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๔๒} ชุดิกาญจน์ อังคารประเสริฐ, “การศึกษาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕).

กิจการคณะ สงฆ์ภาค ๒ ทั้ง ๖ ด้านที่โดดเด่น ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สร้างแรงบันดาลใจสอดคล้องกับภาวะ ผู้นำตามทฤษฎีตะวันตก ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูปและภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักปาปนิกรธรรม ๓ และยังมีหลักธรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักพรหม วิหารธรรม ๔ และหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ผู้นำองค์กรคณะสงฆ์ไทยสามารถนำภาวะผู้นำของพระธรรม โกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ สอดคล้องกับหลักธรรมที่เกี่ยวกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักปาปนิกรธรรม ๓ หลักสัปปุริส ธรรม ๗ หลักพรหมวิหารธรรม ๔ และหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการ คณะ สงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ผู้นำคณะสงฆ์ไทย ควรมีภาวะผู้นำดังกล่าว เพื่อที่จะสร้างวิสัยทัศน์และ สร้างแรงบันดาลใจให้แก่คณะสงฆ์ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของคณะสงฆ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนาสืบไป^{๔๓}

พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนาทั้ง ๔ หมวดธรรม คือ อธิปไตย ๓พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอคติ ๔ ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ได้มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ หมวดธรรมดังกล่าวของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยในส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ได้แก่ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงานส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อการ บริหารงานส่วนบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วุฒิการศึกษา โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ โดยนำไปใช้กับหลักหน้าที่ และประยุกต์กับประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพราะธรรมของพระพุทธศาสนา สามารถจำแนกไปใช้ตามความเหมาะสม^{๔๔}

นายโกวิท ธนการพาณิชย์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี และมีตำแหน่งหน้าที่ เป็นผู้ปฏิบัติตามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง ทั้ง ๖ หลักคือ หลักนิติ ธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกหลักผลการโดยเปรียบเทียบ

^{๔๓} พระบัณฑิต ญาณธีโร (สุธีระตฤณนา), “ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ใน การบริหารกิจการคณะสงฆ์”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๔๔} พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ของการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ความคิดเห็นในปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวงนั้น ในปัญหาและอุปสรรค พบว่า มีเล็กน้อย และมีข้อเสนอแนะ ให้ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลให้ครบทั้ง ๖ ด้าน เพราะหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารการปกครองส่วนที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะที่จะ นำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๔๕}

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าวได้ทำการศึกษาและสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

กฤษฎา อาชนิจกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปราบปรามการลักลอบนำเข้าคนผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดผลกระทบในประเทศปลายทาง ผลกระทบทางด้านอาสสะท้อนกลับไป ยังประเทศต้นทางด้วยผลกระทบขึ้นอยู่กับปริมาณและลักษณะของผู้ย้ายถิ่น กล่าวง่าย ๆ คือยังมีมาก ผลกระทบก็สูงตามด้วย สามารถแบ่งผลกระทบออกเป็น ๖ ด้านดังนี้

๑. ผลกระทบด้านการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่เห็นชัดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง และประเทศที่เป็นทางผ่านในด้านเศรษฐกิจ การติดต่อ การค้าและช่วยเหลือต่อกัน ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดความตึงเครียดของความสัมพันธ์ขึ้นได้ และส่งผลต่อความมั่นคง

๒. ผลกระทบด้านประชากร คือผลต่อการเปลี่ยนแปลงขนาดโครงสร้างประชากรในแง่ อายุ และเพศอัตราพึ่งพิงทางประชากร อัตราการเกิด และอัตราการตาย อัตราความแออัดของประชากร ในเมืองหรืออุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้อาจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวน และ คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น เช่น เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส ดังนั้นการศึกษา คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากรทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

๓. ผลกระทบด้านแรงงานในด้านบวก แรงงานต่างชาติ อาจเข้าช่วย ทดแทน แรงงานที่ขาดแคลนในภาคการผลิตต่างๆ โดยเฉพาะที่เป็นงานสกปรกอันตรายและเสี่ยง ซึ่งคนท้องถิ่นหลีกเลี่ยงที่จะทำ ในด้านลบ การมีแรงงานต่างชาติทำให้เกิดสภาวะการกดค่าแรงของ แรงงานท้องถิ่นและอำนาจในการต่อรองของคนงานท้องถิ่นน้อยลงเพราะนายจ้างมี ตัวเลือกมาก ซึ่งอาจส่งผลถึงเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางลบด้วย

๔. ผลกระทบด้านสังคม โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสวัสดิการสังคมที่ประเทศปลายทางต้องแบก รับภาระจากผลการเปลี่ยนแปลงในด้านการเกิด การเข้าเรียนของเด็กตามมา หรือเด็กเกิดใหม่ การใช้บริการรักษาพยาบาลซึ่งใช้จ่ายจากฐานระบบภาษีของประชาชนในประเทศปลายทาง โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาของเด็กตามมา ถ้าไม่มีการศึกษาแล้วปัญหาสังคมจะเพิ่มขึ้น

^{๔๕} โกวิท ธนการพาณิชย์, “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๕. ผลกระทบด้านสาธารณสุข ซึ่งอาจมีการนำเชื้อโรคเข้ามา โดยเฉพาะโรคติดต่อ ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นชัดเจนคือการควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ และถ้าเดินทางกลับก็อาจไปแพร่โรคในประเทศของตนต่อไป

๖. ผลกระทบต่อความมั่นคง ภายในประเทศซึ่งเป็นความกังวลหลักของ ประเทศปลายทางที่ ในความกังวลของรัฐปลายทางและประชาชนท้องถิ่น ก็คือการเพิ่มขึ้นของจำนวนคนที่รัฐตรวจสอบไม่ได้ เพราะไม่มีระบบควบคุม ที่อยู่อาศัยอาจก่อให้เกิดกิจกรรมนอกระบบ ซึ่งรัฐไม่อาจควบคุม การจ้างงานเถื่อน การรักษาโรค รวมถึงการเพิ่มขึ้นของอาชญากรรมโดยคนเถื่อน ทั้งหมดนี้ดูประการหนึ่งว่า ผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมายจะสร้างให้เกิดความไม่สงบขึ้นในสังคมปลายทาง ในอีกด้านผู้ย้ายถิ่นกลุ่มนี้ ขาดอำนาจการต่อรอง จึงถูกรังแก ถูกเอาเปรียบ และถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ง่าย ทุกรูปแบบ ความเปราะบางของคนกลุ่มนี้ จึงอาจนำไปสู่การถูกทำร้ายโดยเจ้าหน้าที่รัฐไม่ สนใจจะปกป้องดูแล เข้าร่วมซ้ำเติมด้วย ประเด็นผลกระทบต่อความ มั่นคงยังมีความซับซ้อนเป็นผลกระทบ เช่น เศรษฐกิจ ความสงบเรียบร้อยในสังคม วัฒนธรรม การเมือง ผลที่ได้เป็นบวกหรือเป็นลบต่อสังคม ปลายทาง เรื่องผลกระทบต่อความมั่นคง^{๔๖}

ณัฐชญา อุตตมชัย ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การ แก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงรายและจังหวัด ลำพูน” ผล วิจัยพบว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ยังคงเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศ ไทยมายาวนาน ซึ่งประเทศที่ถือได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งในเป้าหมายของแรงงานต่างด้าว ที่นิยมเดินทางเข้ามาทำมาหากินอย่างเป็นล่ำเป็นสัน เนื่องจากประเทศไทยมีพรมแดนที่เป็นผืนดินซึ่งง่าย ต่อการ เดินทางเข้าประเทศ นอกจากนั้นยังขาดแคลนแรงงานในยุคเศรษฐกิจฟื้นฟูกำลังมีส่วนมีแรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยไม่ได้มีการจดทะเบียนไว้ การใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิด กฎหมายจนเคยชินมีส่วนทำให้การบริหารและการจัดการด้าน แรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความ ยากลำบากเพราะไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถเปิดเผยสถิติ จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง ผิดกฎหมาย ที่แท้จริงได้จากสภาพความเป็นจริงในขณะนี้จะเห็นได้ว่า แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ในประเทศไทย ซึ่งเป็นภาพที่คุ้นตาและไม่รู้สึกแปลกอะไรโดย จะเห็นได้จากคนงานตามร้านค้า เด็ก รับใช้ในบ้าน หรือคนงานตามโรงงานต่างๆ ไม่สามารถพูดภาษาไทย ได้ หรือพูดได้ก็ไม่ชัดเจน คน เหล่านั้นเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียน แต่มีอีกมากที่หลีกเลี่ยง กฎหมายโดยไม่สามารถตรวจสอบได้ เนื่องจากมีการ ลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายอย่างเป็น ระบบ และมีเครือข่ายโยงใยกับข้าราชการบางกลุ่ม ทำให้ยากต่อการปราบปราม ประกอบกับ งบประมาณไม่เพียงพอกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่มาก ทำให้การจับกุม ลำบากขึ้น^{๔๗}

กนกพรรณ รูปขจร ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการ ผ่อน ผันแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง

^{๔๖} กฤตยา อาชวนิจกุล, **สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๖), หน้า ๖๕.

^{๔๗} ณัฐชญา อุตตมชัย, “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงาน ต่าง ด้าว พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน”, **วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๙).

จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่าประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ต้องการให้รัฐบาลกำหนดมาตรการที่เหมาะสมต่อการจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคง การกำหนดบทลงโทษกับแรงงานที่กระทำความผิดกระบวนการผลิตเพื่อให้สามารถรองรับแรงงานคนไทย และการขอความช่วยเหลือจากประเทศเพื่อนบ้านและสหประชาชาติในการผลักดันให้สร้างศูนย์ให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว โดยประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๗๐.๘๓ ไม่ต้องการให้รัฐบาลกำหนดนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายให้ทำงานในประเทศไทย เว้นแต่กลุ่มนายจ้างและเจ้าของธุรกิจเห็นด้วยเพียงร้อยละ ๔๒.๙๐ แต่ปัจจุบันนโยบายถูกกำหนดขึ้นแล้วจึงต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงผลกระทบและประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ

ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายได้สร้างผลกระทบให้แก่ประเทศไทยทั้งด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ส่วนสร้างผลกระทบด้านความมั่นคงของประเทศ จึงเห็นสมควรให้มีการผลักดันแรงงานเหล่านี้ ออกนอกราชอาณาจักร^{๔๘}

โลมฤทัย วงษ์น้อย ได้วิจัยเรื่อง “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตร ของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก” ผลวิจัยพบว่า ในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานโดยส่วนใหญ่เป็น ปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไป ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนี หลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการและการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งผู้ประกอบการ ให้ข้อเสนอแนะว่า รัฐบาลควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียน ควรออกข้อบังคับกับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหา การหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว และควรมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าว^{๔๙}

ธนวรรณ พงษ์อร่าม ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบธุรกิจต่อเนื่องจาก กุ้งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดเคย ใช้แรงงานต่างด้าว มีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่าและเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมาคือ มอญและกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่แรงงานมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้าง น้อยกว่า โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทย และให้แรงงานไทยเป็นผู้ควบคุมแรงงานต่างชาติ มีการจูงใจ โดยการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ และมีการพัฒนาฝีมือ แรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในลักษณะเดียวกันคือจัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้ความสามารถ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติ มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติ

^{๔๘} กนกพรรณ รูปขจร, “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างชาติ ชาว พม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔).

^{๔๙} โลมฤทัย วงษ์น้อย, “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

ปัญหาการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ปัญหาการย้ายที่ทำงานของแรงงานต่างชาติ^{๕๐}

อติพงศ์ ทองแดง ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการ
จ้าง แรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ในเรื่องของสวัสดิการที่
ผู้ประกอบการ มีหน้าที่จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการต้องจัด
สวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว เพราะมองเห็นคุณค่าของแรงงานต่างด้าวเทียบเท่ากับแรงงานไทย
เนื่องจาก แรงงานไทยจะเลือกงาน และไม่ให้ความสำคัญกับงานประเภทการก่อสร้าง หรืองานที่ ต้อง
ใช้แรงงานฝีมือ และทักษะในการทำงาน จึงทำให้ขาดแคลนแรงงานไทยเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้อง
จ้างแรงงานจากต่างด้าวแทนแรงงานไทย ซึ่งไม่มีปัญหาในเชิงปฏิบัติ^{๕๑}

วุธยา จันทมาศ ได้วิจัยเรื่อง “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองผิด
กฎหมาย : ศึกษากรณี อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่แรงงานต่าง
ด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น คือ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ ความสัมพันธ์
ระหว่างประเทศ กลุ่มขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าว และการจูงใจ ที่ทำให้แรงงานต่างด้าว หลบหนี
เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เข้าสู่ประเทศไทยโดยผ่านทางพื้นที่อำเภอสังขละบุรี ได้แก่ สภาพ เศรษฐกิจ
สภาพภูมิศาสตร์ กลุ่มขบวนการนำพา และการจูงใจ ปัญหาแรงงานต่างด้าวเกิดผลกระทบด้านลบใน
ด้านเศรษฐกิจ และเกิดผลกระทบด้านบวกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความ มั่นคง และ
ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำหรับวิธีการหลบหนีเข้าเมือง จะดำเนินการโดยขบวนการดำเนินการ
ตามนโยบายของรัฐที่ผ่านมาในอดีตมีข้อบกพร่องคือ ขาดวิสัยทัศน์ด้านนโยบาย ขาด แผนการ
ปฏิบัติการเชิงบูรณาการ ขาดการสนับสนุนงบประมาณประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ทุจริต ในปัจจุบันมีแผนการปฏิบัติ เชิงบูรณาการมากขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในการ แก้ปัญหา
แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย จะต้องทำในลักษณะองค์รวม และทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง
ต้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพมีประชาชนให้ความร่วมมือ^{๕๒}

ทักษิณ เห็นชอบดี ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง :
ศึกษากรณี สัตยชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทย
ประสบปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านความมั่นคงและปัญหาทาง
สาธารณสุข รัฐบาลไทยเคยมี นโยบายในการผลักดันส่งกลับ แต่กลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ ขอให้
รัฐบาลอนุญาตให้จ้าง แรงงานต่างด้าวทำงานได้ เนื่องจากคนไทยไม่ทำงานประเภทงานหนัก หรือ

^{๕๐} ธนวรรณ พงษ์อร่าม, “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้
แรงงาน ต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

^{๕๑} พ.ต.ท.อติพงศ์ ทองแดง, “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย
ของ ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๕๒} วุธยา จันทมาศ, “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย: ศึกษากรณี
อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย
: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗).

เสี่ยงต่ออันตราย รัฐบาลจึงจำเป็นต้องผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้โดยต้องลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว กำหนดประเภทของการทำงาน กำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้โดยสงบสุข ความเห็นของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ในการนำนโยบายผ่อนปรน เห็นว่าแรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติเป็นภัยต่อความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รัฐบาล ไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าว ที่มีความต้องการที่จะทำงานหาเลี้ยง ตนเองและครอบครัวจริง ต้องการ ความเอื้ออาทรความเข้าใจและความซื่อสัตย์ ความขยันขันแข็ง ประชากรทั้ง ๓ กลุ่มเห็นด้วยกับนโยบายผ่อนปรนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลโดยมี ข้อเสนอแนะว่า ควรให้แรงงานต่างด้าวทำงานเฉพาะแรงงานที่ขาดเท่านั้น เช่น ประมง ที่เหลือควรผลักดันออกไปโดยใช้มาตรการที่เด็ดขาดเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาล บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาของชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม^{๕๓}

อดิเรก พันเขียว ได้ศึกษาเรื่อง วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติ ผิดกฎหมายในประเทศไทย : อดีต ปัจจุบัน อนาคต ผลการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

๑. การกำหนดนโยบาย การจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไร้ฝีมือ แนวคิด และหลักการด้านความมั่นคงแห่งชาติและแนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจทุนเสรีนิยมโดย ละเลยแนวคิดทางด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ในส่วนกระบวนการในการกำหนดนโยบายที่สำคัญ คือ นักการเมือง ข้าราชการ และกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำมาใช้ในการกำหนด นโยบายที่สำคัญคือ ความมั่นคงของชาติและผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

๒. ผลการดำเนินงานตาม นโยบาย จัดการปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากพบ ข้อบกพร่องคือ การนำแรงงานผิดกฎหมายมาทำให้ถูกกฎหมาย มาตรการลดผลกระทบ มาตรการป้องกันควบคุมและสกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมืองขาดประสิทธิภาพ นโยบายเปลี่ยนแปลง บ่อยเกินไปและขาดความต่อเนื่องรวมทั้งการละเมิดสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน^{๕๔}

นฤบาล จิตทยานันท์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการ ในจังหวัดเชียงใหม่ กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้า ทำงานในสถานประกอบการ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงาน ต่างด้าว รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านกฎหมายการใช้แรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้ แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในด้านสวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย แรงงานไทยที่มีความรู้ ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูง และแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้น ความเสี่ยงสูง

^{๕๓} ทักษิณ เห็นชอบดี, “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณี สัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

^{๕๔} อดิเรก พันเขียว, “วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทย: อดีต ปัจจุบัน อนาคต”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว คือผู้ประกอบการสามารถลดภาระในการให้สวัสดิการในด้านการจ่ายเงินค่าชดเชยหลัง การเลิกจ้างงาน แก่แรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหามลพิษปัญหา โรคติดต่อ ตลอดจนสภาพแวดล้อม ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ทำให้รัฐสิ้นเปลือง กำลังคนและเงินงบประมาณแผ่นดิน ในการจัดการด้านความมั่นคง และด้านสาธารณสุข โดยผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องรับภาระในเรื่อง ดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้าน สวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับ แรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัย ทางด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าว อดทนในการทำงาน มากกว่า แรงงานไทย แรงงานไทยที่มีความรู้ ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูง และแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยง ในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมี ความเสี่ยงสูง

ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงกฎหมาย ควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว คือ รัฐ ควรมีบทลงโทษเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพิ่มปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด รัฐควรจัดตั้ง องค์การหรือหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในทุกด้านเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เมื่อรัฐบาลมีนโยบายในการผ่อนผันให้ ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ให้ทำงานชั่วคราวในประเทศ ไทยได้ควรมีมาตรการเข้มงวดในการป้องกันปัญหา^{๕๕}

นิวัฒน์ ศรีโคก ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติ พม่า และแนวทางแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่ทำงานในอำเภอเมือง เชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านสังคมทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความ ต้องการย้ายถิ่น คือความหวังที่ จะมีชีวิตที่ดีขึ้น และความเมตตาของคนไทยและปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจที่มีผล ทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของเมืองเชียงใหม่ ดีกว่าจังหวัดอื่นๆ ยังพบว่าไม่ว่าจะเป็นปัจจัยในด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่า และเนื่องจากการถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาล ทหารของพม่า ปัญหาจากยาเสพติด การเข้าออก กฎหมายตรวจคุมคน ต่างด้าวของไทย และการขึ้น ทะเบียนแรงงานต่างด้าว อัตราค่าจ้างแรงงานของอำเภอเมืองเชียงใหม่ สวัสดิการการรักษาพยาบาล ของแรงงานต่างด้าว ค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลไทยกำหนด และค่าล่วงเวลาที่ได้รับ ทำให้ปัจจัยเหล่านี้เป็น สาเหตุให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีความต้องการเข้ามาอยู่ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ และ ตามที่ต่าง ๆ ในประเทศไทยปัญหาความไม่สงบสุขภายในประเทศพม่า ความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อย กลุ่มต่าง ๆ ในประเทศ^{๕๖}

^{๕๕} ร.ต.อ.นฤบาล จิตทยานันท์, “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมาย เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

^{๕๖} นิวัฒน์ ศรีโคก, “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอเมือง เชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่, ๒๕๔๙).

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

๑. ผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง มีความคิดเห็นในภาพรวมต่อ แรงงานต่างด้าวว่า แรงงานต่างด้าวมียุทธสมบัติเป็นลูกจ้างที่ดี ๔ ด้านในระดับมาก โดยคุณสมบัติที่แรงงานต่างด้าวมียากที่สุด คือคุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา, ด้านความอดุสาหะขยันขันแข็ง, ด้านการทำงานเต็มประสิทธิภาพ, ด้านความเคารพนายจ้าง, ด้านการทำงานตามคำสั่ง, ด้านความซื่อสัตย์สุจริต, ด้านความจงรักภักดี, ด้านการรักษาประโยชน์นายจ้าง, ด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

๒. ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการ แยกพิจารณาเป็น ๕ ด้านได้ ดังนี้

๒.๑. ด้านความชำนาญในการทำงานปัญหา ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย

๒.๒. ด้านความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย

๒.๓. ด้านการอยู่ร่วมกันกับชุมชนใกล้เคียง ส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี

๒.๔. ด้านการสื่อสาร ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย

๒.๕. ด้านการก่ออาชญากรรม ส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี^{๕๗}

อุเทน ชนะกุล ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง” พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๙๒ มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ที่พัก อาศัย การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ เงินกู้ กองทุนเงินสะสม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเลี้ยงดูบุตร ร้อยละ ๗๖.๖ มีความต้องการสวัสดิการเพื่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงิน โบนัส เบี้ยขยัน การประกันชีวิต การลาพักผ่อน การลากิจ ร้อยละ ๗๖.๓ มีความต้องการ สวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงาน การสัมมนา ร่วมกับสถาบัน อื่นๆ และ บริการนันทนาการต่างๆได้^{๕๘}

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย ได้ทำการศึกษาเรื่อง “โครงการศึกษาความต้องการ แรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และ ก่อสร้าง” พบว่า แนวโน้มตลาดแรงงานไทย ยังคงมีความต้องการ จ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องประเทศไทยจะมีความต้องการแรงงาน ส่วนเพิ่มในกลุ่มแรงงานซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมต้นและพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานพบว่า จำนวนแรงงานขั้นพื้นฐานที่น่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ จะมีเพียงร้อยละ ๓๓ ของความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทั้งหมดเท่านั้นนอกเหนือจากการขาดแรงงานใหม่ ซึ่งจะเข้ามาเป็นแรงงานขั้นพื้นฐานแล้วยังพบว่ามีปัญหา การเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานประเภท ๓ D (งานที่เสี่ยงอันตรายยากลำบาก และ

^{๕๗} ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร, “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๕๘} อุเทน ชนะกุล, “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์: ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒).

สัมผัสกับสิ่งสกปรกต่าง ๆ) เนื่องจาก แรงงานไทยส่วนใหญ่มองว่ามีความยากลำบากในการทำงาน อีกทั้งผลตอบแทนยังไม่จูงใจให้แรงงานไทย เข้าทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานรับจ้างอื่นในภาคบริการ ซึ่ง จากเหตุผลด้านความขาดแคลนของแรงงานไทยประกอบกับแรงงานต่างด้าวสามารถที่จะหาได้ง่ายและส่วนใหญ่มี อัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย นายจ้างเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวแทนแรงงาน ไทย โดยเฉพาะในกิจการที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน เช่น กิจการเกษตร ประมง กิจการ ต่อเนื่องประมง และก่อสร้าง เป็นต้น^{๕๙}

ประทีน ไกรสรโกวิท ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ” จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบชนิดของสวัสดิการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจเหล่านั้น ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องสวัสดิการแรงงาน ๗ ด้านได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ เรื่อง วันหยุดตามประเพณีที่ได้รับค่าตอบแทน ด้านสุขภาพอนามัย คือ การตรวจสุขภาพประจำปี ด้านความปลอดภัยในการทำงานเรื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานส่วนบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน เรื่องสวัสดิการกองทุนเงินสะสม ด้านนันทนาการเรื่องการมีตู้เก็บของส่วนตัว และเครื่องกีฬา ด้านการศึกษา เรื่องการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมความรู้และทักษะ ด้านการยอมรับยกย่อง เรื่องการประกาศกิตติคุณและยกย่องชมเชย เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยความพึงพอใจของลูกจ้างจะมีแตกต่างกัน ไปตามตัวแปร ๗ ชนิด คือ ประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของโรงงาน เพศ การศึกษา การอยู่อาศัย ประเภท ลูกจ้าง และตำแหน่ง โดยได้ให้ข้อเสนอแนะ ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง กับสวัสดิการแรงงานได้ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการต่างๆ ให้จัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง^{๖๐}

จอมขวัญ ขวัญยืน ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร” ผลวิจัยพบว่า

๑. ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการสังคมแรงงานต่างด้าวและ
๒. ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมของแรงงานต่างด้าวเป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่
๓. จังหวัดสมุทรสาครซึ่งมีแรงงานต่างด้าวมก โดยศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นการให้ในระดับที่ทำให้บุคคลผู้นั้นดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขและยังคงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีทั้งสิ้น ๔ ด้าน ได้แก่

๓.๑ บริการสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ๔ บริการที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตคือ การรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย การศึกษาของเด็กต่างด้าวและความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๒ สวัสดิการที่จัดโดยองค์กร พัฒนาเอกชน (NGOs)

^{๕๙} สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง, (เสนอต่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๐).

^{๖๐} ประทีน ไกรสรโกวิท, “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๕๑).

๓.๓ การประกันสังคม และ

๓.๔ การสังคมสงเคราะห์

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การจัดบริการสวัสดิการสังคมให้แก่แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มี ๒ ระดับ คือมีการจัดบริการ สังคมพื้นฐาน และมีการให้ความช่วยเหลือโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ ซึ่งในด้านการจัดบริการสังคม ทั้ง ๔ ด้านนั้น พบว่าเงื่อนไขที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมาจากความไม่พร้อมของภาครัฐ ทั้งในด้าน เรื่องของนโยบายที่มีความผันผวนส่งในแต่ละสมัย ส่งผลต่อการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจดทะเบียน และความไม่พร้อมของทรัพยากรและบุคลากร ประกอบกับปัญหาในเรื่องทัศนคติในเชิงลบ ที่มีต่อแรงงานต่างด้าวทำให้การบริการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเนื่องจากความไม่พร้อม ของหน่วยงานภาครัฐ นายจ้างจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ในการให้สวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงานต่างด้าวซึ่งในระยะหลัง นายจ้างได้มีการปรับตัวลดการขูดรีดแรงงาน มาเป็นการแข่งขันกันให้ค่าจ้างและสวัสดิการ เนื่องจาก ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทำให้มีการแย่งตัวแรงงานต่างด้าว^{๖๑}

อนุทิน ปลื้มมาลี ได้วิจัยเรื่อง “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว และแนวโน้มในอนาคต” ผลวิจัยพบว่า

๑. แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดเรื่องค่าตอบแทนแนวคิด ประโยชน์เกื้อกูล แนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่น และแนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา ก่อนภาวะ เศรษฐกิจมีการชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการส่วนใหญ่ จะใช้แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน รองลงมาจะใช้แนวคิดเรื่องประโยชน์เกื้อกูล แนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา และต่ำที่สุดจะเป็นแนวคิด สวัสดิการแบบญี่ปุ่น ในขณะที่ช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการส่วนใหญ่ มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นกว่าช่วงปีก่อนรองลงมาเป็นแนวคิดเรื่องประโยชน์เกื้อกูลเช่นกัน แต่มีสัดส่วนลดลงจากช่วงปีก่อน แนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา มีสถานประกอบการ นำไปใช้เป็นอันดับที่สาม แต่มีสัดส่วนลดลง และแนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่นเป็นแนวคิดที่สถาน ประกอบการนำไปใช้น้อยที่สุด แต่มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นกว่าช่วงปีก่อน

๒. รูปแบบในการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วย สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด และสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ก่อนภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการมีความสามารถในการจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดไว้ทั้งหมด ซึ่งขึ้นอยู่กับ งบประมาณของนายจ้าง อาทิเช่น ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมสัมมนาถึงร้อยละ ๘๐.๓ โบนัสประจำปี (เงินอุดหนุน) ร้อยละ ๙๔.๘ และเบี้ยขยัน ร้อยละ ๗๓.๔ เป็นต้น สำหรับสวัสดิการแบบยืดหยุ่น สวัสดิการเข้ามามีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำเช่นกัน ในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการยังคงจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้ครบทุกประเภท สวัสดิการบางประเภทลดลง อาทิเช่นโบนัสประจำปี (เงินอุดหนุน) ลดลงเหลือ ร้อยละ ๗๘.๐ เบี้ยขยันลดลงเหลือ ร้อยละ ๖๕.๙ มีสถานประกอบการเพียงบางส่วนเท่านั้นที่จัดให้มีสวัสดิการที่ให้ลูกจ้างเลือกใช้ได้ตามความต้องการ ในช่วงภาวะเศรษฐกิจมี

^{๖๑} จอมขวัญ ขวัญเย็น, “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

การชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการยังคงจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้ครบทุกประเภทจะพบว่า สวัสดิการบางประเภทลดลงอาทิเช่น โบนัสประจำปี (เงินอุดหนุน) ลดลงเหลือ ร้อยละ ๗๘.๐ เบี้ยขยันลดลงเหลือ ร้อยละ ๖๕.๙ ในเรื่องการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นสถานประกอบการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จัด ให้มีสวัสดิการในรูปแบบนี้

๓. หลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์ ด้านงบประมาณ หลักเกณฑ์ด้านโครงสร้างตำแหน่งงาน หลักเกณฑ์ด้านความพึงพอใจ และหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรม ผู้บริหาร ก่อนภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการส่วนใหญ่จะคำนึงถึง งบประมาณในการจัดสวัสดิการมากที่สุด รองลง จะเป็นหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรม ผู้บริหาร ในขณะที่ หลักเกณฑ์ด้านความพึงพอใจของลูกจ้าง สถานประกอบการจะคำนึงถึงมาเป็นอันดับที่สาม และน้อยที่สุด สถานประกอบการจะคำนึงถึงโครงสร้างตำแหน่งงาน ในขณะที่ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ.๒๕๔๐- ๒๕๔๑ สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคำนึงถึงงบประมาณในการจัดสวัสดิการ และมีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น รองลงมายังคงเป็นหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมผู้บริหาร แต่มีสัดส่วนลดลงกว่าช่วงปีแรก ในขณะที่หลักเกณฑ์ด้านความพึงพอใจของลูกจ้าง สถานประกอบการยังคำนึงถึงเป็นอันดับที่สาม และยังมี สัดส่วนที่เพิ่มขึ้น และน้อยที่สุดยังคงเป็นโครงสร้างตำแหน่งงาน^{๖๒}

กฤษฎา จันทรเจริญ ได้วิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการนํานโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการ สังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ทั้งนี้ในการจัดทำ หรือการนํานโยบายควรที่จะมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นก่อนที่จะมีการนํานโยบาย หรือ โครงการไปปฏิบัติจริง เนื่องจากในการกำหนดนโยบายโดยเฉพาะ นโยบายที่กำหนดจากเบื้องบน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติมักไม่ค่อยมีโอกาสนในการเสนอข้อมูลหรือ ข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติแก่ผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายมากนัก จึงต้องมีการจัดทำโครงการ นำร่องขึ้นมาและนำผลจากการปฏิบัติงานในโครงการดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หากผลการปฏิบัติงานของโครงการนำร่องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จะได้มีการจัดทำโครงการนำร่อง ขยายผลในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป เป็นผลดีต่อการปรับปรุงนโยบาย ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น^{๖๓}

ชัยวัฒน์ ศรีมณี ได้วิจัยเรื่อง “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ” ผลวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการแรงงานที่สะท้อนต่อรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อรูปแบบ ของการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานซึ่งปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อประเภทของสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดเพื่อให้

^{๖๒} อนุทิน ปลื้มมาลี, “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๖๓} กฤษฎา จันทรเจริญ, “ศักยภาพในการนํานโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินบทบาทของตนเอง เหมาะสม ให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ใช้แรงงานและสถานประกอบการต่างๆสามารถผลักดันให้นโยบายในการปฏิบัติที่เหมาะสม ตามกฎหมายกำหนดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน^{๖๔}

นพพร यरรง ได้วิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง” ผลวิจัยพบว่า ในการจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายที่กำหนด แบ่งกันจัดออกเป็นด้านต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการสุขอนามัย ความปลอดภัย ความมั่นคง เศรษฐกิจ โบนัสและเงินสวัสดิการ การศึกษา กิจกรรมและนันทนาการและความสะดวกสบาย และการคมนาคม ความต้องการของมนุษย์ (Maslow’s Need Hierarchy) ของมาสโลว์ที่ สุรพล ปธานวนิช, ๒๕๒๔ ได้นำเสนอไว้ โดยการเปรียบเทียบความต้องการ พื้นฐานตามแนวคิดของมาสโลว์ กับประเภทการจัดสวัสดิการ ซึ่งได้กำหนดไว้ ๕ ชั้นได้แก่

ชั้นที่ ๑ ความต้องการในทางร่างกาย เปรียบเทียบได้กับการจัดหา อาหาร ที่พัก น้ำดื่ม

ชั้นที่ ๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เปรียบเทียบได้กับการจัด อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เงินทดแทน เงินชดเชย การรักษาพยาบาล

ชั้นที่ ๓ ความต้องการทางสังคม เปรียบเทียบได้กับการจัดการด้านนันทนาการ งานรื่นเริง ประจำปี

ชั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม เปรียบเทียบได้กับการจัดกิจกรรม เพื่อประกาศิตติคุณใน วาระต่างๆ หรือรางวัลพนักงานดีเด่น

ชั้น ๕ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา เปรียบเทียบได้กับการจัดการศึกษา และการฝึกอบรม

สิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นายจ้างหรือบริษัทรับเหมาช่วงได้จัดไว้อย่างครอบคลุม ในการจัดสวัสดิการทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด^{๖๕}

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยสรุปผู้บริหารสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมີคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อสถานประกอบการหลายด้าน เช่น ความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ ฯลฯ จึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น แต่ในข้อดีก็มีข้อจำกัดอยู่หลายอย่าง เช่น ด้าน การสื่อสาร ความชำนาญในงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัญหาด้านอาชญากรรม เป็นต้น ปัจจุบัน แรงงานต่างด้าวสามารถที่จะเรียนรู้ได้เร็วเพราะสื่อสารเทคโนโลยีเข้าถึงกันหมด แรงงานต่างด้าวจึงเป็นที่ นิยมมากขึ้นของผู้ประกอบการในประเทศไทย ประเทศไทยซึ่งนับว่าเป็นประเทศหนึ่งสำหรับเป้าหมาย ของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาขายแรงงาน และบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียน อนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง แต่มีอีกจำนวนมากที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยยาก ต่อการตรวจสอบแรงงานต่างด้าบบางรายอาจนำเชื้อโรคติดต่อมาสู่

^{๖๔} ชัยวัฒน์ ศรมณี, “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด ในบทบาท ของเจ้าหน้าที่รัฐ”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๖๕} นพพร यरรง, “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาด หญิง”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔).

ประชากรไทยอีกด้วย และเพิ่มภาระค่า ใช้จ่ายให้หน่วยงานสาธารณสุข และบางครั้งแรงงานต่างด้าวเองอาจไม่ได้รับบริการที่เป็นธรรมในการ จัดการส่งเสริมสวัสดิการพื้นฐานตามนโยบายด้านสวัสดิการของรัฐเพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้โดย ส่วนมากทำงานที่มีลักษณะเสี่ยง เช่นงานก่อสร้าง งานประมงซึ่งมักจะเป็นงานที่สกปรกปนเปื้อนด้วย มลพิษ และงานประเภทนี้ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนักจึงแรงงานต่างด้าวเองไม่สามารถเลือก ประเภทงานทำตามความสมัครใจเหมือนแรงงานไทยทั่วไปและอีกทั้งต้องเจอปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจด ทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปและมีกฎระเบียบที่เข้มงวดจนเกินไป เช่นต้องทำหนังสือขอ อนุญาตออกนอกพื้นที่ ต้องตรวจเลือด ต้องขึ้นทะเบียนตามระยะเวลาที่รัฐกำหนดเท่านั้น หน่วยงานของ รัฐจึงควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนและควรมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมกับแรงงานต่างด้าว เพื่อลดปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำผิดกฎหมาย

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการกิจการของสถานประกอบการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานประกอบการ ดังนี้

นิศารัตน์ มงคลรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคตินายจ้างที่มีต่อการ ปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คนในเขตจังหวัดสระบุรี” ผล การศึกษาพบว่านายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค จังหวัด สระบุรี ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาาระดับความรู้ ทักษะคติ การพัฒนาให้ความรู้ในเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับการประกันสังคม ทราบทักษะคติที่มีต่อการประกันสังคม สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ และ สร้างทักษะคติที่ดีต่อการประกันสังคม เป็นประโยชน์ในการนำไปส่งเสริมให้มีการปฏิบัติการมากยิ่งขึ้น และผลการศึกษาได้แนะนำให้ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยมีการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง^{๖๖}

มาลีวรรณ เลาะวิถิ ได้วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดัดแปลงกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง หรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ประกอบกิจการ ด้านอุตสาหกรรม ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษา ในระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม นอกจากนี้ผลการศึกษา พบว่า ปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานสูง แต่ปฏิเสธการทำงานในอาชีพใช้แรงงาน หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายอยู่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานต่างชาติ สำหรับความ คิดเห็นในส่วนของการสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ เจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อ ภาคผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูง ในขณะที่แรงงาน ต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยันอดทน ไม่

^{๖๖} นิศารัตน์ มงคลรัตน์, “ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคตินายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คน ในเขตจังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖).

เกีย่งงาน ยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย และยอมรับว่าแรงงานต่างชาติดีอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุขและปัญหาสังคม^{๖๗}

สุเทพ อภรณ์รัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดัน แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าว มากกว่าครึ่งทำกิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้ พืชไร่ และระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๖ ถึง ๑๐ ปี โดยนายจ้างมีความ จำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และปัจจุบันด้านนโยบายและการ จัดการในกิจการของนายจ้างและปัจจัยสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นของ นายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว และนายจ้างไม่เห็นด้วยถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัด^{๖๘}

ทัศนีย์ ผ่านจันทาร ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้าน แรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว” ผลการวิจัยพบว่า โรงสีส่วนใหญ่มีการจ้าง แรงงานเท่าเดิม โดยมีแนวโน้มการจ้างแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้นและการจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง โดยการลงทุนปรับปรุงและ ต่อเติมเครื่องจักรของสีข้าว แต่มีการจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงาน โดยการเพิ่มค่าจ้างหรือสวัสดิการด้านอื่น นอกจากนั้นโรงสีส่วนมากยังได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐบาลในการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ แรงงานไทยเข้ามาทำงานในโรงสีแทนแรงงานต่างด้าว นายจ้างมีความเห็นด้วยกับด้านการจัดสวัสดิการในระดับสูง ด้านการปรับปรุงมาตรการ การจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพื่อเสนอให้รัฐบาลออกมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างก็มีความต้องการจ้างงานแรงงานไทยมากกว่า ด้านสภาพการจ้างงาน กระบวนการผลิต นายจ้างมีความเห็นว่าควรนำเทคโนโลยีใช้แทน และด้านความปลอดภัย ในการทำงาน นายจ้างให้ความสำคัญ การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาที่มีต่อภาครัฐกิจโรงสี นายจ้างธุรกิจโรงสีควร สร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงานไทยด้วยการให้รับทราบสัญญาการทำงานก่อนที่แรงงานจะเข้าทำงาน สำหรับภาครัฐบาลควรมีการศึกษาและ วางแผนระยะยาวในการพัฒนาการลงทุน การให้ความช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาเครื่องจักรในโรงสีเพื่อ ปรับตัวทางด้านการค้าในอนาคต และการจัดโครงการประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงาน ในธุรกิจ

^{๖๗} มาลีวรรณ เลาะวิถี, “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดกกฎหมายทางานต่อการจ้าง แรงงานไทยในจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑).

^{๖๘} สุเทพ อภรณ์รัตน์, “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัด จันทบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗).

โรงสีควรกระทำในแหล่งแรงงานทั่วไปมิใช่กระทำในแหล่งธุรกิจโรงสีเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้รับทราบข้อมูลที่ต้องทันสมัยมากขึ้น^{๖๙}

จิรพล ภูมิภักดี ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัด กาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง และสวัสดิการในการทำงานมาเป็นตัวกำหนดความต้องการ การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ สำหรับปัจจัยด้านค่าจ้าง พบว่าแรงงานต่างด้าวมียกค่าแรงสูงกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก ส่วนปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย จากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงาน ที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย ด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี คือ ด้านวิธีการต่อทะเบียน ความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้าง และการรบกวนของเจ้าหน้าที่ โดยควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องขั้นตอนการต่อทะเบียน โดยรัฐบาล การลดค่าใช้จ่าย และการยืดอายุหรือผ่อนผัน แรงงานต่างด้าวออกไป^{๗๐}

เฟื่องฟ้า ปัญญา ได้วิจัยเรื่อง “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการ ต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้ทำงานและ มีวันหยุดตามประเพณี แต่ไม่ได้อิงกับราชการ ทั้งหมด ขึ้นอยู่กับประเภทกิจการ และตามที่นายจ้างเห็นสมควรจ่ายค่าจ้างเป็น รายเดือน นายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประกอบแรงงานต่างด้าว เหมาะกับการทำงาน มีความขยันอดทน ไม่เกียจงานพร้อมที่จะทำงานหนัก แต่หากไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ทางออกของนายจ้างคือ จ้างแรงงานไทย เนื่องจากลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม นายจ้างยินยติรับแรงงานไทยเข้าทำงาน ถ้าแรงงานไทยต้องการทำงานที่มีลักษณะดังกล่าว^{๗๑}

พัชรินทร์ ชันคา ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านใช้แรงงาน หรือในงานบาง

^{๖๙} ทศนีย์ ผ่านจันทาร, “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลัง การใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๗๐} จิรพล ภูมิภักดี, “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘).

^{๗๑} เฟื่องฟ้า ปัญญา, “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗).

ประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านภาครัฐคือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูก กฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาลักษณะของผู้ประกอบกิจการ และกิจการพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ระหว่าง ๔๑-๔๕ ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบกิจการก่อสร้าง มีสถานที่ ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน กิจการเกษตร ปศุสัตว์ รวมถึงกิจการต่อเนื่องเกษตรและปศุสัตว์ และมีระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ ๑ -๕ ปีขึ้นไป ด้านลักษณะการจ้างแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จ้างทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว กิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้แรงงานในกิจการจำนวน ๑-๕ คน

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ใน ๒ ด้านได้แก่ ปัญหา ด้าน แรงงาน และปัญหาทางกฎหมาย พบว่านายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงาน คือ แรงงานต่างด้าวมียาเสพติด ลักขโมย และอาชญากรรม ส่วนปัญหาทางกฎหมายที่พบมากที่สุด คือการระงับค่าจ้างจากค่าธรรมเนียม เนืองในการจัดทำใบอนุญาต^{๗๒}

เกียรติศักดิ์ พลมณี ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี” ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกลยุทธ์ภายใน ปัจจัยกลยุทธ์ภายนอก ของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไปและจากการศึกษายังพบว่าปัจจัยกลยุทธ์ภายในและปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๙ ด้าน คือ ลักษณะงาน นโยบายและการจัดการ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ ความรับผิดชอบในการทำงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และค่าจ้างแรงงาน ส่วนสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี^{๗๓}

ธนวรรณ พงษ์อร่าม ได้ทำการศึกษารื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบธุรกิจต่อเนื่องจาก กุ้งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดเคย ใช้แรงงานต่างด้าว โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้ น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทย และให้แรงงานไทยเป็นผู้ ควบคุมแรงงานต่างชาติ มีการจูงใจ โดยการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ แรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ คือจัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้ความสามารถ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติ พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติปัญหาการสื่อสารกันระหว่าง

^{๗๒} พชรินทร์ ชันคา, “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๗๓} เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘).

ผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปัญหาการย้ายที่ทำงานของ แรงงานต่างชาติ และปัญหาความสะอาด สุขลักษณะ และโรคระบาด^{๗๔}

ถาวร ผิวเณร ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการ ใช้ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และ อำเภอแม่ สาย จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า นายจ้าง/ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย สถานประกอบการจะมีผลผลิต หรือบริการเพิ่มขึ้น สำหรับ อัตราค่าจ้างระหว่างแรงงานต่าง ด้าวกับแรงงานไทย พบว่ามีสัดส่วนการใช้เกณฑ์ ค่าจ้าง/เงินเดือนเท่ากัน คือ อยู่ในอัตราระหว่าง ๒,๕๐๐ – ๔,๕๐๐ บาท/เดือน แนวโน้มที่ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานต่างด้าวใน อัตราต่ำกว่า ๒,๕๐๐ บาท/เดือน จึงมีโอกา เป็นไปได้ที่แรงงานต่างด้าว จะเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงราย เพิ่มขึ้น ประเภทงานที่แรงงานไทยทำน้อย หรือไม่ทำ ได้แก่ งานกรรมกรทั่วไปงานรับใช้ในบ้าน งาน ด้านเกษตรกร งานปศุสัตว์ ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย จากการศึกษาพบว่า ไม่ แตกต่างกันมาก นัก ในเรื่องเกี่ยวกับที่พักอาศัย อาหาร และด้านสุขภาพ ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับความ อดทนต่องาน ชั่วโมง การทำงานต่อเนื่องยาวนาน แรงงานต่างด้าวจะมีความอดทนมากกว่า^{๗๕}

สุณีย์ จ้อยจำรัส ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ของ ผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การ ตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าว ที่เป็นสมาชิกสมาคมแช่เยือกแข็ง ไทยจำนวน ๖๕ ราย ซึ่งผู้ ประกอบกิจการทั้งหมดนั้นเคยใช้แรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานต่างด้าวมีความ อดทน และไม่เกีย งาม อีกทั้งยังทำงานได้เต็มประสิทธิภาพกว่าแรงงานไทย จึงมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น ส่วน ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่ามีอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและการ ขออนุญาตให้ แรงงานต่างด้าวทำงาน อีกทั้งขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตมีน้อยทำให้แจกจ่ายไม่ทั่วถึง^{๗๖}

การศึกษางานวิจัย ทั้งของผู้ประกอบการ และลูกจ้าง เห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวส่วน ใหญ่คือผู้หลบหนีเข้าเมือง แรงงานเหล่านี้จึงมี การเปลี่ยนงานอยู่บ่อย ๆ เพราะต้องการทำงานที่ใหม่ และสวัสดิการดีกว่าเดิม และส่วนหนึ่งถูกนายจ้างโยกย้ายไปตามลักษณะงานหรือไปตามงาน ด้าน ค่าแรงก็ถูกนายจ้างเอาเปรียบเพราะ แรงงานไม่ถูกกฎหมาย ส่วนนายจ้าง ก็นิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวก็ไม่ค่อยเรียกร้อง ขอขึ้นค่าแรง แรงงานที่ถูก จ้างมากที่สุดคือแรงงานพม่า กัมพูชา และลาว ส่วนมากทางผู้ประกอบการให้ทำงานร่วมกับแรงงาน

^{๗๔} ธนวรรณ พงษ์อร่าม, “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการ ใช้ แรงงาน ต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

^{๗๕} ถาวร ผิวเณร, “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการ ใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้า เมือง ๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”, **วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๗).

^{๗๖} สุณีย์ จ้อยจำรัส, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหาร ทะเล แช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๗).

ไทย โดยมีแรงงานไทยเป็นพี่เลี้ยงคอยสอนงาน แต่ค่าแรงจะน้อยกว่าแรงงานไทยปัญหาในเรื่องของแรงงานต่างด้าวความจริงแล้วทุกคนต้องยอมรับว่าแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนหนึ่งของประเทศไทยไปแล้วไม่ว่าจะเป็นในส่วนของอุตสาหกรรมการผลิต ยานยนต์ อาหาร คมนาคม การประมง และในเรื่องของงานบริการในด้านต่างๆ รวมถึงงานการพัฒนาในท้องถิ่น(ขยะและสิ่งปฏิกูล)เพราะในการขับเคลื่อนและพัฒนาจำเป็นต้องใช้แรงงานซึ่งปัจจุบันแรงงานไทยไม่ทำ ผู้จัดทำจึงมองถึงปัญหาทำการศึกษาจะเน้นไปในเรื่องของแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่ผู้ศึกษาจึงได้เล็งเห็นในเรื่องของการบริหารจัดการของผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวเพราะเป็นปัญหาส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานเหล่านี้ทำงานไม่ทน เปลี่ยนนายจ้างบ่อย ทำให้มีผลกระทบต่อกระบวนการในการผลิตและการทำงานแบบต่อเนื่องทำให้จัดทำมีความสนใจในเรื่องของการบริหารจัดการในการใช้แรงงานต่างด้าว

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำเนินกิจการและหลักเกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔ ประการ ๑) ทาน (โอบอ้อมอารี) ๒.ปิยวาจา (วจีไพเราะ) ๓. อัตถจริยา (สงเคราะห์) ๔. สมานัตตตา (วางตนพอดี)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” โดยได้นำแนวคิดงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร” มาเป็นแบบเครื่องมือการวิจัย^{๗๗}

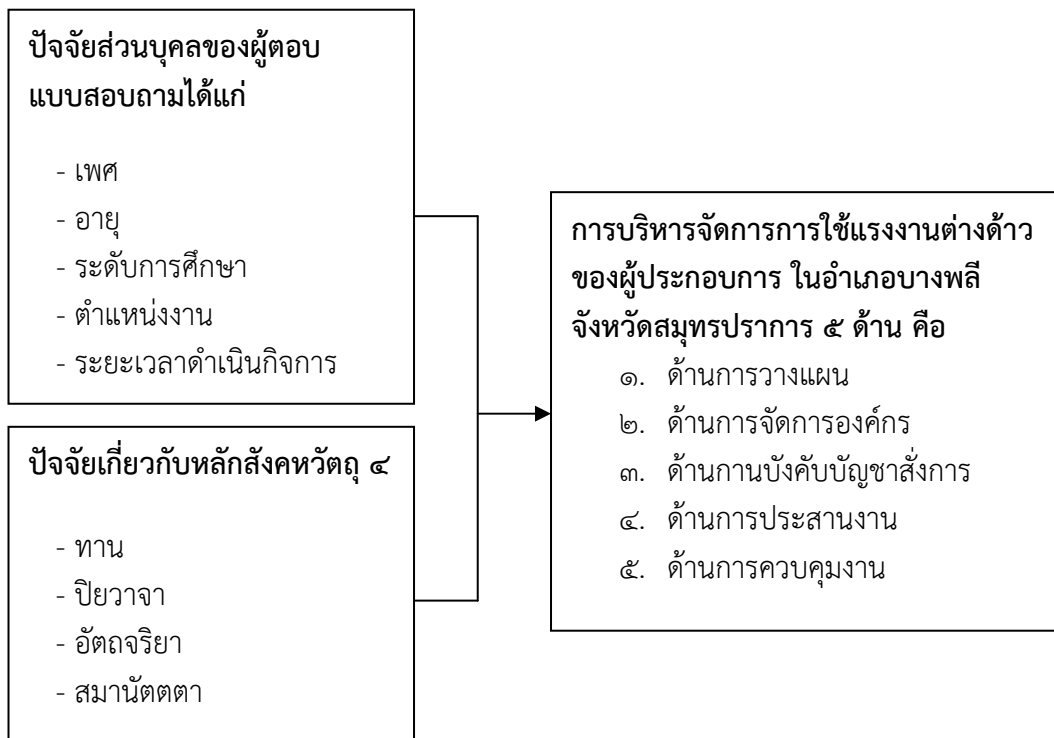
ใน ๕ ด้าน คือ

๑. ด้านการวางแผน
๒. ด้านการจัดองค์กร
๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ
๔. ด้านการประสานงาน
๕. ด้านการควบคุมงาน

^{๗๗} พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนาญ), “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งกำหนดรูปแบบในระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) จำนวน ๑๔ รูป/คน

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างที่เป็นคนไทยและต่างด้าวตั้งแต่ ๑๐ - ๑๐๐ คน) จำนวน ๑,๙๕๐ คน^๑

^๑ แผนพัฒนาจังหวัดจังหวัดสมุทรปราการ ๔ ปี, (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔), หน้า ๒๑-๒๒.

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการมีจำนวน ๑,๙๕๐ คน (มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๓๒ คนดังนี้

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

เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทนขนาดของประชากร

E แทนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} N &= 1,950 \\ &= \frac{1,950}{1+1,950 (0.05)^2} \\ &= 331.914 \end{aligned}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน

ลำดับ	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวน ผู้ประกอบการ	กลุ่ม ตัวอย่าง
๑	บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด	๑๒๐	๔๘
๒	บริษัท ไมลอร์ท แลบบอราทอรีส์ จำกัด	๘๕	๓๕
๓	บริษัท สยามสกรู แอนด์ พาร์ท อินดัสตรี จำกัด	๘๐	๓๓
๔	บริษัท แสงเคอร์แมน จำกัด	๗๘	๓๒
๕	บริษัท พรสถิตย ปริชีน จำกัด	๗๕	๓๑
๖	บริษัท เอส.พี.จี. เอ็นจิเนียริงแอนด์ซัพพลาย จำกัด	๗๓	๓๐
๗	บริษัท ไทโย-สยามเทคโนโลยี จำกัด	๗๐	๒๙
๘	บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด	๖๕	๒๖
๙	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยนารุ่ง วิศวกรรม 1998	๖๐	๒๔
๑๐	ห้างหุ้นส่วนจำกัด บุษดี การช่าง 1996	๔๘	๒๓
๑๑	ห้างหุ้นส่วนจำกัด นนทการชุบ จำกัด	๔๔	๒๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการที่อยู่ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน ๑๔ รูป/คน โดยการคัดเลือกจากผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อสถานประกอบการ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด	ทองสุข โยธาทรรณ	ผู้จัดการ
๒	บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด	อิทธิพัทธ์ แก้วใส	ผู้จัดการฝ่าย
๓	บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด	หนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ	เจ้าหน้าที่
๔	บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด	สุริวัลย์ ภูแจ้ง	ผู้จัดการ
๕	บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด	ภิญญาพัชญ์ ทับสี	Marketing
๖	บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด	รัตติกาล อาบพลอย	เจ้าหน้าที่
๗	บริษัท ส.พัฒนา เมทอลเวิร์ค จำกัด	สำเนียง ม่วงมี	ผู้จัดการ
๘	บริษัท ส.พัฒนา เมทอลเวิร์ค จำกัด	นนธิชัย จตุมาต	ผู้จัดการฝ่าย
๙	บริษัท ส.พัฒนา เมทอลเวิร์ค จำกัด	วิโรจน์ เพชรชนะ	หัวหน้างาน
๑๐	นักวิชาการด้านแรงงานไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	มนตรี ศรีทอง	ผู้เชี่ยวชาญ
๑๑	นักวิชาการด้านแรงงานผลิตชิ้นส่วน	อมรฤทธิ์ แสงะระรักษ	ผู้เชี่ยวชาญ
๑๒	นักวิชาการด้านแรงงานผลิตยานยนต์	สนธยา วงศ์ศรีแก้ว	ผู้เชี่ยวชาญ
๑๓	ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พระครูปลัด ธนกฤต ขนติมโน		
๑๔	พระอาจารย์สอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พระสัญญา สยัญาคโม		

ตารางที่ ๓.๒ แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว ๑๔ รูป/คน ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และเป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) กำหนดคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้กำหนดไว้โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการจากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามที่กำหนดโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดจำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษาตำแหน่งระยะเวลาดำเนินกิจการจำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ **เกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔ ประการ**

๑. ทาน (โอบอ้อมอารี)

๒. ปิยวาจา (วจีไพเราะ)

๓. อัตถจริยา (สงเคราะห์)

๔. สมานัตตตา (วางตนพอดี)

เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการ ๕ ด้าน คือ

๑. ด้านการวางแผนในการทำงาน

๒. ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน

๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ

๔. ด้านการประสานงานในการทำงาน

๕. ด้านการควบคุมงาน

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้

๕ หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อให้ผู้ประกอบการได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆได้อย่างอิสระเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ

แบบสัมภาษณ์แบ่ง ๒ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของ Henri Fayol (Industrial and General Administration) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านการบริหาร ๕ ด้าน ได้แก่ (๑)ด้านการวางแผนในการทำงาน (๒)ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน(๓) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ (๔) ด้านการประสานงานในการทำงาน (๕) ด้านควบคุมงาน

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity).โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมจำนวน ๕ ท่านได้แก่

๑. ผศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ตำแหน่งอาจารย์ประจำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร. รัฐพล เย็นใจมา ตำแหน่งอาจารย์ประจำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. อาจารย์ดร. ประเสริฐ ธิลาวั ตำแหน่งอาจารย์ประจำ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์ดร. สุริยา รักษาเมือง ตำแหน่งอาจารย์ประจำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์พระมหาสุมนต์ สุนนโท, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ ๑.๐๐ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) แก่บุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกันจำนวน ๓๐ ชุดเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α .Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕๐

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยถึงผู้ประกอบการผู้จัดการฝ่ายหัวหน้าแผนกต่างๆ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรที่เป็นผู้บริหารโดยผู้วิจัยดำเนินการนำไปส่งที่ฝ่ายบุคคลช่วยแจกตามแผนกต่างๆ เพื่อช่วยดำเนินการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามจำนวน ๓๓๒ ชุดโดยแจกกับบุคลากรเป็นผู้ประกอบการผู้จัดการฝ่ายหัวหน้าฝ่ายต่างๆ และเจ้าหน้าที่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในอำเภอบางพลีและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๓๓๒ ชุดคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๔) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๑๔ รูป/คน

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ดังนี้

๑. ปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

๒. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี” วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๓. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

๔. เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ยการแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยการเขียนเป็นความเรียงและจัดกลุ่มโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

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

๓.๕.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหลักสัจพจน์ ๔ กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (r) โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

$r = 0.50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -0.50$ ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

$r = 0.30$ ถึง 0.49 หรือ $r = -0.30$ ถึง -0.49 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

$r = 0.10$ ถึง 0.29 หรือ $r = -0.10$ ถึง -0.29 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

$r = 0.00$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

๓.๕.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๓๒ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๒ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๒.๑ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๓.๑ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๔ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๓๒ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ แสดงด้วยความถี่ และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๓๒)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๖๐	๔๘.๒๐
หญิง	๑๗๒	๕๑.๘๐
รวม	๓๓๒	๑๐๐.๐๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๙๕	๒๘.๖๐
๓๐ – ๔๐ ปี	๑๒๒	๓๖.๗๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๘๐	๒๔.๑๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๓๕	๑๐.๕๐
รวม	๓๓๒	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
มัธยมต้น	๖๘	๒๐.๕๐
มัธยมปลาย /ปวช.	๔๓	๑๓.๐๐
ปวส./อนุปริญญา	๗๖	๒๒.๙๐
ปริญญาตรี	๑๑๕	๓๔.๖๐
ปริญญาโทขึ้นไป	๓๐	๙.๐๐
รวม	๓๓๒	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติงาน	๑๕๖	๔๗.๐๐
ระดับหัวหน้างาน	๘๗	๒๖.๒๐
ระดับผู้จัดการ	๖๓	๑๙.๐๐
ระดับผู้บริหาร	๒๖	๗.๘๐
รวม	๓๓๒	๑๐๐.๐๐
ระยะเวลาดำเนินการ		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๘๓	๒๕.๐๐
๕-๑๐ ปี	๑๒๖	๓๘.๐๐

(n=๓๓๒)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑๑-๒๐ ปี	๗๖	๒๒.๙๐
มากกว่า ๒๐ปี	๔๗	๑๔.๒๐
รวม	๓๓๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” จำแนกได้ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘ และเพศชาย มีจำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒๐

อายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี มีจำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๐ มีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี มีจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๐ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี มีจำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๐ มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปมีจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๐ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๐ มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีจำนวน ๗๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๐ มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา มีจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๐ มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา /ปวช.มีจำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ปริญญาโทขึ้นไปมีจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๐ ตามลำดับ

ตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน มีจำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๐ ระดับหัวหน้างาน มีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๐ ระดับผู้จัดการ มีจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐๐ ระดับผู้บริหาร มีจำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๐ ตามลำดับ

ระยะเวลาดำเนินการ จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินการระหว่าง ๕-๑๐ ปี มีจำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๐ ดำเนินการต่ำกว่า ๕ ปีมีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ ดำเนินการระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๐ ดำเนินการมากกว่า ๒๐ปี มีจำนวน ๔๗ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๐ ตามลำดับ

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ หลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ๑) ทาน (โอบอ้อมอารี) ๒) ปิยวาจา (วจีไพเราะ) ๓) อัตถจริย (สงเคราะห์) ๔) สมานัตตตา (วางตนพอดี) และแนวคิดทฤษฎีของ Henri Fayol (Industrial and General Administration) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการวางแผนในการทำงาน ๒) ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน ๓) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ๔) ด้านการประสานงานในการทำงาน ๕) ด้านการควบคุมงาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตาม
หลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวม

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ประการ			
๑. ทาน(โอบอ้อมอารี)	๓.๘๒	๐.๗๘๘	มาก
๒. ปิยวาจา(วจีไพเราะ)	๓.๙๓	๐.๖๗๐	มาก
๓. อตถจริยา(สงเคราะห์)	๓.๗๓	๐.๗๗๐	มาก
๔. สมานัตตตา(วางตนพอดี)	๓.๗๘	๐.๖๙๖	มาก
ภาพรวม	๓.๘๒	๐.๖๐๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว
ของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๖๐๙)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ หลักสังคหวัตถุ ๔ ปิยวาจา(วจีไพเราะ) ($\bar{X}$ =
๓.๙๓, S.D. = ๐.๖๗๐) ทาน (โอบอ้อมอารี) ($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๗๘๘) สมานัตตตา (วางตนพอดี)
($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D. = ๐.๖๙๖) อตถจริยา (สงเคราะห์) ($\bar{X}$ = ๓.๗๓, S.D. = ๐.๗๗๐) ทุกด้านอยู่ใน
ระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านทาน
(โอบอ้อมอารี)

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีการให้ปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค แก่แรงงานต่าง ด้าว	๓.๘๑	๐.๙๖๔	มาก
๒. ท่านให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานให้ แรงงานต่างด้าวที่ขาดความรู้และประสบการณ์ ในการทำงาน	๓.๘๓	๐.๙๓๙	มาก
๓. ท่านให้โอกาสแรงงานต่างด้าวแก้ไขในกรณีที่ ทำงานผิดพลาด	๓.๘๑	๐.๘๙๖	มาก
ภาพรวม	๓.๘๒	๐.๗๘๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว
ของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านทาน (โอบอ้อมอารี) โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๗๘๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบ
การใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านทาน (โอบอ้อมอารี) อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านปีย
วจา (วจีไพอเราะ)

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านใช้คำพูดที่สุภาพเหมาะสมต่อแรงงาน ต่างด้าว	๓.๙๕	๐.๗๙๕	มาก
๒.ท่านใช้คำพูดที่แสดงความจริงใจและ ปรารถนาดีกับแรงงานต่างด้าวเสมอ	๓.๙๗	๐.๗๔๓	มาก
๓.ท่านได้ชมเชยเมื่อแรงงานต่างด้าวทำ คุณประโยชน์ในหน่วยงาน	๓.๘๗	๐.๘๔๙	มาก
ภาพรวม	๓.๙๓	๐.๖๗๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว
ของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านปียวจา (วจีไพอเราะ) โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๖๗๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบ
การในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านปียวจา (วจีไพอเราะ) อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และด้าน
อัตถจริยา (สงเคราะห์)

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านได้ดูแลเอาใจใส่ให้สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี	๓.๘๘	๐.๘๙๒	มาก
๒.ท่านได้ให้การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือแรงงานต่าง ด้าวในหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๒	๐.๘๖๖	มาก
๓.ท่านได้ให้การดูแลบุคคลในครอบครัวของ แรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	๓.๕๐	๐.๙๖๐	มาก
ภาพรวม	๓.๗๓	๐.๗๗๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว
ของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านอัตถจริยา (สงเคราะห์) โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๓, S.D. = ๐.๗๗๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบ
การในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านอัตถจริยา (สงเคราะห์) อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ
สมานัตตดา (วางตนพอดี)

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านให้การปฏิบัติแรงงานต่างด้าวอย่างเท่า เทียมกัน โดยไม่เลือกการปฏิบัติ	๓.๙๕	๐.๘๓๒	มาก
๒.ท่านไว้วางใจให้แรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติงาน ที่สำคัญตามโอกาสอันสมควร	๓.๗๐	๐.๘๖๑	มาก
๓.ท่านโอกาสแรงงานต่างด้าวได้แสดงออกด้าน ความคิดอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๘	๐.๘๔๐	มาก
ภาพรวม	๓.๗๘	๐.๖๙๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว
ของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สมานัตตดา (วางตนพอดี) โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D. = ๐.๖๙๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบ
การในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านสมานัตตดา (วางตนพอดี) อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดย
ภาพรวม

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน				
๑. ด้านการวางแผนในการทำงาน	๓.๘๕	๐.๘๐๒	มาก	
๒. ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน	๓.๘๖	๐.๗๒๘	มาก	
๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ	๓.๘๘	๐.๗๓๔	มาก	
๔. ด้านการประสานงานในการทำงาน	๓.๘๕	๐.๗๔๒	มาก	
๕. ด้านการควบคุมงาน	๓.๘๓	๐.๗๓๖	มาก	
ภาพรวม	๓.๘๕	๐.๖๗๗	มาก	

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว
ของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๖๗๗)

ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน ด้านการบังคับบัญชาสั่ง
การ ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๗๓๔) ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๒๘)
ด้านการวางแผนในการทำงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๘๐๒) ด้านการประสานงานในการทำงาน ($\bar{X}$ =
๓.๘๕, S.D. = ๐.๗๔๒) ด้านการควบคุมงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๗๓๖) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ ด้านการวางแผนในการทำงาน

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการวางแผนในการจัดหาแรงงานต่างด้าวตามแผนงานที่กำหนด	๓.๘๕	๐.๙๕๐	มาก
๒.ท่านมีการวางแผนการจัดทำเอกสารของแรงงานต่างด้าวตามที่กฎหมายกำหนด	๓.๙๒	๐.๙๓๗	มาก
๓.ท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของแรงงานต่างด้าวตามแผนงานที่กำหนด	๓.๗๗	๐.๙๐๗	มาก
๔.ท่านมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวตามแผนงานที่กำหนด	๓.๗๘	๐.๘๗๐	มาก
ภาพรวม	๓.๘๕	๐.๘๐๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผนในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$, S.D. = ๐.๘๐๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผนในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และด้าน
การจัดการองค์กรในการทำงาน

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการแบ่งงานให้แรงงานต่างด้าวทำงาน อย่างชัดเจน	๓.๙๓	๐.๙๐๔	มาก
๒.ท่านมีการแบ่งงานให้แรงงานต่างด้าวทำงาน ที่เหมาะสมตรงตามความสามารถ	๓.๘๕	๐.๘๘๔	มาก
๓.ท่านให้การพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้มีความ เจริญก้าวหน้าตามลักษณะงาน	๓.๘๒	๐.๘๙๔	มาก
๔.ท่านจัดหาจำนวนแรงงานต่างด้าวให้ทำงาน ในปริมาณที่เหมาะสม	๓.๘๒	๐.๙๐๙	มาก
ภาพรวม	๓.๘๖	๐.๗๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว
ของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๒๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบ
การในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการจัดการองค์กรในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ
ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้แรงงานต่าง ด้าวปฏิบัติงานตามที่ต้องการ	๓.๘๖	๐.๙๑๕	มาก
๒.ผู้บังคับบัญชามีการปกครองแรงงานต่างด้าว ด้วยเหตุผลและมีความยุติธรรม	๓.๙๗	๐.๘๘๔	มาก
๓.ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการแรงงานต่างด้าว กรณีที่เกิดความผิด	๓.๘๕	๐.๘๘๕	มาก
๔.ผู้บังคับบัญชามีวิธีการสั่งการแรงงานต่างด้าว ที่เหมาะสม	๓.๘๔	๐.๘๙๑	มาก
ภาพรวม	๓.๘๘	๐.๗๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่าง
ด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการในการ
ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๗๓๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบ
การในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ
ด้านการประสานงานในการทำงาน

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าว ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ	๓.๘๔	๐.๘๔๙	มาก
๒.ท่านมีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าว ทำงานตรงตามหน้าที่อย่างชัดเจน	๓.๘๙	๐.๘๘๑	มาก
๓.ท่านมีการประสานงานแรงงานต่างด้าวให้มี การรับผิดชอบงานตรงตามสายการปฏิบัติงาน	๓.๘๓	๐.๙๓๓	มาก
๔.ท่านมีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าว ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	๓.๘๕	๐.๘๖๘	มาก
ภาพรวม	๓.๘๕	๐.๗๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่าง
ด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประสานงานในการทำงานใน
การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๗๔๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบ
การในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประสานงานในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ
ด้านการควบคุมงาน

(n= ๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าว ตามที่ได้รับมอบหมายมีอิสระในการตัดสินใจ	๓.๗๘	๐.๙๒๑	มาก
๒.ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าว ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้	๓.๘๖	๐.๘๖๔	มาก
๓.ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าว ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๓.๘๘	๐.๘๗๐	มาก
๔.ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าว ปฏิบัติงานตรงตามความชำนาญ	๓.๗๙	๐.๘๖๒	มาก
ภาพรวม	๓.๘๓	๐.๗๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่าง
ด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการควบคุมงานในการทำงานใน
การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๗๓๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบ
การในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการควบคุมงาน ในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๒ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๒.๑ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ผู้บริหารที่มี เพศ ต่างกันมีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้ แรงงานต่างด้าวของผู้ประ กอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๖๐)		หญิง (๑๗๒)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน						
๑.ด้านการวางแผนในการทำ งาน	๓.๙๔	๐.๖๖๘	๓.๗๖	๐.๙๐๑	๒.๑๔๖*	๐.๐๓๓
๒.ด้านการจัดการองค์กรใน การทำงาน	๓.๙๗	๐.๖๑๒	๓.๗๕	๐.๘๐๘	๒.๙๐๗**	๐.๐๐๔
๓.ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ	๓.๙๖	๐.๖๒๐	๓.๘๐	๐.๘๒๒	๑.๙๑๗	๐.๐๕๖
๔.ด้านการประสานงานในการ ทำงาน	๓.๙๔	๐.๖๕๒	๓.๗๗	๐.๘๑๐	๒.๑๑๖*	๐.๐๓๕
๕.ด้านการควบคุมงาน	๓.๙๒	๐.๖๒๗	๓.๗๔	๐.๘๑๗	๒.๓๐๗*	๐.๐๒๒
รวม	๓.๙๕	๐.๕๕๖	๓.๗๖	๐.๗๖๓	๒.๕๒๔*	๐.๐๑๒

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมจำแนกตามเพศพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($t = ๒.๕๒๔$, $sig. = ๐.๐๑๒$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการวางแผนในการทำงาน ด้านการประสานงานในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ส่วนด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๒ ผู้ประกอบการที่มี อายุ ต่างกันมีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน						
๑.ด้านการวางแผนในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๐๔๔	๓	๑.๖๘๑	๒.๖๕๕	๑.๐๔๘
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๖๖๙	๓๒๘	๐.๖๓๓		
	รวม	๒๑๒.๗๑๒	๓๓๑			
๒.ด้านการจัดการองค์การในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๐๒	๓	๑.๓๐๑	๒.๔๘๕	๐.๐๖๑
	ภายในกลุ่ม	๑๗๑.๖๕๘	๓๒๘	๐.๕๒๓		
	รวม	๑๗๕.๕๖๐	๓๓๑			
๓.ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๕๓	๓	๐.๒๖๓	๐.๔๘๕	๐.๖๙๓
	ภายในกลุ่ม	๑๘๐.๕๑๖	๓๒๘	๐.๕๕๒		
	รวม	๑๘๒.๒๖๘	๓๓๑			
๔.ด้านกาประสานงานในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๘๘	๓	๐.๘๒๘	๑.๐๖๑	๐.๓๖๖
	ภายในกลุ่ม	๑๗๖.๘๕๐	๓๒๘	๐.๕๔๐		
	รวม	๑๗๙.๓๓๘	๓๓๑			
๕.ด้านการควบคุมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๙๗	๓	๐.๘๒๙	๑.๕๓๘	๐.๒๐๔
	ภายในกลุ่ม	๑๔๙.๑๓๐	๓๒๘	๐.๔๕๙		
	รวม	๑๕๑.๕๒๗	๓๓๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๑๗	๓	๐.๗๙๙	๑.๗๕๗	๐.๑๕๕
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๑๖๕	๓๒๘	๐.๕๔๕		
	รวม	๑๘๐.๑๕๑	๓๓๑			

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัด โดยภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน (F = ๑.๗๕๗, Sig. = ๐.๑๕๕) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๓ พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ต่างกันมีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการศึกษา

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่าง ด้าวของผู้ประ กอบการในอำเภ อบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน						
๑.ด้านการวางแผน ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๗.๐๔๓	๔	๑.๗๖๑	๒.๘๐๐*	๐.๐๒๖
	ภายในกลุ่ม	๒๐๕.๖๖๙	๓๒๗	๐.๖๒๙		
	รวม	๒๑๒.๗๑๒	๓๓๑			
๒.ด้านการจัดการ องค์กรในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๘๓๖	๔	๐.๙๕๙	๑.๘๒๖	๐.๑๒๓
	ภายในกลุ่ม	๑๗๑.๗๒๔	๓๒๗	๐.๕๒๕		
	รวม	๑๗๕.๕๖๐	๓๓๑			
๓.ด้านการบังคับ บัญชาสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๒๐	๔	๐.๗๘๐	๑.๔๕๕	๐.๒๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๗๕.๓๑๖	๓๒๗	๐.๕๓๖		
	รวม	๑๗๘.๔๓๖	๓๓๑			
๔.ด้านการ ประสานงาน ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๗๗	๔	๐.๙๑๙	๑.๖๘๓	๐.๑๕๔
	ภายในกลุ่ม	๑๗๘.๕๙๑	๓๒๗	๐.๕๔๖		
	รวม	๑๘๒.๒๖๘	๓๓๑			
๕.ด้านการ ควบคุมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๗๒๑	๔	๑.๔๓๐	๒.๖๙๔*	๐.๐๓๑
	ภายในกลุ่ม	๑๗๓.๖๑๘	๓๒๗	๐.๕๓๑		
	รวม	๑๗๙.๓๓๙	๓๓๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕๙	๔	๑.๐๑๕	๒.๒๕๐	๐.๐๖๔
	ภายในกลุ่ม	๑๔๗.๔๖๙	๓๒๗	๐.๔๕๑		
	รวม	๑๕๑.๕๒๗	๓๓๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัด โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($F = ๒.๒๕๐$, $Sig. = ๐.๐๖๔$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวแตกต่างกันในด้านการวางแผนในการทำงาน ($F = ๒.๘๐๐$, $Sig. = ๐.๐๒๖$) และด้านการควบคุมงาน ($F = ๒.๖๙๔$, $Sig. = ๐.๐๓๑$) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖-๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการวางแผนในการทำงาน

(n=๓๓๒)

การศึกษา	$\bar{X}$	การศึกษา				
		มัธยมต้น	มัธยมปลาย / ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๗๙	๔.๐๑	๓.๙๒	๓.๗๐	๔.๑๔
มัธยมต้น	๓.๗๙	-	-๐.๒๒	-๐.๑๓	๐.๐๙	-๐.๓๕*
มัธยมปลาย / ปวช.	๔.๐๑	-	-	๐.๐๙	๐.๓๑*	-๐.๑๓
ปวส. / อนุปริญญา	๓.๙๒	-	-	-	๐.๒๒	-๐.๒๒
ปริญญาตรี	๓.๗๐	-	-	-	-	-๐.๔๔*
ปริญญาโทขึ้นไป	๔.๑๔	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น และปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการวางแผนในการทำงาน น้อยกว่าผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว มากกว่า ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน **ด้านการควบคุมงาน**

(n=๓๓๒)

การศึกษา	$\bar{X}$	การศึกษา				
		มัธยมต้น	มัธยมปลาย / ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๘๐	๔.๐๒	๓.๗๒	๓.๗๗	๔.๑๓
มัธยมต้น	๓.๘๐	-	-๐.๒๒	๐.๐๘	๐.๐๓	-๐.๓๓*
มัธยมปลาย / ปวช.	๔.๐๒	-	-	๐.๓๐*	๐.๒๕	-๐.๑๑
ปวส. / อนุปริญญา	๓.๗๒	-	-	-	-๐.๐๕	-๐.๔๑*
ปริญญาตรี	๓.๗๗	-	-	-	-	-๐.๓๖*
ปริญญาโทขึ้นไป	๔.๑๓	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น ระดับปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการควบคุมงาน น้อยกว่า ผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว มากกว่า ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาระดับปวส. / อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ พนักงานที่มี ตำแหน่งต่างกันมีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามตำแหน่ง

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่าง ด้าวของผู้ประ กอบการในอำเภอ บางพลี จังหวัด สมุทรปราการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน						
๑.ด้านการวางแผน ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๖.๗๐๖	๓	๒.๒๓๕	๓.๕๕๕*	๐.๐๑๕
	ภายในกลุ่ม	๒๐๖.๐๖	๓๒๘	๐.๖๒๘		
	รวม	๒๑๒.๗๖	๓๓๑			
๒.ด้านการจัดการ องค์กรในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๘๑๓	๓	๑.๙๓๘	๓.๗๔๔*	๐.๐๑๑
	ภายในกลุ่ม	๑๖๙.๗๔๗	๓๒๘	๐.๕๑๘		
	รวม	๑๗๕.๕๖๐	๓๓๑			
๓.ด้านการบังคับ บัญชาสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๔๓	๓	๑.๔๘๑	๒.๗๙๒*	๐.๐๔๑
	ภายในกลุ่ม	๑๗๓.๙๙๓	๓๒๘	๐.๕๓๐		
	รวม	๑๗๘.๔๓๖	๓๓๑			
๔.ด้านการ ประสานงาน ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๖.๒๖๑	๓	๒.๐๘๗	๓.๘๘๙**	๐.๐๐๙
	ภายในกลุ่ม	๑๗๖.๐๐๗	๓๒๘	๐.๕๓๗		
	รวม	๑๘๒.๒๖๘	๓๓๑			
๕.ด้านการ ควบคุมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๓๕๙	๓	๑.๗๘๖	๓.๓๖๘*	๐.๐๑๙
	ภายในกลุ่ม	๑๗๓.๙๘๐	๓๒๘	๐.๕๓๐		
	รวม	๑๗๙.๓๓๙	๓๓๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๕.๓๒๓	๓	๑.๑๗๗๔	๓.๙๘๑**	๐.๐๐๘
	ภายในกลุ่ม	๑๔๖.๒๐๔	๓๒๘	๐.๔๔๖		
	รวม	๑๕๑.๕๒๗	๓๓๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ($F = ๓.๙๘๑$, $Sig. = ๐.๐๐๘$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประสานงานในการทำงาน ($F = ๓.๘๘๙$, $Sig. = ๐.๐๐๙$) ด้านการวางแผนในการทำงาน ($F = ๓.๕๕๙$, $Sig. = ๐.๐๑๕$) ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน ($F = ๓.๗๔๔$, $Sig. = ๐.๐๑๑$) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ($F = ๒.๗๙๒$, $Sig. = ๐.๐๔๑$) ด้านการควบคุมงาน ($F = ๓.๓๖๘$, $Sig. = ๐.๐๑๙$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙ - ๔.๒๓

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการวางแผนในการทำงาน

(n=๓๓๒)

ตำแหน่ง		ตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ	ระดับผู้บริหาร
	$\bar{X}$	๓.๗๒	๓.๘๕	๔.๐๔	๔.๑๒
ระดับปฏิบัติงาน	๓.๗๒	-	-๐.๑๓	๐.๓๒*	-๐.๔๐*
ระดับหัวหน้างาน	๓.๘๕	-	-	-๐.๑๙	-๐.๒๗
ระดับผู้จัดการ	๔.๐๔	-	-	-	-๐.๐๘
ระดับผู้บริหาร	๔.๑๒	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการวางแผนในการทำงาน น้อยกว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่ง ระดับผู้จัดการ และระดับผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน

(n=๓๓๒)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ	ระดับผู้บริหาร
		๓.๗๒	๓.๙๔	๓.๙๖	๔.๑๒
ระดับปฏิบัติงาน	๓.๗๒	-	-๐.๒๒*	-๐.๒๔*	-๐.๔๐*
ระดับหัวหน้างาน	๓.๙๔	-	-	-๐.๐๒	-๐.๑๘
ระดับผู้จัดการ	๓.๙๖	-	-	-	-๐.๑๖
ระดับผู้บริหาร	๔.๑๒	-	-	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน น้อยกว่าผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ และระดับผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ

(n=๓๓๒)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ	ระดับผู้บริหาร
		๓.๗๗	๓.๙๙	๓.๘๘	๔.๑๓
ระดับปฏิบัติงาน	๓.๗๗	-	-๐.๒๒*	-๐.๑๑	-๐.๓๖*
ระดับหัวหน้างาน	๓.๙๙	-	-	๐.๑๑	-๐.๑๔
ระดับผู้จัดการ	๓.๘๘	-	-	-	-๐.๒๕
ระดับผู้บริหาร	๔.๑๓	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ น้อยกว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และระดับผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการประสานงานในการทำงาน

(n=๓๓๒)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ	ระดับผู้บริหาร
		๓.๗๒	๓.๙๕	๓.๙๒	๔.๑๔
ระดับปฏิบัติงาน	๓.๗๒	-	-๐.๒๓*	-๐.๒๐	-๐.๔๒*
ระดับหัวหน้างาน	๓.๙๕	-	-	๐.๐๓	-๐.๑๙
ระดับผู้จัดการ	๓.๙๒	-	-	-	-๐.๒๒
ระดับผู้บริหาร	๔.๑๔	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ น้อยกว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และระดับผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน ด้านการควบคุมงาน

(n=๓๓๒)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ	ระดับผู้บริหาร
		๓.๗๑	๓.๙๒	๓.๘๙	๔.๑๒
ระดับปฏิบัติงาน	๓.๗๑	-	-๐.๒๑*	-๐.๑๘	-๐.๔๑*
ระดับหัวหน้างาน	๓.๙๒	-	-	๐.๐๓	-๐.๒๐
ระดับผู้จัดการ	๓.๘๙	-	-	-	-๐.๒๓
ระดับผู้บริหาร	๔.๑๒	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการควบคุมงานน้อยกว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และระดับผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ พนักงานที่มี ระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกันมีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินการ

(n=๓๓๒)

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน						
๑.ด้านการวางแผนในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๐๖๔	๓	๑.๖๘๘	๒.๖๖๗*	๐.๐๔๘
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๖๔๘	๓๒๘	๐.๖๓๓		
	รวม	๒๑๒.๗๑๒	๓๓๑			
๒.ด้านการจัดการองค์การในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๔๗	๓	๑.๑๑๖	๒.๑๒๕	๐.๐๙๗
	ภายในกลุ่ม	๑๗๒.๒๑๓	๓๒๘	๐.๕๒๕		
	รวม	๑๗๕.๕๖๐	๓๓๑			
๓.ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๒๔	๓	๐.๓๔๑	๐.๖๓๑	๐.๕๙๖
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๔๑๒	๓๒๘	๐.๕๔๑		
	รวม	๑๗๘.๔๓๖	๓๓๑			
๔.ด้านการประสานงานในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๗๗	๓	๐.๙๙๒	๑.๘๑๖	๐.๑๔๔
	ภายในกลุ่ม	๑๗๙.๒๙๑	๓๒๘	๐.๕๔๗		
	รวม	๑๗๙.๒๙๑	๓๓๑			
๕.ด้านการควบคุมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๙๘	๓	๑.๓๓๓	๒.๔๙๓	๐.๐๖๐
	ภายในกลุ่ม	๑๗๕.๓๔๑	๓๒๘	๐.๕๓๕		
	รวม	๑๗๙.๓๓๙	๓๓๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๙๙	๓	๑.๒๐๐	๓.๑๙๐*	๐.๐๒๔
	ภายในกลุ่ม	๑๒๓.๓๔๒	๓๒๘	๐.๓๗๖		
	รวม	๑๒๖.๙๔๑	๓๓๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการ

ดำเนินการ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ($F = ๓.๑๙๐$, $Sig. = ๐.๐๒๔$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปิยวาจา (วชิไพบรา) ($F = ๓.๕๐๕$, $Sig. = ๐.๐๑๖$) ด้านอรรถจริย(สงเคราะห์) ($F = ๓.๘๐๖$, $Sig. = ๐.๐๑๐$) ด้านการวางแผนในการทำงาน ($F = ๒.๖๖๗$, $Sig. = ๐.๐๔๘$) ส่วนด้านสมานัตตตา(วางตนพอดี) ($F = ๔.๕๓๖$, $Sig. = ๐.๐๐๔$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ดังตารางที่ ๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน **ด้านการวางแผนในการทำงาน**

(n=๓๓๒)

ระยะเวลาดำเนินการ	$\bar{X}$	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	มากกว่า ๒๐ ปี
		๓.๖๔	๓.๘๘	๓.๙๖	๓.๙๔
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๖๔	-	-๐.๒๔*	-๐.๓๒*	-๐.๓๐*
๕ - ๑๐ ปี	๓.๘๘	-	-	-๐.๐๘	-๐.๐๖
๑๑ - ๒๐ ปี	๓.๙๖	-	-	-	๐.๐๒
มากกว่า ๒๐ ปี	๓.๙๔	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินการต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการวางแผนในการทำงาน น้อยกว่าผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินการ ๕- ๑๐ ปี ๑๑-๒๐ ปี และมากกว่า ๒๐ ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๖ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕

(n=๓๓๒)

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	การบริหารจัดการ	๒.๔๒๔	-	๐.๐๑๒	✓	-
๒.	อายุ	การบริหารจัดการ	-	๑.๗๕๗	๐.๑๕๕	-	✓
๓.	ระดับการศึกษา	การบริหารจัดการ	-	๒.๒๕๐	๐.๐๖๕	-	✓
๔.	ตำแหน่ง	การบริหารจัดการ	-	๓.๙๘๑	๐.๐๐๘	✓	-
๕.	ระยะเวลาดำเนินงานกิจการ	การบริหารจัดการ	-	๓.๑๙๐	๐.๐๒๔	✓	-

ตารางที่ ๔.๒๖ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕

ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ มีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๖ พนักงานที่มี ความสัมพันธ์ของหลักสังคหวัตถุ ๔ กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๒๗ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหลักสังคหวัตถุ ๔ กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson' s Product Moment Correlation Coefficient)						
ตัวแปร	ด้านการวางแผนในการทำงาน	ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน	ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ	ด้านการประสานงานในการทำงาน	ด้านการควบคุมงาน	รวม
ทาน	๐.๖๐๗**	๐.๖๒๕**	๐.๖๑๔**	๐.๕๙๕**	๐.๕๙๕**	๐.๖๗๑**
ปิยวาจา	๐.๕๒๙**	๐.๕๓๐**	๐.๕๓๑**	๐.๕๔๓**	๐.๕๒๘**	๐.๕๘๙**
อิตถจริยา	๐.๖๖๑**	๐.๗๒๐**	๐.๖๖๖**	๐.๖๘๔**	๐.๖๘๙**	๐.๗๕๖**
สมานัตตตา	๐.๖๕๔**	๐.๗๒๓**	๐.๖๗๐**	๐.๖๕๐**	๐.๖๖๓**	๐.๗๔๓**
รวม	๐.๗๓๗**	๐.๗๘๑**	๐.๗๔๖**	๐.๗๔๓**	๐.๗๔๔**	๐.๘๓๐**

จากตารางที่ ๔.๒๗ ความสัมพันธ์ของหลักสังคหวัตถุ ๔ กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านการวางแผนในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($r=0.๗๓๗^{**}$)

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($r=0.๗๘๑^{**}$)

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการอยู่ในระดับสูง ($r=0.๗๔๖^{**}$)

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านการประสานงานในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($r=0.๗๔๓^{**}$)

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านการควบคุมงาน อยู่ในระดับสูง ($r=0.๗๔๔^{**}$)

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($R=0.๘๓๐^{**}$)

ตารางที่ ๔.๒๘ ผลสรุปสมมติฐานความสัมพันธ์ของหลักสังคหวัตถุ ๔ กับการบริหารจัดการการใช้
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ที่	สมมติฐานการวิจัย	ความสัมพันธ์		เชิง	ระดับ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		มี	ไม่มี			ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	หลักสังคหวัตถุ ๔ กับด้านการวางแผน ในการทำงาน	✓	-	บวก	สูง	✓	-
๒	หลักสังคหวัตถุ ๔ กับด้านการวางแผน ในการทำงาน	✓	-	บวก	สูง	✓	-
๓	หลักสังคหวัตถุ ๔ กับด้านการวางแผน ในการทำงาน	✓	-	บวก	สูง	✓	-
๔	หลักสังคหวัตถุ ๔ กับด้านการวางแผน ในการทำงาน	✓	-	บวก	สูง	✓	-
๕	หลักสังคหวัตถุ ๔ กับด้านการวางแผน ในการทำงาน	✓	-	บวก	สูง	✓	-
๖	หลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวม	✓	-	บวก	สูง	✓	-

จากตารางที่ ๔.๒๘ ผลสรุปสมมติฐานความสัมพันธ์ของหลักสังคหวัตถุ ๔ กับการ
บริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า
สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการ ด้านการวางแผนในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐาน
การวิจัย

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการ ด้านการจัดการองค์กรในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับ
สมมติฐานการวิจัย

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานการ
วิจัย

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านการประสานงานในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านการควบคุมงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๔.๑ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๔-๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๔ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านหลักสังเกต ๔ ประการ

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	แรงงานขาดการเอาใจใส่ในการทำงานและการสื่อสารไม่ค่อยเข้าใจและมีการขัดคำสั่งถึงขั้นต้องลงโทษในบางครั้งคนใหม่เข้ากับคนเก่าไม่ได้ เมื่อพิจารณาบางคนก็จะเป็นอุปสรรคในการทำงาน เช่นความตั้งใจในการทำงานแรงงานส่วนมากชอบทำงานเสียทางบริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและทางด้านห้องพักให้กับแรงงานต่างด้าวจำนวนเยอะ การยอมรับจากการโดนตีจากหัวหน้าค่าทำให้การแรงงานไม่พอใจทำให้หัวหน้างานมีการเอาใจใส่คนต่างด้าวน้อย	๒๑
๒.	การสั่งงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารและหัวหน้างานพูดจาด้วยคำพูดที่น่าฟังเพราะใครก็อยากได้ยินคำพูดที่เพราะๆทุกคนอาจจะไม่เข้าใจภาษาที่แตกต่างกันระหว่างคนงานไทยกับคนต่างด้าวที่อาจสื่อสารกันไม่ได้ไม่ครบถ้วน ชัดเจนในการสั่งงานการสื่อสารไม่ค่อยเข้าใจ เพราะแรงงานต่างด้าวไม่รู้ภาษาไทยการสื่อสารที่เข้าใจไม่ตรงกันความไม่เข้าใจในภาษาที่มีความหมายที่แตกต่างกัน	๒๐
๓.	แรงงานต่างด้าวจะรอแต่รับความช่วยเหลือเช่น อาหาร เสื้อผ้าเงินไม่พอใช้ ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอแรงงานต่างด้าวจะชอบเปรียบเทียบว่าตัวเองสิทธิไม่เท่าเทียมกับคนไทยเช่นสวัสดิการบางที่สั่งงานให้ทำงานไม่ค่อยเข้าใจตรงกันเท่าไรให้ความสงเคราะห์เป็นกรณีไปมีการเช่าที่พักอาศัยให้อยู่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานทางบริษัทยังไม่มีสวัสดิการและอื่นๆให้กับแรงงานต่างด้าวมากพอการช่วยเหลือดูแลอาจจะยังไม่ทั่วถึง	๑๗
๔.	ผู้บริหารไม่ให้ความเท่าเทียมกันทุกคนมีการแบ่งแยกแรงงานไทยแรงงานต่างด้าว ไม่มีความเสมอภาคกันทุกคนในบางครั้งพนักงานเก่าไม่ยอมรับที่จะทำงานร่วมกับพนักงานต่างด้าวไม่ให้คำแนะนำทำให้แรงงานต่างด้าวไม่เกรงกลัว ทำผิดกฎระเบียบเป็นประจำวัฒนธรรมที่แตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาไม่เข้าใจกันแรงงานต่างด้าวไม่กล้าแสดงออกคิดว่าตัวเองไม่มีสิทธิเท่าเทียมเหมือนพนักงานคนไทย	๑๕

ตารางที่ ๔.๓๐ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเกี่ยวกับการบริหาร
จัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	เกิดข้อผิดพลาดต่างๆตามมาทั้งการมอบหมายงานรวมทั้งการจัดหา งานบางเวลาไม่สามารถหาแรงงานต่างด้าวได้ตามจำนวนที่ต้องการจัด ให้พนักงานต่างด้าวไปทำงานในจุดที่ไม่ถนัดแบ่งงานตามความถนัด จัดสรรให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่มอบหมายการสื่อสารจัดการวางแผน ให้ทำในสิ่งที่ถนัดการวางแผนงานไม่มีความชำนาญด้านใดพนักงาน ขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ทำให้สายการผลิตมีพนักงานไม่ครบตาม ตำแหน่งงาน เกิดความล่าช้าแผนที่วางไว้งานไม่ตรงตามเป้าหมาย	๑๗
๒.	ความรับผิดชอบในองค์กรการสื่อสารไม่สามารถให้ตำแหน่งที่สูงได้การ สื่อสารที่ไม่เข้าใจทำให้การทำงานในกลุ่มมีปัญหาบ้างการสื่อสารที่ไม่ ตรงกันความสามารถของแรงงานต่างด้าว	๑๑
๓.	การสื่อสารสั่งงานเป็นระดับจะทำให้ผิดเพี้ยนเข้าใจคนละแบบกับที่สั่ง สื่อสารไม่เข้าใจด้านภาษาการสื่อสารภาษาไม่เข้าใจที่หัวหน้าสื่อสาร สั่งงานแล้วอาจจะได้ผลลัพธ์ไม่ตรงตามที่ต้องการเรื่องความเข้าใจใน คำสั่งทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษฟังคำสั่งการของหัวหน้างานไม่ ค่อยเข้าใจอาจจะไม่ตรงตามงานที่สั่งการสื่อสารและไม่ปฏิบัติตามหรือ ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่สั่ง	๒๐
๔.	เนื่องจากภาษาที่ใช้ไม่เข้าใจทำให้การทำงานผิดพลาดมีการเรียก ประชุมในที่มงาน ประกาศเป็นคำสั่งบริษัทเพื่อรับทราบร่วมกันการ สื่อสารสั่งต่อคำสั่งจะทำให้ผิดพลาดง่ายภาษาไทยไม่คล่องมีเรื่องการ สื่อสารไม่ชัดเจนบ้างของใช้พนักงานสัญชาติเดียวกันภาษาเป็น อุปสรรคในการประสานงานไม่รู้จักหน่วยงานที่ต้องติดต่อการสื่อสาร อาจจะไม่เข้าใจตรงกันคนไม่เข้ากับงานความสามารถของแต่ละคน	๑๙
๕.	การจัดทำออกมาเป็นกฎระเบียบของบริษัทเพื่อใช้ในการควบคุมการ ทำงานภายในองค์กรไม่เชื่อฟังหัวหน้าและฝ่าฝืนกฎระเบียบไม่ปฏิบัติ ตามที่สั่งงานไว้หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งทำงานไม่ได้เป้าหมาย ที่เราตั้ง ไว้แรงงานต่างด้าวไม่กล้าตัดสินใจกลัว กลัวหัวหน้าตำหนิปัญหาส่วนมาก แรงงานไม่ต้องการทำงานอยู่ในระเบียบควบคุม	๑๓

ตารางที่ ๔.๓๑ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านหลักสัปดาห์ที่ ๔ ประการ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	อาจจะมีบางครั้งที่พบปัญหาบ่อการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญเพราะยังทำ ความเข้าใจกันจึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นต้องใช้ล่ามมีกฎระเบียบชัดเจนต้องม ีความเข้มงวดจัดให้มีพี่เลี้ยงในช่วงเข้างานใหม่ให้มีสิทธิรักษาพยาบาล ประกันสังคม ให้คำแนะนำหรือสอนวิธีการทำงานให้มีโอกาสแรงงานต่าง ด้าวแก้ไขกรณีทำงานผิดพลาดต้องและให้คำแนะนำและสอนงานอย่าง ถูกต้องต้อง	๑๓
๒.	คำพูดเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คนอื่นเชื่อฟังและทำตามให้แรงงานต่างด้าว สื่อสารภาษาไทยให้ได้ก่อนปฏิบัติงานต้องใช้ล่ามผ่านล่ามที่เป็นพนักงาน ชาติเดียวกันให้มีการทวนการสื่อสารเพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้นมีสมาคม เข้ามาดูแลโดยเฉพาะการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว หรือไม่ก็รับเฉพาะคน ที่พูดภาษาไทยได้พูดจาใช้คำพูดที่น่าฟังต้องมีล่ามเป็นสื่อค่อยๆพูด	๒๐
๓.	แรงงานต่างด้าวอาจจะไม่เหมือนแรงงานคนไทย เพราะการให้สวัสดิการ เรื่องที่อยู่อาศัยเขาต้องการมากกว่าแรงงานคนไทยอยากให้ดูแลแรงงาน ต่างด้าวดูแลเอาใจใส่เรื่องการทำงานต้องเป็นระบบแบบแผนที่แน่นอน ส่งเสริมชี้แนะอยากให้ทางบริษัทมีสวัสดิการและดูแลแรงงานต่างด้าว อย่างทั่วถึงควรคำนึงถึงความเป็นอยู่ของแรงงานทุกคน ตามเอาใจใส่ ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	๑๓
๔.	อยากทำงานเหมือนญาติกันทุกคนให้ปรับทัศนคติทางความคิดให้ความ สนิทสนมมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและประสบการณ์ให้การ ปฏิบัติแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกัน ไว้วางใจให้แรงงานปฏิบัติงานที่ สำคัญตามโอกาสต่อแรงงานให้ทางบริษัทได้มีการให้แรงงานต่างด้าวได้ เรียนรู้ภาษาในโรงงานเพื่อที่จะได้รู้ว่าหัวหน้างานสั่งงาน และหัวหน้าต้อง ไม่ใช่อำนาจให้หัวหน้างานสอนงานให้ด้วยความเข้าใจให้ความเท่าเทียม กันทุกคนมีการแบ่งแยกแรงงานไทยแรงงานต่างด้าวเมื่อทำผิดกฎระเบียบ มีสิทธิเท่าเทียมเหมือนพนักงานคนไทย	๑๑

ตารางที่ ๔.๓๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงาน
ต่างด้าว ๕ ด้าน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	มีการสอนงานรวมทั้งติดตามผลงานให้เพื่อนร่วมงานเป็นล่ำมใช้วิธีสังเกต เพื่อที่จะจัดให้แรงงานต่างด้าวทำงานตามแผนและความถนัด ทำความเข้าใจในเรื่องการทำงานรับแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย หน้าที่แต่ละคนให้ชัดเจนต้องวางแผนในระดับงานต่างๆให้เด่นชัดในการทำงานต้องเรียกแรงงานเหล่านั้นมาทำความเข้าใจในส่วนของผลกระทบของงาน	๑๓
๒.	ถ้าให้งานตรงตามความสามารถผลงานที่ออกมาพึงพอใจ และงานก็เป็นไปตามที่ต้องการมีการจัดสอนภาษาเล็กน้อยให้แรงงานต่างด้าวให้หัวหน้างานดูแลควรมีการฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวในงานที่ได้รับมอบหมายทำคู่มือที่เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าวจัดให้แรงงานต่างด้าวมีการพัฒนาแรงงานตามลักษณะงานและมีคุณภาพ	๑๐
๓.	ให้มีวิธีการสั่งการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมปกครองแรงงานต่างด้าวด้วยเหตุผลและมีความยุติธรรมควรสื่อสารให้ชัดเจนตั้งกฎระเบียบให้ทุกคนปฏิบัติตามกันต้องเป็นระบบ ต้องสั่งการคนเดียวทำความเข้าใจงานที่ทำให้แรงงานต่างด้าวหรือปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง	๑๔
๔.	มีระบบให้มีการแนะนำหน่วยงาน และหัวหน้างานในหน่วยงานในหน่วยงานที่ต้องไปติดต่อจัดทำคู่มือเป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว และทำงานโดยได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เข้าใจหน้าที่การทำงานอย่างถูกต้องการปฏิบัติของแต่ละคน	๑๒
๕.	งานที่ออกมาก็จะออกมาดี และตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ติดตามการทำงานให้มีคนช่วยสอนและติดตามผลอธิบายให้เขาเข้าใจในงานแต่ละรูปแบบว่าควรจะทำอย่างไรให้ได้เป้าหมายให้หัวหน้างานสอนงานสอนวิธีปฏิบัติงาน และให้กล้าตัดสินใจต้องมีการดูแลควบคุมความผิดพลาดในแรงงานต่างด้าวได้หากสงสัยตรงไหนให้มาสอบถามก่อนได้ ค่อยลงมือทำงานต่อในขั้นตอนต่อไป	๙

๔.๔ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สัมภาษณ์ถึงหลักธรรมที่นำมาใช้ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ประกอบไปด้วย ๑) ทาน (โอบอ้อมอารี) ๒) ปิยวาจา (วจีไพเราะ) ๓) อุตถจริยา (สงเคราะห์) ๔) สมานัตตตา (วางตนพอดี) และถามตามกรอบทฤษฎีแนวคิดทฤษฎีของHenri Fayol (Industrial and General Administration) ๑) ด้านการวางแผนในการทำงาน ๒) ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน ๓) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ๔) ด้านการประสานงานในการทำงาน ๕) ด้านควบคุมงาน สัมภาษณ์ถึงการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๑๔ ท่าน ดังต่อไปนี้

หลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว หลักสังคหวัตถุ ๔ ดังนี้

๑) ทาน (โอบอ้อมอารี)

การสัมภาษณ์ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านทาน มีผู้ให้ข้อมูลมีประเด็นสำคัญมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านทาน ว่าควร มีการแบ่งปันและให้ความช่วยเหลือเป็นไปตามความสามารถเท่าที่ให้ได้ ไม่เอารัดเอาเปรียบแรงงาน ไม่ตระหนี่ และการให้จะได้รับผลตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่นการจัดหาเรื่องที่พักอาศัย^๑ การให้โอกาสในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ทำงานเพื่อสร้างรายได้เพื่อ เป็นการจุนเจือครอบครัวทั้งทางพี่น้องและญาติมิตรรวมทั้งคนอื่นๆในครอบครัว^๒ ให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ตามความสามารถเท่าที่ทำได้ โดยเฉพาะการพูดจากับพนักงานที่เป็นคนต่างด้าวโดยภาษาที่สุภาพและทำให้แรงงานต่างด้าวเชื่อใจ และเข้าใจเพื่อความไว้วางใจในการทำงาน^๓ มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับเป็นของขวัญและเข้าของเครื่องใช้ต่างๆ รวมถึงการจัดเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้น^๔ มีการจัดหาเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มต่างๆให้กับแรงงานต่างด้าวและคนในครอบครัวเพื่อให้แรงงานประหยัดค่าใช้จ่าย^๕ ทางบริษัทมีกิจกรรมใดก็จะให้แรงงานต่างด้าวเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเสมอภาคเท่า

^๑ สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^๒ สัมภาษณ์ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส, ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^๓ สัมภาษณ์ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ, เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^๔ สัมภาษณ์ นางสาวสุวิทย์ ภูแจ้ง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แองคเกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^๕ สัมภาษณ์ นางสาวกัญญาพัชญ์ ทับสี, Marketing Executive บริษัท แองคเกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

เทียมกันของแรงงานทุกคน โดยไม่เลือกและมีการชักชวนทำร่วมกัน^๖ ทางบริษัททำการจดทะเบียนให้กับแรงงานต่างด้าวพริจัตที่อยู่อาศัยให้อยู่พริมี เสื้อผ้าใส่ทำงานเป็นชุดยูนีฟอรม์ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายให้แรงงานทุกคน^๗ แรงงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างด้าวจะเสนอผลงานแบบเดียวกัน โดยไม่เลือกชนชั้น ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน^๘ ทางบริษัทจัดให้มีการขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย ให้คนไทยสอนงานโดยช่วยกันทำให้หลักการทำงานร่วมกันในการผลิต^๙ อยากให้มีการแบ่งปันกันมีการเสียสละการเอื้อเฟื้อซึ่งกันและให้สวัสดิการด้านปัจจัย ๔ แก่พนักงานโดยให้ต่างด้าวเสมอเหมือนกับแรงงานไทยทุกประการโดยเฉพาะ เรื่องของสวัสดิการทั่วไปที่คนไทยได้รับ^{๑๐} มองว่าแรงงานต่างด้าวก็เหมือนกับแรงงานไทยทั่วไปทุกคนมีเป้าหมาย เพื่อทำมาหากินอาจจะมองได้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ หนีร้อนมาพึ่งเย็นเปรียบเหมือนคนไทยเราไปทำงานต่างประเทศเป็นการให้บริการให้ความช่วยเหลือโดยใช้ระเบียบการบริหารให้เหมือนกับคนไทย^{๑๑} มองว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนมากจะเป็นประเทศรอบๆ บ้านเรามีวัฒนธรรมความเป็นอยู่ต่างๆ มีส่วนคล้ายคลึงกันทั้งทางด้านการนับถือศาสนาที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันอยู่แล้ว ตามหลักคำสอนของพระพุทธองค์^{๑๒} มองจะต้องจ่ายค่าแรงค่าจ้างความเป็นธรรม มีโอกาสสงเคราะห์ด้านปัจจัย ๔ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ไม่ใช้งานจนจนเกิดกำลังให้ทำงานแบบพอดีตามความเหมาะสม^{๑๓} ควรเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ในไตรจิต สงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เท่าที่จะให้ได้ ไม่เอาเปรียบกัน^{๑๔}

^๖ สัมภาษณ์ นางสาวรัตติกาล อาบพลอย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แสงค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^๗ สัมภาษณ์ นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^๘ สัมภาษณ์ นายณนธิชัย จตุมาต, ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^๙ สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ เพชรชนะ, หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีทอง, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูปลัดธนกฤต ขนติมน, ครูสอนพระปริยัติธรรมวัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระสัญญา สยบุญโม, พระอาจารย์สอนศีลธรรม ในโรงเรียนวัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าทาน คือการให้สิ่งของแก่แรงงานต่างด้าวที่ควรให้ รวมถึงการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แสดงไปถึงน้ำใจที่ทางผู้บริหรมอบให้ที่ทั้งที่เป็นทรัพย์สิน สิ่งของ และยังเป็นการบริหารให้พนักงานได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการแบ่งปันกันทั้งวัตถุดิบของ รวมถึงอุปกรณ์ของใช้ในการปฏิบัติงาน หรือในส่วนตัวที่ต้องใช้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เช่น หากมีใครที่ทำงานร่วมกันกับเพื่อนขาดเหลืออุปกรณ์ต่างๆ สิ่งของเหล่านั้น ก็นำมาแบ่งปันกันใช้ การเริ่มต้นด้วยการแบ่งปันภายในแผนกของตัวเองขยายไปสู่ระดับโรงงาน จะช่วยให้การบริหารจัดการพนักงานในหน่วยงานมีความมีความสำนึกในเรื่องที่จะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีการให้และมีการรับ เพราะนอกเหนือจากสิ่งของแล้วการให้ความช่วยเหลือแบ่งปันเรื่องของความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ อันเป็นสิ่งที่ฝังติดอยู่ในตัวของแรงงานทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างด้าว การแบ่งปันจะช่วยให้การปฏิบัติงานของแต่ละแผนกของโรงงานงานขับเคลื่อนไปในทางที่ดีโดยการแบ่งปันนี้เอง

๒) ปิยวาจา (วจีไพเราะ)

การสัมภาษณ์ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านปิยวาจา มีผู้ให้ข้อมูลมีประเด็นสำคัญมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านปิยวาจาว่า ไม่พูดจาถูกเหยียดหยามพนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวรวมถึงการพูดด้วยวาจาที่สุภาพเพื่อเป็นการให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานทุกคนในเมื่อเจอเขาประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน^{๑๕} งดการใช้วาจาที่เป็นการพูดแบ่งชนชั้นกับแรงงานต่างด้าว ไม่พูดจาข่มเหงน้ำใจของเพื่อร่วมงานที่เป็นคนต่างด้าวแต่ถ้าทำได้การใช้คำพูดสมควรที่จะใช้คำพูดที่ดีๆ กับเพื่อนร่วมงานทุกๆ คนไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างด้าว^{๑๖} มองถึงภาษาที่ใช้ในการทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวจะต้องเป็นภาษาที่ง่ายพูดชัดเจนไม่คลุมเครือและต้องถามเสมอว่าเข้าใจที่พูดไหม เพราะจะเกิดผลเสียในการปฏิบัติงานได้ถ้าการสื่อสารกันไม่เข้าใจฉะนั้นเราจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการใช้คำพูดในการสั่งงานกับพนักงานที่เป็นคนต่างด้าว^{๑๗} ต้องให้คำชี้แจงโดยละเอียดในการสั่งงาน กับพนักงานที่เป็นคนต่างด้าวหากทราบว่ามีอาการเข้าใจผิดให้รีบเคลียร์และแก้ไขพร้อมอธิบายใหม่โดยใช้ความใจเย็นเป็นที่ตั้ง^{๑๘} ผู้บริหารสมควรทำตัวให้เป็นแบบอย่างให้กับลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับโดยเฉพาะการใช้คำพูดที่ไพเราะจะได้เป็นตัวอย่างที่ดีให้ทุกคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อจะให้ระดับผู้จัดการลงมาถึงระดับหัวหน้างานระดับต่าง^{๑๙} จัดฝึกอบรม เพื่อปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานทุกคนทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างด้าวให้อยู่ร่วมกันด้วยการพูดที่เป็นแบบสรสร้างโดยเฉพาะให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันโดยเฉพาะด้านคุณค่าของคุณค่าของคนไม่ว่าจะเป็นชนชาติไหน ก็มีคุณค่าความเป็นคน

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส, ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ, เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นางสาวสุริวัลย์ ภูแจ้ง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นางสาววิญญาพัชญ์ ทับสี, Marketing Executive บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

เท่าเทียมกัน^{๒๐} ลดในเรื่องของการใช้อารมณ์ในการทำงาน เพราะอารมณ์นั้นนำไปสู่การใช้คำพูดที่ทุกคนไม่ปรารถนาจะได้ยินอารมณ์ที่รุนแรงนำไปสู่การอคติในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ไม่มีความสุขในการทำงานผู้บริหารควรที่จะลดอารมณ์รุนแรงในการบริหารงาน^{๒๑} ในการสั่งงานลูกน้องให้ใช้คำพูดให้น้อยที่สุด และพูดเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อป้องกันทุกคนที่ทำงานร่วมกันเกิดการเข้าใจผิดกันได้เพราะคำพูดของคนจะพูดให้ดูดีหรือไม่ดีก็ได้^{๒๒} จะพูดดีหรือพูดเพราะขนาดไหนก็ทำให้เห็นดีกว่าตัวอย่างที่ดีจะทำให้ทุกคนที่ทำงานร่วมกันได้เห็นแล้วนำไปปฏิบัติตามก็จะช่วยพัฒนาองค์กรได้ เพราะถึงจะพูดดีแต่ก็ประพฤติไม่ดีก็ไม่ได้ช่วยอะไรได้มากผู้บริหารสมควรที่จะที่ระวังคำพูดโดยคิดให้มากก่อนที่จะพูดออกมา^{๒๓} คำพูดที่ดีทุกถ้อยคำแสดงถึงความปรารถนาดีมีประโยชน์ต่อผู้ฟังแม้กระทั่งคำแนะนำ หรือคำตักเตือนสมควรกล่าวด้วยจิตรที่มีเมตตาโดยจะใช้คำพูดกับแรงงานทุกชาติ ให้ความเสมอภาคกันต้องพูดด้วยความเป็นจริงมีเหตุผล และก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญจะต้องถูกกาลเทศะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายกับทุกๆด้าน^{๒๔} ในการพูดจาสื่อสารต่อกันต้องเข้าใจขนบธรรมเนียมของแรงงานในแต่ละประเทศไม่เหมือนกัน แต่เป็นสิ่งที่ส่งผลในการทำงานมากจำเป็นต้องหาวิธี เพื่อทำให้ทุกคนเข้าใจเพื่อจะได้ทำงานร่วมกันได้ทางผู้บริหารสมควรที่จะกำหนดวิธีในการที่จะสื่อสารโดยการใช้คำพูด หรือวิธีการที่จะทำให้แรงงานที่ทำงานร่วมกันเข้าใจไปในทางเดียวกัน^{๒๕} การคุยกันดีๆ คนไทยเราเองก็ไม่แพ้ชาติอื่นๆ ในโลก คำพูดนั้นสามารถที่จะแสดงออกมาให้เห็นเป็นภาพฉะนั้นเราเองสมควรที่จะพูดออกมาในทางที่ดี ผู้บริหารสมควรที่จะพูดให้มองเห็นว่าเป็นการเอื้ออาทรกับเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นแรงงานต่างด้าว^{๒๖} ใช้คำพูดที่แสดงออกถึงความเมตตาเหมือนกับ พ่อ แม่ ที่มีต่อลูกในกรณีที่แรงงานทำผิดให้คำว่าการตักเตือน และหาทางแก้ไขโดย

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางสาวรัตติกาล อาบพลอย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แองคเกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายธนธิชัย จตุมาต, ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ เพชรชนะ, หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีทอง, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นกลาง^{๒๗} การพูดเป็นบันไดขั้นแรก ที่จะอยู่ร่วมกันเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ อันดีให้เกิดขึ้นเน้นการพูดจริง ทำจริงและมีสัจจะ^{๒๘}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าปียวจา คือการพูดจาด้วยการใช้ถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน ใช้เป็นการเจรจาต่อกันด้วยถ้อยคำที่สุภาพ จะเป็นการใช้ถ้อยคำที่นำมาใช้เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เพราะ ถ้อยคำที่พูดออกมาแล้วไม่ไปกระทบกระทั่งผู้อื่น ไม่ไปเสียดสี พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์นั้นจะ ทำให้เกิดการเลื่อมใสศรัทธาในตัวระดับผู้บริหารและระดับหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องใช้ถ้อยคำเพื่อสื่อสารกันในการทำงานร่วมกันทำให้เกิดความพึงพอใจในตัวผู้พูด เพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ทำให้ผลงานประสบความสำเร็จและมีคุณภาพตามที่เราต้องการ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและใช้ในการดำรงชีพรวมถึงการปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น

๓) อัตถจริยา (สงเคราะห์)

การสัมภาษณ์ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านอัตถจริยา มีผู้ให้ข้อมูลมีประเด็นสำคัญมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านอัตถจริยา มองถึงการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวนั้นจะต้องให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมตามเหตุผลที่สมควร โดยไม่หวังผลตอบแทนเพราะเป็นการให้ด้วยความสมัครใจเต็มใจ ไม่หวังผลในวันข้างหน้าเป็นการให้ที่สร้างความพึงพอใจทั้งผู้ให้และผู้รับ^{๒๙} แนะนำวิธีสอนงานให้แรงงานต่างด้าวรักในอาชีพเพื่อที่ทำงาน เพื่อจะใช้เป็นอาชีพในอนาคตเพราะว่าแรงงานที่มีประสบการณ์เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการจะช่วยให้แรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และที่สำคัญต้องให้ความรู้ทางกฎหมายแก่แรงงานต่างด้าวเพื่อจะอยู่เมืองไทยได้โดยไม่ผิดกฎหมาย^{๓๐} การได้รับค่าตอบแทนรวมถึงค่าล่วงเวลาที่เท่าเทียมกับแรงงานไทย อีกอย่างสำคัญไม่น้อยกว่ากัน คือการรับฟังปัญหาต่างๆ ที่แรงงานต่างด้าวเสนอเพื่อนำมาหาวิธีการแก้ไข และหาแนวทางการช่วยเหลือเพื่อที่จะหยุดปัญหาเหล่านั้น^{๓๑} ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวแสดงกิริยาท่าทางไม่พอใจหรือไม่พอใจในตัวหัวหน้างานหรือผู้บริหารจะต้องจัดการเจรจาพูดคุยกันหาทางออกโดยจะหาวิธีการที่ไม่ทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความเสียหายและนำไปสู่การทำงานอยู่ร่วมกันต่อไปอย่างปกติ การให้โอกาสนั้นสำคัญมากสำคัญมากสำหรับแรงงานต่างด้าว^{๓๒} ให้

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระครูปลัดธนกฤต ขนติมโน, ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระสัญญา สุนญาโคโม, พระอาจารย์สอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส, ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ, เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นางสาวสุวิทย์ ภูแจ้ง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

การแบ่งปันสิ่งของกับแรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะเป็นของขวัญเนื่องในโอกาสต่าง จะเป็นวันเกิด ปีใหม่ ตรุษจีน หรือโอกาสสำคัญของบริษัท เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แรงงานต่างด้าวมุ่งมั่นที่จะทำงานอยู่ร่วมกันนานๆ และมีความเต็มใจมีความสุขในการทำงานนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข^{๓๓} ทำการความสำคัญแก่คนงานต่างด้าวโดยการประกาศยกย่องแรงงานต่างด้าวที่ทำงานดีเด่นและมีการมอบรางวัลเพื่อตอบแทนเพื่อเป็นกานสร้างขวัญและกำลังใจให้แรงงานต่างด้าวตั้งใจปฏิบัติงาน^{๓๔} ทางบริษัทให้การดูแลแรงงานต่างด้าวทุกคนเปรียบเสมือนคนในครอบครัวโดยการลดค่าใช้จ่ายในการครองชีพให้กับแรงงานทุกคน ให้มีการทำงานล่วงเวลา ให้ใช้ค่าน้ำ ไฟฟ้าฟรี จัดเลี้ยงตามเทศกาลต่างๆ ปรับเงินเดือนอย่างเสมอภาค ทุกคนไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว^{๓๕} การทำงานร่วมกันไม่แยกแยะว่าแรงงานจะเป็นใครมาจากไหนทุกคนมีความเสมอภาคกันในการปฏิบัติงานก็เช่นกันให้ทุกคนทำงานได้อย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกหรือกลั่นแกล้งแรงงาน และเสนอผลงานให้กับทุกคนที่เราจะทำการปรับค่าแรงและการจ่ายโบนัสโดยไม่แยกแรงงานต่างชาติและแรงงานไทย^{๓๖} การทำงานร่วมกันจะแบ่งงานกันทำโดยไม่ให้แรงงานคนใดคนหนึ่งได้เปรียบเสียเปรียบให้ทุกคนทำงานตามความถนัด และความช่วยเหลือในยามที่มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่เข้าใจเรื่องการทำงานจะสอนให้ทำงานที่ติดขัดหรือไม่เข้าใจแบบโดยจะสอบถามก่อนลงมือทำงานและอธิบายให้เข้าใจติดตามดูแลจนกว่าแรงงานทุกคนทำงานไปได้โดยไม่ติดขัด^{๓๗} การให้ผลประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าวและแรงงานคนไทยร่วมกันทำผลงานที่เป็นประโยชน์ เสมอภาคกันเพราะเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ^{๓๘} ให้ความช่วยเหลือตามหลักสิทธิมนุษยชนนายจ้างมีสิทธิที่จะดูแลแรงงานทุกคนให้ได้รับสวัสดิการเหมือนกันและเท่าเทียมกัน เปรียบเสมือนคนในครอบครัวเพราะเขาเป็นคนสร้างงานให้กับเรา^{๓๙} เปรียบเหมือนการให้เปล่าไม่เฉพาะแรงงานต่างด้าวแต่สมควรที่จะให้ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางสาวกัญญาพัชญ์ ทับสี, Marketing Executive บริษัท แสงเค้เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นางสาวรัตติกาล อาบพลอย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แสงเค้เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายธนนิชย์ จตุมาต, ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ เพชรชนะ, หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีทอง, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

รูปแบบสวัสดิการที่เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ^{๔๐} ให้การดูแลเมื่อยามเจ็บไข้ได้ป่วยมีค่ารักษาพยาบาลให้ มีการให้โบนัสตามสมควร สอนให้ลูกจ้างเป็นคนที่มีศีลธรรม^{๔๑} ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลตัวบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ด้วยกันถึงแรงงานจะเป็นคนต่างด้าวไม่ควรกีดกัน^{๔๒}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าอัตถจริยา คือการสงเคราะห์ แก่แรงงานที่มีการประการประพัตินให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสถานประกอบการ รู้จักการให้มีการเสียสละ ไม่เป็นคนที่เห็นแก่ตัว มีการทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจช่วยเหลือส่วนรวม แก้ไขเรื่องปัญหาต่าง ในส่วนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมองว่าถ้าทุกคนร่วมด้วยช่วยกันปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ยากก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ และการสงเคราะห์นี้ยังช่วยให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน และอยู่ทำงานด้วยความเต็มใจทำให้ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำให้เกิดการพัฒนาให้ทุกคนในองค์กรเกิดความรักมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน

๔) สมานัตตา (วางตนพอดี)

การสัมภาษณ์ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านสมานัตตา มีผู้ให้ข้อมูลมีประเด็นสำคัญมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านสมานัตตา การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย มองถึงการให้ความเท่าเทียมกันในทุกๆ เรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานและผลตอบแทนที่เป็นสวัสดิการและรายได้แต่จะต้องทำด้วยความเสมอภาคกันโดยการให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าๆ กันโดยที่มีสุขร่วมสุขมีทุกข์ร่วมทุกข์^{๔๓} ให้ความช่วยเหลือและเป็นธรรมกับแรงงานทุกคนโดยการไม่เอารัดเอาเปรียบ ในเรื่องของผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือนและสวัสดิการของบริษัท ตามกฎหมายกำหนดให้ได้รับผลประโยชน์เป็นการตอบแทนเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต ของตนเองและครอบครัว^{๔๔} มองถึงการไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอยู่ด้วยกันให้ระดับผู้บริหารและระดับผู้จัดการหัวหน้างานตามลำดับชั้นการบริหาร ด้วยความเหมาะสมเท่าเทียมกันให้มีความเหมาะสมทำให้แรงงานมีความเคารพนับถือกลุ่มผู้บริหาร และมีความเชื่อมั่นที่จะอยู่ทำงานต่อไปด้วยความเต็มใจ^{๔๕} ในบางครั้งการทำงานร่วมกันกับแรงงานต่างด้าวอาจจะมีปัญหา ที่

^{๔๐} สัมภาษณ์ นาย สนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตรายยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระครูปลัดธณกฤต ขนติโน, ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระสัญญา สดญาณโม, พระอาจารย์สอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบางโกลนในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส, ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ, เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

อาจจะเกิดขึ้นและไม่เข้าใจในเรื่องการสื่อสารอาจจะเกิดการเข้าใจผิดกันได้ ผู้บริหารพึงระวังโดยการไม่แสดงกิริยาท่าทางออกมาที่รุนแรงเพราะการกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมอาจจะทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่เกิดความไม่พึงพอใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง^{๔๖} อีกเรื่องมีความสำคัญไม่ต่างกันคือการทำตัวของผู้บริหารและระดับควบคุมงานเป็นการทำพฤติกรรม ที่ดีเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้บุคคลที่อยู่ภายใต้การควบคุมเห็นและนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้ดีและต้องทำให้เสมอต้นเสมอปลาย^{๔๗} ในการปกครองของผู้บริหารจะต้องไม่แบ่งแยกในแต่ละระดับทุกตำแหน่งในการทำงานมีความสำคัญทุกตำแหน่งจึงจำเป็นต้องรักษาและพัฒนาความสำคัญ ของทุกๆ ตำแหน่งเพื่อที่จะให้พนักงานมีความเชื่อฟังและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันตลอดไป^{๔๘} การวางตัวที่สม่ำเสมอในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่งเพราะการที่จะทำงานร่วมกันนั้นจะทำให้พฤติกรรมปกติให้เหมือนกันในทุกๆ วันเพราะคนที่ทำงานอยู่ร่วมกันก็ไม่สามารถที่จะทราบอารมณ์ของทำในแต่ละวันจึงจำเป็นต้องทำตัวให้เสมอต้นเสมอปลาย^{๔๙} ผู้บริหารระดับกลางนั้นจะต้องเป็นคน ที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงลงมาสั่งการเพื่อปฏิบัติมีความจำเป็นต้องวางตัวให้สม่ำเสมอเพื่อส่วนหนึ่งให้เจ้านายเบื้องบนให้ความเชื่อใจให้บริหารจัดการ อีกทั้งต้องสั่งการระดับหัวหน้างานอีกทอดการที่ต้องทำตัวให้เสมอต้นเสมอปลายจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งและจะต้องปฏิบัติให้ได้ด้วยเพราะมีผลกับการบริหารอยู่ร่วมกัน^{๕๐} การร่วมปฏิบัติงานของหัวหน้างานเป็นจุดที่ต้องสัมผัสกับแรงงาน โดยตรงฉะนั้นการที่เราต้องวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีความจำเป็นอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการ เพราะเป็นหน่วยงานที่สัมผัสโดยตรงกับแรงงานต่างถ้าเราสามารถบริหารจัดการในเรื่องของการวางตัวที่พอดี ได้จะช่วยให้เราสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น^{๕๑} ความเป็นผู้สม่ำเสมอ หรือความเสมอต้นเสมอปลาย มีการรักษาระเบียบวินัยอันใดไว้ที่คุณพึงปฏิบัติ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเน้นการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ถึงเป้าหมายสำคัญขององค์กร

^{๔๖} สัมภาษณ์ นางสาวสุวิมลย์ ภูแจ้ง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นางสาวกัญญาพัชญ์ ทับสี, Marketing Executive บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๘} สัมภาษณ์ นางสาวรัตติกาล อาบพลอย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นายธนนิชย์ จตุมาต, ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ เพชรชนะ, หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

โดยอาจจะเขียนเป็นระเบียบปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามเหมือนกัน^{๕๒} โดยมองแรงงานต่างด้าวไม่แบ่งแยกกันให้มอมเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นมีสิทธิเสรีภาพเหมือนกันสามารถที่จะมีสิทธิในการรับสวัสดิการทุกอย่างที่มี ความเสมอภาคนั้นจะช่วยให้เราไม่คิดอะไรที่แตกต่างกันออกไปและจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันทำงานออกมามีประสิทธิภาพสูง^{๕๓} การที่จะอยู่ร่วมกันสมควรที่เราจะต้องสร้างกฎระเบียบและอธิบายให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ร่วมกันเข้าใจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้ทุกคนที่เข้ามาทำงานมีขอบเขตที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเพราะการทำอย่างนี้เป็นการไม่เอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว และทำให้เกิดการยอมรับ^{๕๔} ไม่ใช่อำนาจจนเกินความพอดีแสดงความเป็นเมตตาแก่ลูกจ้างต่างด้าวเคารพในความเป็นมนุษย์ตามความเหมาะสม^{๕๕} ผู้บริหารทำตัวเป็นตัวอย่าง เป็นผู้ริเริ่มต้นทำประพจน์อย่างไร ทำให้ผู้ปฏิบัติตามจะทำตามเช่นนั้นทำให้ทุกคนที่ทำงานอยู่ร่วมกันเป็นคนที่มีจิตใจหนักแน่น มันคงไม่เป็นคนโลเล^{๕๖}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสรุปสมานัตตตา คือการวางตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีหนักแน่นและให้ความเสมอภาคกับทุกคนโดยเท่าเทียมกัน สามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขกันได้ โดยไม่เอารัดเอาเปรียบร่วมเผชิญ และร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ช่วยกันคิดในทางที่สร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารโรงงาน และทำให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุขได้ การวางตัวอย่างเหมาะสมเสมอต้นเสมอปลายนั้น ยังเป็นการนำไปสู่การบริหารจัดการ ทำให้ทุกคนในหน่วยงานมีความสุข

หลักการบริหารจัดการที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน

๑) ด้านการวางแผนในการทำงาน

การสัมภาษณ์ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผน มีผู้ให้ข้อมูลมีประเด็นสำคัญมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านการวางแผนในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ให้ทุกคนร่วมกันปฏิบัติตลอดจนถึงกิจกรรมต่างของบริษัทที่วางแผนการผลิตตามที่จัดความสำคัญของงานให้เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าวและกิจกรรมเชิงนันทนาการ เช่นกิจกรรม ๕ส.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีทอง, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} สัมภาษณ์ พระครูปลัดธณกฤต ขนติมโน, ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๖} สัมภาษณ์ พระสัญญา สยัญญาคม, พระอาจารย์สอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ท่องเที่ยวและมีการจัดเลี้ยงประจำปี^{๕๗} การวางแผนในการทำงานนั้นเปรียบเสมือนการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อปฏิบัติงานให้ออกมาเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานนั้นจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและจะช่วยพัฒนาด้านการสื่อสาร และได้รู้จักวัฒนธรรมต่างที่สามารถนำมาสู่การพัฒนาด้าน บุคลากรที่จะทำงานร่วมกันทำให้การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ได้เป็นไปตามที่กำหนด^{๕๘} การวางแผนงานออกมาดีขนาดแต่ถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามแผนไม่มีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามแผนได้ดี เพราะฉะนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องเลือกคนให้มาทำงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถเพื่อจะได้ปฏิบัติงานออกมาได้ตามแผนที่วางไว้ ช่วยพัฒนาได้ทั้งงานที่ดีและบุคลากรที่ดีตามไปด้วย^{๕๙} ทุกครั้งที่มีการเริ่มปฏิบัติงานจะต้องมีการประชุมเพื่อระดมความคิดและทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานในแต่ละอย่างอีกเรื่องที่สำคัญในการทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว การสื่อความหมายอาจจะมีการผิดพลาด ได้ตลอดเวลาจำเป็นต้องอธิบายซ้ำหรือจนกว่าทุกคนที่จะร่วมปฏิบัติงานตามแผนได้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติ^{๖๐} ในการวางแผนในการทำงานแต่ละครั้งจะให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมโรงงานแต่ละที่ที่ใช้แรงงานต่างด้าวมียโอกาสก็จะให้แรงงานที่สามารถพูดภาษาได้ดีพอสมควรมาร่วมประชุมด้วยจะทำการวางแผนในการทำงานมีผู้ที่เข้าใจและการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้^{๖๑} ถ้าจะให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ไม่ให้ผิดไปจากแผนที่วางไว้ โดยเฉพาะงานที่มีความสำคัญจำเป็นต้องมีคนไทยร่วมปฏิบัติงานควบคู่กันไปเพื่อลดความผิดพลาดและช่วยกันตรวจเช็คงานที่ดำเนินการผลิตให้เป็นไปตามแผนทุกประการ^{๖๒} กำหนดการส่งของจากใบสั่งซื้อเป็นสิ่งสำคัญเท่ากับว่าเราเองจะได้เอาวันเวลาดังกล่าวมาลง ในแผนการผลิตเพื่อวางแผนการผลิตและส่งมอบสินค้าตามวันเวลาที่ลูกค้าต้องการ เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ผลิตและผู้รับสินค้า ทุกขั้นตอนจะต้องประชุมร่วมกับแรงงานต่างด้าวเพราะจะได้ทำความเข้าใจก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน^{๖๓} แผนงานนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะการปฏิบัติงานในแต่ละ

^{๕๗} สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธารธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส, ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๙} สัมภาษณ์ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ, เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๐} สัมภาษณ์ นางสาวสุวิมลย์ ภูแจ้ง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นางสาวกัญญาพัชญ์ ทับสี, Marketing Executive บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นางสาวรัตติกาล อาบพลอย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๓} สัมภาษณ์ นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวอร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

ครั้งการวางแผนในการผลิต จะเป็นตัวกำหนดแนวทางให้ทุกคนเดินตามและผลสำเร็จก็เป็นไปตามที่ผู้บริหาร การทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องเอาใจใส่และละเอียดอ่อนเพื่อลดการทำงานที่ผิดพลาด^{๖๔} ผู้ปฏิบัติงานตามการวางแผนงานออกมาทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งที่พึงระวังมากจำเป็นต้องทำตัวอย่างงานเพื่อกำหนดตัวงานและเป็นตัวชี้วัดด้วยภาพเพราะว่าตัวอย่างจะช่วยอธิบายงานตามรายละเอียดแทนคำพูด^{๖๕} ในการวางแผนที่จะทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวจะต้องมีการวางแผนเป็นสองระยะช่วงแรก เป็นแผนที่ใช้ในการดำเนินการผลิตและต้องเตรียมแผนสำรองไว้อีกหนึ่งแผนเพื่อทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะลดข้อผิดพลาดไม่เป็นไปตามแผน^{๖๖} แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานนั้นไม่มีทักษะในการทำงานจำเป็นต้องให้ความรู้แก่เขาเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและจะได้ให้เขาปฏิบัติตามการวางแผนได้^{๖๗} การวางแผนจะต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัทโดยมีการกำหนดเพื่อมีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ^{๖๘}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านการวางแผนในการทำงาน มีความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน โดยที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มาใช้ในการวางแผนแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของ ความสำเร็จในการทำงานที่เป็นไปตามแผนนั้นเป็นความต้องการของหน่วยงาน จึงให้ความสำคัญกับการวางแผนมาก โดยมุ่งเน้นประเด็นที่ความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก จึงต้องหาวิธีจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อ พนักงานพนักงานต่างด้าว และการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน ควรให้งานมีส่วนร่วมตามความเหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของแรงงานและความสามารถและความสามารถเฉพาะงานนั้นๆ

๒) ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน

การสัมภาษณ์ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการจัดการองค์กรในการทำงานมีผู้ให้ข้อมูลมีประเด็นสำคัญมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน การที่จะมอบหมายงานให้ใครทำจะต้องคำนึงถึงความถนัดและความสามารถ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่สุด หากมีกรณีพิเศษก็ต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อที่จะพัฒนา และเพิ่มความสามารถให้กับบุคลากรเพื่อที่จะทำงานตามสายงาน

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายธนิตชัย จตุมาต, ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ เพชรชนะ, หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีทอง, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

ที่วางไว้ ยิ่งทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวแล้วจะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ^{๖๙} แรงงานต่างด้าวที่ทำงานร่วมกับแรงงานไทย เป็นเวลานานเราจะต้องควบคุมให้เขาอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานต่างด้าว และทำการฝึกฝนเรื่องงานแล้ว หรือจัดล่ำมช่วยในการสื่อสาร เราก็สามารถจัดบุคคลเหล่านั้นเข้าไปองค์กรที่มีตำแหน่งในสายการผลิตได้^{๗๐} องค์กรที่มีความมั่นคงและปฏิบัติงานสำเร็จแล้วนั้นจำเป็นต้องจัดกิจกรรม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีส่วนร่วมและเป็นการผ่อนคลาย และเพิ่มสานสัมพันธ์ในองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้องค์กรมีความสามัคคีกันทั่วทั้งองค์กรที่มีงานสัมพันธ์กัน^{๗๑} การบริหารจัดการองค์กรในการทำงาน จะต้องทำให้เป็นประจำ เพื่อให้แรงงานที่ทำงานร่วมกัน ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน ทำให้การจัดองค์กรนั้นๆ เป็นไปในทางที่ดีแต่ก็ต้องไม่ลืม กิจกรรมต่างๆ ที่สามารถทำร่วมกัน เช่น กิจกรรม ๕ ส.^{๗๒} จัดให้มีการประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานทำประจำ โดยหมุนเวียนไปตามสายการปฏิบัติงานและเป็นการเปิดโอกาส ให้ทุกคนรวมทั้งแรงงานต่างด้าวได้แสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๓} ให้สิทธิ์กับแรงงานต่างด้าวในการเข้าร่วมประชุมและแยกการประชุมเฉพาะแรงงานต่างด้าว เพื่อทำความเข้าใจและให้เกิดความเคยชินในสายการปฏิบัติงาน^{๗๔} การจัดองค์กรจะต้องมองถึงความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถเป็นหลักสำคัญเพราะงานจะไปได้นั้นความสามารถของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ เราจำเป็นต้องจัดการองค์กรที่จะมาปฏิบัติงานร่วมกันให้มีความกดดันให้ตรงตามตำแหน่ง^{๗๕} ทุกตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารนั้นมีความสำคัญในตัวของมันเอง ทั้งนั้นแต่ผู้ที่ตำแหน่งในแต่ละองค์กรสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ต้องมีความกดดัน มีความชอบในแต่ละตำแหน่ง^{๗๖} ทุกตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากจุดใหญ่ลงมาสู่จุดเล็กๆ แต่ละองค์กร

^{๖๙} สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส, ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ, เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๒} สัมภาษณ์ นางสาวสุวิทย์ ภูแจ้ง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๓} สัมภาษณ์ นางสาวกัญญาพัชญ์ ทับสี, Marketing Executive บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๔} สัมภาษณ์ นางสาวรัตติกาล อาบพลอย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๕} สัมภาษณ์ นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นายธนธิชัย จตุมาต, ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และทำการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพราะความสำเร็จงานจะสำเร็จนั้นมาจากความตั้งใจปฏิบัติงาน^{๗๗} การจัดองค์ในการทำงานนั้นเป็นการกำหนดโครงสร้าง การบริหาร ของแต่ละหน่วยงานเพื่อทำการขับเคลื่อน และควบคุมการผลิต ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้สำหรับแรงงานต่างด้าวจะต้องจัดโครงสร้างในการบริหารให้ชัดเจน^{๗๘} การจัดการองค์กรในการทำงาน จะต้องแยกตาม อายุ ระยะเวลาในการทำงานเพื่อนำมาพัฒนาในแต่ละคนเราสามารถที่จะปรับปรุงให้เขาทำงานได้เพื่อแยกออกมาสอนการทำงาน^{๗๙} แรงงานทุกประเทศที่เข้ามาทำงานจะมีความชำนาญเฉพาะทางมาอยู่แล้ว และทางด้านเทคนิคถ้าเรานำมาจัดให้เขาอยู่ร่วมกันในประเทศไทยเข้ามาอยู่ร่วมกันแล้วนำมาบริหารจัดการเพื่อจัดให้เขาอยู่ในองค์กรในการทำงานตามที่เขามีความถนัดในเฉพาะทาง^{๘๐}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการจัดการองค์กรในการทำงาน พนักงานที่ทำงานจนได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ จากผู้บริหารเพื่อให้เข้าร่วมประชุม ร่วมได้ออกแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อทำการจัดสรรองค์กร เพื่อให้แรงที่มีความต้องการและมีความอยากได้ในความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นยอมรับ และนำมาปฏิบัติงานตามทำให้แรงงานเหล่านั้นพัฒนาตนเองและทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นไม่แรงจะเป็นใคร วัยไหน คุณก็มีสิทธิ์ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานได้เช่นกัน เพราะเขามีความรับผิดชอบหน้าที่ ต่อครอบครัว มีการเสียสละ มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม มาทำงานก็ตรงต่อเวลา และรู้หน้าที่การทำงานของตนเอง ให้คำแนะนำต่อเพื่อนๆ ที่ร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

๓) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ

การสัมภาษณ์ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ มีผู้ให้ข้อมูลมีประเด็นสำคัญมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านการบังคับบัญชาสั่งการ แรงงานต่างด้าวบางครั้งก็เกิดปัญหาในเรื่องการใช้ภาษา จึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานที่ทำงานมานานๆ และในบางครั้งก็จำเป็นต้องมีล่าม เพื่อแปลภาษา เพราะบางครั้งในเรื่องการปฏิบัติจำเป็นต้องทำความเข้าใจลักษณะของงานก่อนที่จะลงไปปฏิบัติงาน

^{๗๗} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ เพชรชนะ, หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๘} สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีทอง, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๙} สัมภาษณ์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๐} สัมภาษณ์ นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

หลังจากนั้นจะต้องฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานมากขึ้น^{๘๑} การสื่อสารเป็นเรื่องที่สำคัญระดับต้นๆ ในการบังคับบัญชาสั่งการจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องภาษาเพื่อช่วยในการแปลในยามจำเป็นและอธิบายให้ทุกคนเข้าใจก่อนเริ่มทำงาน^{๘๒} ต้องอธิบายรายละเอียดของเนื้องานให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจ และทำการทดสอบปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชำนาญก่อนลงปฏิบัติงานจริงๆ เป็นแนวทางในการสั่งการให้ปฏิบัติงานต่อไป ทำอย่างนี้เป็นประจำจะช่วยให้ลดงานเสียจากการผลิต^{๘๓} เลือกแรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถในเรื่องภาษาขึ้นมาเป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน เพื่อช่วยในการบังคับบัญชาสั่งการ จะช่วยทำความเข้าใจให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีความสงสัยในการสั่งงาน จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้นำไปสู่การลดการปฏิบัติงานเสีย^{๘๔} การบังคับบัญชาสั่งการจะต้องมีการตรวจสอบประสิทธิภาพเป็นอย่างไรบ้างหากไม่เป็นไปตามที่เราต้องการมีการเรียกมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ให้เป็นไปตามที่เราต้องการหรือจะทำการให้ความรู้เพิ่มเติมเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปรับปรุงในครั้งต่อไป^{๘๕} การมอบหมายงานให้แต่ละคน เมื่อเริ่มปฏิบัติงานไปแล้วจะต้องมีการติดตามผลอย่างรัดกุม และทำเป็นกฎเป็นประจำ เพื่อใช้เป็นระเบียบในการปฏิบัติทำเป็นประจำจะได้ลดปัญหาในการบังคับบัญชาสั่งการโดยสิ้นเชิง^{๘๖} การสั่งการแต่ละงานที่สั่งให้แรงงานทำนั้นต้องเป็นคนที่มีความเด็ดขาดเพียงคนเดียวเท่านั้นเพราะการสั่งการเด็ดขาดคนเดียวจะเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดและไม่ทำให้เกิดการสั่งงานซ้ำซ้อน งานที่ออกมาจะได้ตามเป้าหมายของบริษัทที่ตั้งไว้ผลงานที่ได้ก็จะเป็นที่พอใจของทั้งผู้สั่งการและแรงงานอีกทางหนึ่งด้วย^{๘๗} การสั่งการกับแรงงานต่างด้าวต้องสั่งแบบตัวต่อตัวและสอนงานให้เข้าใจกับงานที่เราสั่งให้ทำเพราะการสั่งการแบบนี้จะเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่ายต้องให้แรงงานเข้าใจในงานจริงๆ ก็จะไม่เกิดการผิดพลาดของงานที่ออกมาแน่นอน และได้ผลงานที่ออกมาเป็นที่น่าพอใจ^{๘๘}

^{๘๑} สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๒} สัมภาษณ์ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส, ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ, เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๔} สัมภาษณ์ นางสาวสุวิทย์ ภูแจ้ง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๕} สัมภาษณ์ นางสาวกัญญาพัชญ์ ทับสี, Marketing Executive บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๖} สัมภาษณ์ นางสาวรัตติกาล อาบพลอย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายธนธิชัย จตุมาต, ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

งานแต่ละงานที่ผู้บัญชาการสั่งการลงมาผู้สั่งการต้องทำความเข้าใจกับงานก่อนพอเข้าใจดีแล้วก็แจกจ่ายงานให้กับแรงงานที่ทำงานตามความถนัดของแต่ละคนและให้ทำความเข้าใจงานแต่ละคนด้วยว่าเข้าใจดีแล้วหรือไม่ สอนงานให้ชัดเจนและให้เข้าใจจริงๆงานที่ออกมาจะได้ตามเป้าหมายที่วางไว้^{๘๙} การบังคับบัญชาสั่งการ เป็นการสั่งการทำงานตามสายบังคับบัญชา ตามที่ทางบริษัทเขียนโครงสร้างการบริหารโดยการบังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน ให้เลือกผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงมาดำเนินการผลิตให้ได้ตามเป้าหมาย โดยให้ทางเขาไปโน้มน้าว บุคคลอื่นมาปฏิบัติตาม^{๙๐} มีการสั่งการตามสายบังคับบัญชาให้มีการปฏิบัติงานโดยการแบ่งงานกันไปตามสายการบังคับบัญชาที่วางไว้ ซึ่งจะให้เป็นระดับไป และสามารถสื่อสารกันได้เข้าใจกันทั่วทั้งหน่วยงานเพื่อไม่ให้เกิดการดำเนินการผลิตเกิดการขัด^{๙๑} การบังคับบัญชาถ้าจะให้ได้ผลที่แน่นอนลดความผิดพลาดโดยให้แรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกับแรงงานไทยไปก่อนเมื่อเกิดความชำนาญแล้วก็เริ่มแยกออกไปทำและจะให้ไปเป็นผู้สอน คนอื่นๆ ต่อไปจะได้ร่วมทำงานกันด้วยความเข้าใจและพยายามสังเกตผลการตอบรับ^{๙๒}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านการบังคับบัญชาสั่งการ แรงงานต่างด้าวเน้นการบังคับบัญชาตามสายการปฏิบัติงาน โดยเขียนเป็นโครงสร้างมาตรฐานและกำหนดความรับผิดชอบ เพื่อให้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาใน ส่วนที่รับผิดชอบ เพื่อลดความผิดพลาดผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกๆทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบว่าแนวทางไหนเหมาะสม ผู้ที่มีความรับผิดชอบ และมั่นคงในหน้าที่ เป็นผู้มีความวินัยในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ พนักงานแต่ละคนหลีกเลี่ยงการไม่ปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้โอกาสผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับการพิจารณาเสนอความดีความชอบตรงตามความรู้ความสามารถนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของแรงงานที่มีความรู้ความสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป

๔) ด้านการประสานงานในการทำงาน

การสัมภาษณ์ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประสานงานในการทำงาน มีผู้ให้ข้อมูลมีประเด็นสำคัญมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านการประสานงานในการทำงาน มีการพูดคุยกับแรงงานต่างด้าว เพื่อทวนคำสั่งเพื่อเช็คทำความเข้าใจว่าเข้าใจในในเรื่องการทำงานหรือเปล่าโดยการประสานให้แรงงานได้เริ่ม

^{๘๙} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ เพชรชนะ, หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีทอง, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๑} สัมภาษณ์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๒} สัมภาษณ์ นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

ทำงานที่ถูกต้องที่เราตรวจเช็คซ้ำนั้นเป็นการทำให้ปฏิบัติถูกต้อง^{๙๓} เรื่องการประสานงานในการทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว จะต้องเข้าใจความต้องการความต้องการของแรงงานต่างด้าวคนที่เป็น ประสานจะต้องมีความเข้าใจในภาษาดีพอจะช่วยให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น^{๙๔} ในการประสานงานจะต้องมีวิธีการโดยเขียนเป็นระเบียบปฏิบัติงานขึ้นมาให้แรงงานปฏิบัติตาม โดยการฝึกอบรมให้ความรู้ และเพิ่มทักษะแก่แรงงานในการทำตามระเบียบวิธีการ โดยอธิบายให้แรงงานเข้าใจและยึดถือปฏิบัติให้เข้าใจกันไปในทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร^{๙๕} การประสานงานที่จะเป็นขั้นตอนที่ดีได้นั้นเราจะต้องอธิบายขั้นตอนในการทำงานให้แรงงานเข้าใจอย่างละเอียดและให้ผู้ผ่านการฝึกมาแล้วทำเป็นตัวอย่างเพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้เข้าใจสามารถศึกษาและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น^{๙๖} ผู้ใช้แรงงานต่างด้าวถ้าจะให้การประสานงานได้ดีนั้นจะต้องให้ความรู้เพื่อเป็นเครื่องมือในการที่เราจะได้ทำงานอยู่ร่วมกันไปได้ดี และถ้ามีโอกาสก็ต้องให้ความรู้โดยการสอนภาษาไทยให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อความสะดวก ในการทำงานพัฒนาร่วมกันไปในทางที่ดี การประสานงานต้องใช้ภาษาเป็นสื่อสำคัญ^{๙๗} ก่อนที่จะเริ่มทำงานในตอนเช้าทุกวันจะต้องมีการประชุมทุกครั้งก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานเพื่อเป็นการซักซ้อมและทำความเข้าใจ เปิดโอกาสให้แรงงานแสดงความคิดเห็นเพื่อเอามาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเหตุการณ์^{๙๘} การประสานงานกับแรงงานต้องทำความเข้าใจกับงานก่อนว่าเข้าใจตรงกันหรือเปล่าเข้าใจงานที่จะทำหรือไม่และมีการประสานงานที่เป็นไปตามระบบ เพราะจะทำให้การทำงานเป็นขั้นตอนไม่ผิดพลาดไปจากระบบ งานที่ออกมาก็จะสมบูรณ์ข้อผิดพลาดก็就不用เกิดขึ้นแน่นอน^{๙๙} การทำงานถ้ามีการประสานงานที่เป็นขั้นเป็นตอนเป็นระบบโดยหัวหน้าสั่งให้แรงงานทำงานตามแบบแผนทุกอย่างก็จะทำให้งานที่วางไว้นั้นจะเป็นไปตามที่วางแผนไว้ตั้งแต่ต้น การประสานงานให้แรงงานทำงานนั้นต้องวางแผนและมีการประชุมกันแต่ละครั้งที่มีความปัญหาเพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างรวดเร็ว งานที่มีปัญหาก็จะแก้ไขได้โดยทันทีเพื่องานที่จะ

^{๙๓} สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๔} สัมภาษณ์ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส, ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๕} สัมภาษณ์ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ, เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๖} สัมภาษณ์ นางสาวสุวิมลย์ ภูแจ้ง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๗} สัมภาษณ์ นางสาววิญญาพัชญ์ ทับสี, Marketing Executive บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๘} สัมภาษณ์ นางสาวรัตติกาล อาบพลอย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๙} สัมภาษณ์ นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

ได้ดำเนินต่อไปอย่างราบรื่น^{๑๐๐} การประสานงานที่ดีและเป็นระบบจะทำให้งานที่ออกมาจะได้ผลงานที่บริษัทต้องการ การประสานงานก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีความจำเป็น เพราะถ้าหัวหน้าประสานงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานกันอย่างเป็นระบบแล้วข้อผิดพลาดก็จะเกิดขึ้นยาก ไม่ว่าจะหัวหน้าหรือผู้รับงานอีกทอดเมื่อทำงานและมีการประสานงานที่ดีแล้วงานทุกอย่างก็จะผ่านลุล่วงไปด้วยดี^{๑๐๑} เป็นการงานที่ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัว ที่จะต้องขอความร่วมมือ จากภายในหน่วยงานที่ทำอยู่และทำร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ หากเป็นองค์กรที่ใหญ่มาก จะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความพร้อม ที่จะขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น^{๑๐๒} ในการประสานงานการสื่อสารเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเพราะว่าการทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวมีภาษาที่แตกต่างกัน เราจะต้องอธิบายให้เขาเข้าใจแล้วเขาจะให้ความร่วมมือ โดยการประสานงานผ่านล่ามหรือคนที่ทำงานมานานๆแล้ว^{๑๐๓} น่าจะใช้สองแนวทาง ๑.การให้ความรู้ เช่นการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของภาษา ๒.ใช้หลักการให้โอกาสให้เขาทำงานในสิ่งที่รับผิดชอบเข้ามาประสานงานร่วมกันมารองรับ^{๑๐๔}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านประสานงานในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีแนวทางในการประสานงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนคือ ในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผลประสานงานออกมาในทางที่ดีนำไปสู่ การปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การให้ความรู้กับแรงงานต่างด้าวเป็นการเพิ่ม ความรับผิดชอบในหน้าที่ ตามมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือตามที่กฎหมายกำหนดโดยได้รับมอบอำนาจในการประสานงานอย่างเต็มที่และทำการปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ถูกต้องตามการตัดสินใจ

๕) ด้านการควบคุมงาน

การสัมภาษณ์ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านการควบคุมงาน มีผู้ให้ข้อมูลมีประเด็นสำคัญมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านการควบคุมงาน ถ้าจะให้มั่นคง จะต้องอบรมพนักงานและสอนงานเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจเมื่อปล่อยให้ปฏิบัติงานไปแล้วจะมีการทวนสอบเพื่อเช็คข้อมูลซ้ำอีกครั้งรวมทั้งการประเมินผลงานจากการทำงาน

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นายธนธิชัย จตุมาตย์, ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ เพชรชนะ, หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีทอง, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

จริงเพื่อที่จะควบคุมงาน มิให้เกิดการผิดพลาดเกิดขึ้นในระหว่างที่เราดำเนินการผลิตภณัณ์นั้นอยู่^{๑๐๕} ที่มีหน้าที่ควบคุมงานนั้นจัดได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานด้านการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว การสื่อสารให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจในการทำงานก็เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในกาทำงาน แต่ในการกระทำอะไรทุกอย่างจะต้องคำนึงถึงองค์กรเป็นเรื่งต้นห้ามมีผลมากระทบเด็ดขาด^{๑๐๖} การควบคุมงานมองได้ว่าเราจะต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานที่ให้ทางแรงงานต่างด้าวทำอย่างเสมอเพื่อให้เราเกิดความมั่นใจได้ว่างานที่เราได้นั้น การปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวดำเนินไปอย่างถูกต้อง ฉะนั้นเราต้องให้ความสำคัญกับการตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ^{๑๐๗} ในขณะที่เราปฏิบัติงานเราจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ว่า งานที่เราทำนั้นมีจุดที่ล่อแหลมการผิดพลาดในบริเวณไหนบ้างเพื่อนำไปเสนอในการประชุมทุกครั้งเพื่อให้ระดับที่ควบคุมงานนำมาใช้เป็นข้อพึงระวังในการปฏิบัติเพื่อเป็นการป้องกันการเกิดของเสียในอนาคต^{๑๐๘} ในการสั่งงานในระดับหัวหน้างานมีความจำเป็นในระดับต้นๆ เพราะเป็นผู้ควบคุมงานที่ใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าวและทำงานร่วมกันตลอด จึงต้องเพิ่มทักษะในการทำงานและแก้ไขเหตุการณ์ ที่อาจจะเกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ตลอดเวลา^{๑๐๙} ในการจัดวางตำแหน่งงานนั้นจะต้องทำให้ชัดเจน เพราะว่าบุคคลที่จะมาทำงานด้วยกันจะได้ทราบว่าใครมีหน้าที่ตรงไหน ในการออกคำสั่งแรงงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมจะปฏิบัติงานตาม และติดตามผลได้จากผู้ที่ควบคุม^{๑๑๐} การควบคุมงานทุกอย่างจะต้องควบคุมให้อยู่ในระบบ ถ้าอยู่ในระบบแบบแผนแล้วงานที่ออกมาจะได้ผลงานเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหาร และเป็นไปตามข้อตกลงในการวางแผนของบริษัท ผลงานที่ออกมาจะได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้นั้นเอง^{๑๑๑} ขั้นตอนต่างๆในการทำงานต้องมีการควบคุมงานที่ดีเพื่อผลงานที่ออกมาได้อย่างที่ตั้งไว้ของบริษัท การควบคุมงานต้องมีการวางแผนที่ดีทำให้เป็นระบบ และทำให้ถูกต้องและแม่นยำก็จะเกิดข้อผิดพลาดที่

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธารธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส, ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ, เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นางสาวสุริวัลย์ ภูแจ้ง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แสงเคอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นางสาวกัญญาพัชญ์ ทับสี, Marketing Executive บริษัท แสงเคอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ นางสาวรัตติกาล อาบพลอย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แสงเคอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

น้อยที่สุด งานที่ออกมาก็จะประสบผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้^{๑๑๒} บริษัททุกบริษัทต้องการเป้าหมายเหมือนกันคือความสำเร็จในทุกๆด้าน ดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนและควบคุมงานที่ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นที่ต้องการของบริษัทเพื่อเป้าหมายที่บริษัทได้ตั้งไว้ซึ่งนำมาสู่การเจริญเติบโตของบริษัทนั่นเอง^{๑๑๓} เป็นการบริหารตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงสุดท้ายและเป็นผู้ที่ถ่ายทอดมาตรฐานต่างจากระดับบริหารมาสู่การปฏิบัติงาน เป็นผู้กำหนดขั้นตอนและวิธีการในการในการวางแผนนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ไม่ให้มีอุปสรรคต่องานที่เราได้ทำ^{๑๑๔} การควบคุมการทำงานต้องมีผู้บังคับบัญชาที่ต้องมาสื่อสารได้หรืออาจจะต้องผ่านบุคคลที่มีความสามารถในเรื่องของภาษานั้นๆ แต่จะต้องอยู่ภายในระเบียบในที่นั้นๆ โดยใช้หลักความเป็นธรรมเป็นที่ตั้งและมีกฎหมายควบคุมโดยเท่าเทียมกันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด^{๑๑๕} แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยหากไม่มีใครมายั่วยั่วตัวเขาเองจะไม่ก่อปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ควบคุมจำเป็นต้องสร้างทัศนคติในการทำงานอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ไม่ชี้นำทำให้บรรยากาศการอยู่ร่วมกันแตกแยก แต่มาช่วยบริษัทสร้างสรรค์วิธีการอยู่ร่วมกันมีการแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรม^{๑๑๖}

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการควบคุมงาน มีความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับแรงงานต่างด้าวและเพื่อนร่วมงาน จำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ไม่ให้เกิดความแตกแยกในบริษัท เพราะเมื่อไรก็ตามถ้ามีการแตกแยกกันแล้ว การปฏิบัติงานคงจะสำเร็จได้ยาก หรือถ้าสำเร็จได้ก็คงจะไม่มีคุณภาพภาพเท่าที่ควรหาก แรงงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในบริษัทงานมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป แต่หากมีการไม่เข้าใจกันภายในบริษัทจะทำให้การปฏิบัติงานผลงานลดลงและ ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวไปในทางที่ดีจะมีความสามัคคีสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างกันเอง

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง“การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นายนนธิชัย จตุมาต, ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ เพชรชนะ, หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีทอง, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

๑.การวางแผนด้านในการทำงาน

- มีการวางแผนในการจัดทำเอกสารของแรงงานต่างด้าวเป็นกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติและกำหนดวิธีทำงาน - ส่งเสริมให้แรงงานการมีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมต่างๆของบริษัทจะช่วยให้แรงงานพัฒนาตัวเองไปด้วย
- มีการวางแผนในการจัดหาแรงงานต่างด้าว ตามแผนงานที่กำหนดเพื่อให้บรรลุจุดหมาย และวัตถุประสงค์ - การวางแผนการทำงานเปรียบเสมือนการให้ความรู้เกี่ยวกับงานนั้นไปด้วย และมีประโยชน์ช่วยพัฒนางานไปในตัว

๒. ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน

- มีการแบ่งงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานอย่างชัดเจนเพราะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร
- มีการแบ่งงานให้แรงงานต่างด้าวทำที่เหมาะสมตรงตามความสามารถ คำนึงค่าและเกิดประสิทธิผล
- ในการที่จะมอบหมายงานให้ใครทำจะต้องคำนึงถึงความถนัดในสายการผลิต ช่วยให้มีคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น
- จัดให้มีการประชุมตามสายการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเตรียมความพร้อมก่อนทำงาน เป็นการแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด

๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ

- ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานตามต้องการ สั่งให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างดี และตรวจสอบได้ด้วย
- ผู้บังคับบัญชามีการปกครองแรงงานต่างด้าวด้วยเหตุด้วยผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับงานไปปฏิบัติเพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์
- ในการสั่งการแรงงานต่างด้าวมีปัญหาในเรื่องของภาษาจำเป็นต้องอาศัยแรงงานที่ทำงานนานๆ ช่วยแปลภาษา
- เมื่อสั่งงานไปแล้วจะต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติ และสร้างเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่าง ด้าวในอำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ

สังคหวัตถุธรรม ๔ ประการ

๑.ทาน (โอบอ้อมอารี)

- ให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปัน เป็นการแบ่งปันเพื่อแสดงอหิยาตย์ไมตรี รวมถึงการช่วยเหลือสงเคราะห์เพื่อนร่วมงาน

๒.ปิยวาจา (วจีไพเราะ)

- การเจรจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และเป็นถ้อยคำที่เป็นประโยชน์ ถ้อยคำที่พูดไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น ไม่เสียตสี พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดการเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูด จูงใจให้ปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานประสบความสำเร็จมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. อัตถจริยา (สงเคราะห์)

- ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และสนองงานผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง หมั่นปรับปรุงพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้อย่างขึ้นไปตลอดเวลาและต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมไปด้วย

๔. สมานัตตตา (วางตนพอดี)

- การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย หนักแน่นและให้ความเสมอภาคกับทุกคนเท่าเทียมกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาไรต์เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๔. ด้านการประสานงานในการทำงาน

- มีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานตรงตามหน้าที่ ให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกัน
- มีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานที่รับมอบหมายด้วยความเต็มใจร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สอดคล้อง
- การฝึกอบรมให้ความรู้ และเพิ่มทักษะแก่แรงงาน โดยการทำ เป็นระเบียบวิธีปฏิบัติเป็นตัวประสาน
- การประสานงานจะเป็นขั้นตอนที่ดีได้นั้น จะต้องมีการอธิบายให้แรงงานเข้าใจโดยละเอียดเพื่อให้งานนั้นมีการพัฒนาและทำงานกันไปได้ดี

๕.ด้านการควบคุมงาน

- มีการควบคุมให้แรงงานต่างด้าวทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคน โดยผู้บริหาร มีแนวทางการควบคุมงานที่แตกต่างกัน
- มีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และ ใช้ศิลปะการบริหารมีการดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้อง
- การควบคุมงานถ้าจะให้มั่นคง จะต้องมีการสอนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การควบคุมงานเป็นเครื่องช่วยในการกำกับกิจกรรม
- จะต้องมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบว่าการที่แรงงานนั้นทำถูกต้องตามที่เรากำหนด

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” สรุปได้ว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวประกอบไปด้วย ๒ หลัก ที่สำคัญ คือหลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักการบริหารจัดการ ๕ ด้าน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือหลักสังคหวัตถุ ๔ สามารถนำมาเป็นหลักการหรือแนวทางการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ดังนี้

๑. ทาน (โอบอ้อมอารี)

ให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละแบ่งปัน เป็นการแบ่งปันให้เพื่อแสดงอัธยาศัยไมตรี รวมถึงการช่วยเหลือสงเคราะห์ให้กับเพื่อนร่วมงาน

๒. ปิยวาจา (วจีไพเราะ)

การเจรจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และเป็นถ้อยคำที่เป็นประโยชน์ ถ้อยคำที่พูดไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น ไม่เสียดสี พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดการเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูด ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานที่ได้ประสบความสำเร็จมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. อตถจริยา (สงเคราะห์)

ให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน และสนองงานผู้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง หมั่นปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้ยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลาและต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมไปด้วย

๔. สมานัตตตา (วางตนพอดี)

การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย หนักแน่นและให้ความเสมอภาคกับทุกคนเท่าเทียมกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาัดเอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หลักการบริหารจัดการ ๕ ด้าน สามารถนำมาเป็นหลักการหรือแนวทางการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว

๑. ด้านการวางแผนในการทำงาน

การวางแผนเป็นกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ ซึ่งเป็นการค้นหาและกำหนดวิธีการทำงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์มากที่สุด ช่วยให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการจัดการองค์การในการทำงาน

มีการแบ่งงานมีการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร การมอบหมายงานโดยต้องคำนึงถึงความถนัด แต่ก็สามารถวัดและประเมินผลได้ การจัดการทำให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลในการผลิต มีการประชุมเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด

๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ

การสั่งให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และตรวจสอบว่าเขา ปฏิบัติงานได้ หรือการที่ผู้บริหารใช้ความสามารถที่จะชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปปฏิบัติเพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

๔. ด้านการประสานงานในการทำงาน

มีการประสานงานปฏิบัติงานให้สอดคล้อง ทั้งเวลาและกิจกรรมต่างๆ ที่จะต้องกระทำ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น การประสานงานจึง เป็นกระบวนการหนึ่งของการ บริหารและการปฏิบัติงานตามระเบียบและตามขั้นตอนของหน่วยงาน

๕. ด้านการควบคุมงาน

ในการบริหารจะมีขอบเขตของการควบคุมงานที่แตกต่างกัน ใช้การควบคุมงานเป็น เครื่องช่วยในการดำเนินงานไป โดยมีงานให้คำแนะนำเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดโดยทำควบคู่ไปกับ ความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหลักสัจคหวัดถุ ๔) กับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ๕) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๓๒ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๐ มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๔๐ ปีมีจำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๒ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๐ มี ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๐ มีระยะเวลาดำเนินกิจการ ๕-๑๐ ปี มีจำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๐

๕.๑.๒ ข้อมูลระดับ ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ **โดยภาพรวม**

บทบากระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตาม หลักสัณทิตย ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๖๐๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง ๔ ด้าน สรุปได้ ดังนี้

๑. ระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านทาน (โอบอ้อมอารี) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๗๘๘)

๒. ระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านปิยวาจา (วจิไพเราะ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๖๗๐)

๓. ระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านอิตถจริยา (สงเคราะห์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = ๓.๗๓, S.D. = ๐.๗๗๐)

๔. ระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สมานตตตา (วางตนพอดี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D. = ๐.๖๙๖)

บทบากระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๖๗๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง ๕ ด้าน

๑. ระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผนในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๘๐๒)

๒. ระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการจัดกรองค์กรในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๒๘)

๓. ระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๗๓๔)

๔. ระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประสานงานในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๗๔๒)

๕. ระดับความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการควบคุมงานในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๗๓๖)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำเนินกิจการที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ ๑ ผู้ประกอบการที่มี เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน (Sig. = ๐.๐๑๒) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ ๒ ผู้ประกอบการที่มี อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าไม่แตกต่างกัน (Sig. = ๐.๑๕๕) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ ๓ ผู้ประกอบการที่มี ระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าไม่แตกต่างกัน (Sig. = ๐.๐๖๔) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ ๔ ผู้ประกอบการ ที่มี ตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าแตกต่างกัน (Sig. = ๐.๐๐๘) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ ๕ ผู้ประกอบการ ที่มี ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าแตกต่างกัน (Sig. = ๐.๐๒๔) ยอมรับสมมติฐาน

๕.๑.๔ สรุปแบบสัมภาษณ์

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งประกอบด้วย หลักสัณทัตถุธรรม ๔ ประการ ดังนี้

๑. ด้าน ทาน เป็นการให้สิ่งของแก่แรงงานต่างด้าวที่ควรให้ รวมถึงการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แสดงไปถึงน้ำใจที่ทางผู้บริหรมอบให้ที่ให้ทั้งที่เป็นทรัพย์สิน สิ่งของ และยังเป็นการบริหารให้พนักงานได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการแบ่งปันกันทั้งวัตถุสิ่งของ รวมถึงอุปกรณ์ของใช้ในการปฏิบัติงานหรือในส่วนตัวที่ต้องใช้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เช่น หากมีใครที่ทำงานร่วมกันกับเพื่อนขาดเหลืออุปกรณ์ต่างๆ สิ่งของเหล่านั้น ก็นำมาแบ่งปันกันใช้ การเริ่มต้นด้วยการแบ่งปันภายในแผนกของตัวเองขยายไปสู่ระดับโรงงาน จะช่วยให้การบริหารจัดการพนักงานในหน่วยงานมีความมีความสำนึกในเรื่องที่จะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีการให้และมีการรับ เพราะนอกเหนือจากสิ่งของแล้ว การให้ความช่วยเหลือแบ่งปันเรื่องของความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ อันเป็นสิ่งที่ฝังติดอยู่ในตัวของแรงงานทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างด้าว การแบ่งปันจะช่วยให้การปฏิบัติงานของแต่ละแผนกของโรงงานงานขับเคลื่อนไปในทางที่ดีโดยการแบ่งปันนี้เอง

๒. ด้านปิยวาจา หรือ การพูดจาด้วยการใช้ถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน ใช้เป็นการเจรจาต่อกันด้วยถ้อยคำที่สุภาพ จะเป็นการใช้ถ้อยคำที่นำมาใช้เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เพราะ ถ้อยคำที่พูดออกมาแล้วไม่ไปกระทบกระทั่งผู้อื่น ไม่ไปเสียดสี พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์

นั้นจะ ทำให้เกิดการเลื่อมใสศรัทธาในตัวระดับผู้บริหารและระดับหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องใช้ถ้อยคำ เพื่อสื่อสารกันในการทำงานร่วมกันทำให้เกิดความพึงพอใจในตัวผู้พูด เพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ทำให้ผลงานประสบความสำเร็จและมีคุณภาพตามที่เรากำลังต้องการ เป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงานและใช้ในการดำรงชีพรวมถึงการปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น

๓. ด้านอัตถจริยา เป็นการสงเคราะห์ แก่แรงงานที่มีการประการประพุดิตินให้เป็น ประโยชน์แก่ตนเองและสถานประกอบการ รู้จักการให้มีการเสียสละ ไม่เป็นคนที่เห็นแก่ตัว มีการ พุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจช่วยเหลือส่วนรวม แก้ไขเรื่องปัญหาต่าง ในส่วนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมองว่าถ้าทุกคนร่วมด้วยช่วยกันปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ยากก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ และการสงเคราะห์นี้ยังช่วยให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน และอยู่ทำงานด้วยความเต็มใจทำให้ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำให้เกิด การพัฒนาให้ทุกคนในองค์กรเกิดความรักมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านสมานัตตตา เป็นการวางตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีหนักแน่นและให้ความ เสมอภาคกับทุกคนโดยเท่าเทียมกัน สามารถรวมทุกข์ร่วมสุขกันได้ โดยไม่เอารัดเอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ช่วยกันคิดในทางที่สร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหาร โรงงาน และทำให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุขได้ การวางตัวอย่างเหมาะสมเสมอต้นเสมอปลายนั้น ยังเป็นการ นำไปสู่การบริหารจัดการ ทำให้ทุกคนในหน่วยงานมีความสุข

การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งประกอบด้วย หลักการบริหารจัดการ ๕ ด้านดังนี้

๑. ด้านการวางแผนในการทำงาน ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน โดยที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มาใช้ในการวางแผนแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุ เป้าหมายของ ความสำเร็จในการทำงานที่เป็นไปตามแผนนั้นเป็นความต้องการของหน่วยงาน จึงให้ ความสำคัญกับการวางแผนมาก โดยมุ่งเน้นประเด็นที่ความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก จึงต้องหาวิธี ขจัดอุปสรรคที่เกิดในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อ พนักงานพนักงานต่างด้าว และการ ทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน ควรให้งานมีส่วนร่วมตามความเหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของแรงงาน และความสามารถและความสามารถเฉพาะงานนั้นๆ

๒. การจัดการองค์กรในการทำงาน พนักงานที่ทำงานจนได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจ จากผู้บริหารเพื่อให้เข้าร่วมประชุม ร่วมได้ออกแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ มีต่อการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อทำการจัดสรรองค์กร เพื่อให้ แรงที่มีความต้องการและมีความอยากได้ในความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่น ยอมรับ และนำมาปฏิบัติงานตามทำให้แรงงานเหล่านั้นพัฒนาตนเองและทัศนคติที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน ดังนั้นไม่แรงจะเป็นใคร วัยไหน คุณก็มีสิทธิ์ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานได้ เช่นกัน เพราะเขามีความรับผิดชอบหน้าที่ ต่อครอบครัว มีการเสียสละ มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม มาทำงานก็ตรงต่อเวลา และรู้หน้าที่การทำงานของ ตนเอง ให้คำแนะนำต่อเพื่อนๆ ที่ร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ แรงงานต่างด้าวเน้นการบังคับบัญชาตามสายการ ปฏิบัติงาน โดยเขียนเป็นโครงสร้างมาตรฐานและกำหนดความรับผิดชอบ เพื่อให้ควบคุม

ผู้ใต้บังคับบัญชาใน ส่วนที่รับผิดชอบ เพื่อลดความผิดพลาดผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกๆทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบว่าแนวทางไหนเหมาะสม ผู้ที่มีความรับผิดชอบ และมั่นคงในหน้าที่ เป็นผู้มีความวินัยในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ พนักงานแต่ละคนหลีกเลี่ยงการไม่ปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้โอกาสผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับการพิจารณาเสนอความดีความชอบตรงตามความรู้ความสามารถนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของแรงงานที่มีความรู้ความสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป

๔. ด้านประสานงานในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีแนวทางในการประสานงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนคือ ในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผลประสานงานออกมาในทางที่ดีนำไปสู่ การปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การให้ความรู้กับแรงงานต่างด้าวเป็นการเพิ่ม ความรับผิดชอบในหน้าที่ ตามมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือตามที่กฎหมายกำหนดโดยได้รับมอบอำนาจในการประสานงานอย่างเต็มที่และทำการปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ถูกต้องตามการตัดสินใจ

๕. การควบคุมงาน เป็นความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและแรงงานต่างด้าวกับเพื่อนร่วมงาน จำเป็นต้องคอยกำกับดูแลเอาใจใส่ไม่ให้เกิดความแตกแยกในบริษัท เพราะเมื่อไรก็ตามถ้ามีการแตกแยกกันแล้ว การปฏิบัติงานคงจะสำเร็จได้ยากหรือถ้าสำเร็จได้ก็คงจะไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรหาก แรงงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในบริษัทงานมีขวัญ กำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป แต่หากมีการไม่เข้าใจกันภายในบริษัทจะทำให้การปฏิบัติงานผลงานลดลงและ ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวไปในทางที่ดีจะมีความสามัคคี สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างกันเอง

๕.๑.๕ สรุป ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “บริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค บริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔

๑. การสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวต้องพูดให้เข้าใจแล้วทำงาน เพราะเมื่อไม่เข้าใจกันก็จะทำงานเสียหายได้ จึงมีการสอนงานให้เข้าใจแล้วค่อยลงมือทำงานตามแบบที่บริษัทกำหนดไว้

๒. การสั่งงานภาษาของแรงงานต่างด้าวกับคนไทยอาจจะสื่อสารไม่ถูกต้องจึงทำให้การสั่งการไม่ชัดเจน ต้องให้เข้าใจให้ตรงกันจึงค่อยลงมือทำงาน

๓. การให้ที่อยู่อาศัยสำหรับแรงงานต่างด้าวอาจจะไม่ทั่วถึง แต่ที่พักช่วยเหลือได้บ้างในบางส่วนก็ช่วยเหลือได้แล้วแต่ละบริษัท ช่วยได้เป็นบางส่วนเท่าที่บริษัทจะเอื้อให้ได้

๔. การแบ่งแยกระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย ไม่ค่อยยอมรับแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร แต่ก็มีแค่บางส่วนเท่านั้นที่มีความคิดว่าสิทธิคนไทยกับแรงงานต่างด้าวไม่เท่าเทียมกัน

ปัญหาและอุปสรรค บริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ **ด้านหลักการบริหาร ๕ ด้าน**

๑. ในบางครั้งแรงงานต่างด้าวอาจจะขาดแคลนไม่เพียงพอกับงานที่มีจึงต้องมีการจัดหา แรงงานเพิ่มและ แรงงานต่างด้าวได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความสามารถทำให้งานยิ่งล่าช้า

๒. การสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว กับผู้สั่งการไม่ชัดเจน จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา ต้อง มีองค์กรที่คอยประสานงานกับแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอเวลามีปัญหาจะได้แก้ไขได้ทันที

๓. การสั่งการจะต้องสั่งการที่แน่ชัดและให้เข้าใจทั้งสองฝ่ายเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องตรงตามที่ได้วางแผนงานไว้ ภาษาที่ไม่ค่อยเข้าใจกันจะทำให้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่สั่งการไป

๔. ภาษาเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะ ใช้ในการสั่งการเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายมา เข้าใจ ไม่ตรงกันจึงทำให้งานที่ออกมาเสียหายได้จึงต้องใช้มีแรงงานต่างด้าวที่พูดได้สื่อสารงานกันทั้งสองฝ่าย

๕. การมีกฎระเบียบให้ปฏิบัติตาม เพราะงานแต่ละอย่างไม่เหมือนกัน ต้องให้แรงงานได้ เสนอความคิดเห็นการทำงานบ้าง เพื่อจะได้เข้าใจว่าเขาเข้าใจ งานที่เรามอบหมายให้

ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ **ตามหลักสังคหวัตถุ ๔**

๑. มีปัญหาบ่อยครั้งในการทำงานไม่ตรงตามกำหนด เพราะไม่เข้าใจกัน แรงงานใหม่ๆ ให้มีพี่เลี้ยงคอยประสานงานคุยกับผู้สั่งการและให้แรงงานเก่าสอนงานแนะนำให้ทำงานอย่างถูกต้อง

๒. การพูดจาที่ไพเราะน่าฟังจะทำให้แรงงานเกิดความพอใจ จะทำงาน และสอนงาน เป็นไปอย่างเข้าใจตรงกัน แต่ก็ต้องมีคนที่เข้าใจภาษาเดียวกันคอยประสานงาน

๓. แรงงานต่างด้าวกับคนไทยเรื่องสวัสดิการอาจจะแตกต่างกันบ้างในเรื่อง สวัสดิการ ต่างๆนั้นก็ขึ้นอยู่กับระบบของแต่ละบริษัทที่จะช่วยเหลือ

๔. การทำงานต้องให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ในกรณีที่ แรงงานได้ทำความเข้าใจงานดีแล้ว การที่เราไปกดดันเวลางานจะได้งานไม่เต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ **ด้านหลักการบริหาร ๕ ด้าน**

๑. การสอนงานก่อนลงมือทำงานช่วยให้การวางแผนของบริษัทได้ทำความเข้าใจงานที่ จะได้รับมอบหมายให้ทำ ต้องให้แรงงานต่างด้าวทำงานตรงตามความสามารถ

๒. ก่อนทำงานต้องมีการฝึกอบรมให้เข้าใจตรงกันว่า ต้องการงานที่ออกมาเป็นแบบใด หรืออาจจะทำคู่มือที่เป็นภาษาของแรงงานนั้นๆก็ได้ เพราะจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

๓. การปกครองแรงงานต่างด้าวต้องปกครองด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล มีกฎระเบียบ และให้ปฏิบัติเท่าเทียมกัน การสั่งการก็ให้มีคำสั่งเพียงคนเดียวเพื่อไม่ให้เกิดการสั่งการที่ซ้ำซ้อนกัน

๔. การทำงานที่เป็นระบบระเบียบนั้นงานที่ออกมาจะได้ตรงตามเป้าหมายทั้งหมด จะต้องให้แรงงานต่างด้าวทำงานด้วยความเต็มใจไม่มีการบังคับ แล้วผลงานที่ออกมาดี

๕. งานที่จะควบคุมให้แรงงานนั้นต้องมีการติดตามผล ถ้าแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจงานที่ ให้ทำตรงไหนจะได้สอบถามได้ตลอด เพราะการที่คอยสอบถามทำให้คุ้นเคยกัน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ การวิเคราะห์ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

พบว่า การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทุกด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้ ๑) การวางแผนในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ด้านการจัดการองค์ความรู้ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๓) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๔) ด้านการประสานงานในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๕) ด้านการควบคุมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาแพง เทชสีโล (ชำนาญงาน) ได้ศึกษาการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการศึกษาพบว่า การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้คือ ๑) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๓) ด้านปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันไป ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๑ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร ได้

^๑พระมหาแพง เทชสีโล (ชำนาญงาน), “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้ แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัด เชียงใหม่” การศึกษาพบว่า

๑) ผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงงานต่างด้าวว่า แรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดีทั้ง ๙ ด้านอยู่ในระดับมาก โดยคุณสมบัติที่แรงงาน ต่างด้าว มีมากที่สุด คือคุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา รองลงมาคือด้านความอดทนและขยัน ซื่อตรงรองลงมา คือด้านการทำงานเต็มประสิทธิภาพ รองลงมาคือด้านความเคารพนายจ้าง รองลงมา คือด้านการทำงานตามคำสั่ง รองลงมาคือด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดี รองลงมาคือด้านการรักษา ประโยชน์นายจ้าง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

๒) ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการ แยก พิจารณาเป็น ๕ ด้านได้ ดังนี้

- ๒.๑) ด้านความชำนาญในการทำงานปัญหา ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
- ๒.๒) ด้านความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
- ๒.๓) ด้านการอยู่ร่วมกันกับชุมชนใกล้เคียง ส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี
- ๒.๔) ด้านการสื่อสาร ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย^๒

๕.๒.๒ เปรียบเทียบการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินกิจการ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร จัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการวางแผนในการ ทำงาน ด้านการประสานงานในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ส่วนด้านการจัดการองค์กรในการ ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย จำแนกได้ดังนี้

๑) ผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินกิจการ พบว่าไม่ แตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการ การ บริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ไม่ แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ พลมณี ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จัด ทะเบียน นายจ้างในจังหวัดปทุมธานี” ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกล

^๒ ณัฐชนันท์ วงศ์มูลทิกร, “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัด เชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

ยุทธ์ภายใน ปัจจัยกลยุทธ์ภายนอก กับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างใน จังหวัดปทุมธานี จาก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างใน จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ ประกอบ กิจการ ค่าขายมีทุนจดทะเบียน ต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไป และจาก การศึกษา ยัง พบว่า ปัจจัยกลยุทธ์ภายใน และปัจจัยกลยุทธ์ภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความจำเป็นในการ จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๙ ด้าน คือ ลักษณะ งาน นโยบายและการจัดการ สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ การ ปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน ความอดทนของแรงงานต่างชาติ ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ ความรับผิดชอบในการ ทำงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และค่าจ้างแรงงาน ส่วนสภาพ พื้นที่ของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิด กฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่ จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕^๓

๒) ผู้ประกอบการที่มี อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ไม่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุเทพ อภรณ์รัตน์** ได้วิจัยเรื่อง “ความจำเป็นของนายจ้าง ในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสาเหตุ ของปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษา ผลกระทบที่เกิดขึ้น ต่อนายจ้างถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ ผล การศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จบการศึกษา ระดับ ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากกว่าครึ่งทำ กิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้ พืชไร่ และระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วน ใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๖ ถึง ๑๐ ปี โดยนายจ้างที่มีความจำเป็นในการใช้ แรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก และปัจจุบันด้านนโยบายและการจัดการใน กิจการ ของนายจ้างและปัจจัยสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นของ นายจ้างใน การใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และนายจ้างไม่เห็นด้วย ถ้ารัฐบาลมีนโยบาย ผลักดันแรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาด แคลนแรงงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัด^๔

ผู้ประกอบการที่มี เพศ ต่างกัน มีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

^๓ เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ของ ผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์**, (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

^๔ สุเทพ อภรณ์รัตน์, “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของ จังหวัด จันทบุรี”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราโพ พรณี, ๒๕๔๗).

การวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบ ธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งในขณะทำการวิจัยมีการจ้างแรงงานต่างชาติ สัญชาติ พม่าและเป็นแรงงานเพศหญิงมากที่สุด รองลงมาคือ มอญและกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่ แรงงานต่างชาติจะ มาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จ สิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับ แรงงานไทย^๕

ผู้ประกอบการที่มี อายุ ต่างกัน มีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ ชันคา ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของ นายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาลักษณะของผู้ประกอบกิจการ และกิจการพบว่า ส่วน ใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ระหว่าง ๔๑-๔๕ ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบกิจการก่อสร้าง มีสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอมือง ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งใน อำเภอมืองมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน และประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอ เมืองน้อยที่สุดคือ กิจการเกษตร ปศุสัตว์ รวมถึงกิจการต่อเนื่องเกษตรและปศุสัตว์ โดยกิจการที่มีการ จ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทุนจดทะเบียน และมีระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ ๑ ปีขึ้นไป-๕ ปี^๖ และสอดคล้องกับ มาลีวรรณ เลาะวิถี ได้วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงาน ต่างชาติผิดกฎหมายทางานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และ ประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม^๗

ผู้ประกอบการที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย ได้ทำการศึกษาเรื่อง “โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง” พบว่า แนวโน้มตลาดแรงงานไทย ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๕ ยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดย

^๕ ธนวรรณ พงษ์อร่าม, “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖).

^๖ พชรินทร์ ชันคา, “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^๗ มาลีวรรณ เลาะวิถี, “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทางานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑).

คาดว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ประเทศไทยจะมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในกลุ่มแรงงานขั้นพื้นฐานรวมทั้งสิ้น ประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ ราย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและ พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งมีประมาณปีละ ๑๐๐,๐๐๐ ราย แล้ว พบว่า จำนวนแรงงานขั้นพื้นฐานที่น่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ จะมีเพียงร้อยละ ๓๓ ของความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทั้งหมดเท่านั้นนอกเหนือจากการขาดแรงงานใหม่ ซึ่งจะเข้ามาเป็นแรงงาน ขั้นพื้นฐานแล้วยังพบว่ามีปัญหาการเลือกทำงานของแรงงานไทย^๘

ผู้ประกอบการที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างตัวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กฤษฎา จันทรเจริญ** ได้วิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่” ผล วิจัยพบว่า ทั้งนี้ในการจัดทำหรือการนำนโยบายใดๆไปปฏิบัติควรที่จะมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นก่อนที่จะมีการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติจริง เนื่องจากในการกำหนดนโยบายโดยเฉพาะ นโยบายที่กำหนดจากเบื้องบน (top-down policy making) ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติมักไม่ค่อยมีโอกาสในการเสนอข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติแก่ผู้ที่มีอำนาจในการ กำหนดนโยบายมากนัก จึงเป็นเหตุให้การกำหนดนโยบายบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเท่าที่ควร จึงต้องมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นมาและนำผลจากการปฏิบัติงานในโครงการ ดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและนำผลการ วิเคราะห์ที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หากผลการปฏิบัติงานของโครงการนำร่อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผลก็จะได้มีการจัดทำโครงการนำร่องขยายผลในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป ซึ่งจะเป็น ผลดีต่อการปรับปรุงนโยบาย ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น^๙

ผู้ประกอบการที่มี ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ มีการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างตัวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย **สุเทพ อภรณ์รัตน์** ได้วิจัยเรื่อง “ความจำเป็นของนายจ้าง ในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี” พบว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบ กิจการส่วนใหญ่่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๖ ถึง ๑๐ ปี โดยนายจ้างมีความจำเป็นใน การใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก^{๑๐} และ **เกียรติศักดิ์ พลมณี** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบการที่จัด

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

^๙ กฤษฎา จันทรเจริญ, “ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕).

^{๑๐} สุเทพ อภรณ์รัตน์, “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๗).

ทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไป^{๑๑}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการได้เรียนรู้เรื่องภาษาต่างชาติที่มีแรงงานต่างด้าวประเทศใกล้เคียง มีการเรียนภาษาต่างด้าวทั้งผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว

๒. ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรหรือสถานประกอบการมีโอกาสไปดูงานหรือศึกษาวัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานต่างด้าว

๓. ส่งเสริมให้ผู้ผู้นำในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน เพื่อป้องกันการทำผิดกฎหมายแรงงานต่างด้าวทั้งผู้ประกอบการและแรงงาน

๔. ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมร่วมกันระหว่างแรงงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้แรงงานต่างด้าว เกิดความรักและเข้าใจความเป็นอยู่ในแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของตนเองและเพื่อนบ้าน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหาร และบุคลากรของสถานประกอบการ ควรศึกษาความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมาย ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

๒. ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องภาษาเพื่อใช้ในการสื่อสาร สามารถเข้าใจกัน ได้โดยง่าย ทำให้ไม่เสียเวลาในการสอนงาน และไม่เกิดความเข้าใจผิดในการทำงาน ควรจัดอบรมพนักงาน เรื่องการแสดงประพจน์ตัวไม่เหมาะสม และมีระเบียบที่ใช้ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา

๓. ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะในเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงาน ได้เสนอแนวความเห็น

^{๑๑} เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘).

๔. ผู้ประกอบการควรอบรมงานแรงงานก่อนการเข้าทำงาน รวมถึงอบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ร่วมกัน และหน้าที่การเป็นพนักงาน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

- ๑) ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของของผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
- ๒) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสื่อสารและการใช้ภาษาร่วมกันของแรงงานต่างด้าวและ ผู้ประกอบการในสถานประกอบการ
- ๓) ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในทุกๆ ด้านที่ใช้ในสถานประกอบการ
- ๔) ควรทำการศึกษาวิจัยการส่งเสริมเรื่องวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว กับประเทศไทย ของสถานประกอบการ
- ๕) ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องศักยภาพองค์กรของสถานประกอบการในการบริหารแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ข้อมูลวิทยุภูมิ

(๑) หนังสือ:

กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหาร แรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๑.

กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ. การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการ ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๑๕๕๑ กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคน ต่างชาติ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๑.

คำนวณจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ๒๕๔๙ และข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๗. สำนัก บริหารแรงงานต่างด้าวกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๘.

กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคาร์บรองการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ๒๕๕๑.

กุศล สุนทรธาดา. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน สนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๙.

จรรยา คุณมี. การบริหารจัดการ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒.

ชูชัย สมितिไกร. การคัดเลือกบุคลากร. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

ทวีช เปล่งวิทยา. จิตวิทยาผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐.

ธร สุนทรายุทธ. ปรัชญาการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์จำกัด, ๒๕๕๔.

ธัญญา ผลอนันต์. ค่าจ้างและสวัสดิการยึดหยุ่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ขวัญข้าว, ๒๕๓๘.

บรรยง โตจินดา. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทรวมสาส์น 1977 จำกัด, ๒๕๔๕.

บุญทัน ดอกไธสง. การจัดการองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร: โรง พิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙,

รัตนา สายคณิต. การบริหารโครงการแนวทางสู่ความสำเร็จ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยจุฬา- ลงกรณ์, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิญญูญ วอกกลาง. **ผลกระทบของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.

สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. **สวัสดิการในองค์การ: แนวคิดและวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นต์ติ้ง, ๒๕๔๐.

เสนาะ ดิยาว. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด, ๒๕๔๘.

(๒) วิทยานิพนธ์:

กนกพรรณ รูปขจร. “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างชาติชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทางงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กฤษดา จันท์เจริญ. “ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

เกียรติศักดิ์ พลมณี. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

โกวิท ธนการพาณิชย์. “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

จอมขวัญ ขวัญเย็น. “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

จิรพล ภูมิภักดี. “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘.

ชนิกานต์ ถาวรยุคการต์. “การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามแนวคิด Malcolm Baldrige: กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัยวัฒน์ ธรรมณี, “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด ในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ศาสตร์**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- ชุติกายูจน์ อังคารประเสริฐ. “การศึกษาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.
- ณัฐชญา อุตตมชัย. “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงาน ต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.
- ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร. “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- ถาวร ผิวเณร. “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ**. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๔๗.
- ทักษิณ เห็นชอบดี. “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณี สัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.
- ทัศนีย์ ผ่านจันทาร. “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- ธนวรรณ พงษ์อร่าม. “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.
- นพพร ยรรยง. “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมารับช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทิมา หลอดกระโทก. “การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- นิวัฒน์ ศรีโชค. “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิศารัตน์ มงคลรัตน์. “ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคตินายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คน ในเขตจังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.
- ประทีน ไกรสรโกวิท. “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๔๑.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. ประชากรไทยในอนาคต. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๙.
- พ.ต.ท.อติพงศ์ ทองแดง. “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- พระบัณฑิต ญาณธีโร (สุธีระตฤณนา). “ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร). “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระมหาแพง เตชสีโล (ชานิงาน). “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พัชรินทร์ ชันคา. “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- เฟื่องฟ้า ปัญญา. “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗.
- มาลีวรรณ เลาะวิถี. “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดกกฎหมายทางานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ร.ต.อ.นฤบาล จิตทยานันท์. “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕.**
 ลัษรรมคำแหง, ๒๕๕๔.
- โลมฤทัย วงษ์น้อย. “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.**
- วันวิสา มหารมย์. “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.**
- วิทยา สิงห์มณี, “กระบวนการการหลบหนีเข้าเมืองของคนต่างด้าวจากประเทศพม่า และการจัดการปัญหาภาครัฐ:กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔.**
- วุธยา จันทมาศ. “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย: ศึกษากรณี อำเภอสอง ชะบุรี จังหวัดกาญจนบุรี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.**
- สุณีย์ จ้อยจำรัส. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเล แซ่เอี๊ยกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๗.**
- สุเทพ อารณรัตน์. “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัด จันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๗.**
 ใหม่, ๒๕๕๔.
- อดิเรก พันเขียว. “วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศไทย: อดีต ปัจจุบัน อนาคต”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๗.**
- อนุทิน ปลื้มมาลี. “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.**
- อาจพล วงศ์บุษราคัม. “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล”. **วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

อุเทน ชนะกุล. “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ข้าราชการ) มหาวิทยาลัยสงฆ์: ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่นๆ:

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

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

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

การสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ. สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๙.

บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม, ๒๕๕๒.

แผนพัฒนาจังหวัดจังหวัดสมุทรปราการ ๔ ปี, พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา, ๖๑ ๖๒ และ ๖๓.

ศูนย์บริการข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Information Center). กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, กระทรวงพาณิชย์.

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

สภาพเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรปราการ. สถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. ไตรมาส ๑ มกราคม – มีนาคม, ปี ๒๕๖๐.

สำนักงาน คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. รายงานภาวะเศรษฐกิจไทย. ไตรมาสที่ ๒, ปี ๒๕๕๙.

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ. กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ฉบับที่หนึ่ง. ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๐๔-๒๕๐๖.

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

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) บทสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธาทรรณ. ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส. ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ. เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นางสาวสุริวัลย์ ภูแจ้ง. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นางสาววิญญาพัชญ์ ทับสี. Marketing Executive บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นางสาวรัตติกาล อาบพลอย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท แองค์เกอร์แมน จำกัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นางสาวเนียง ม่วงมี. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายธนธิชัย จตุมาต. ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายวิโรจน์ เพชรชนะ. หัวหน้างาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายมนตรี ศรีทอง. ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์. ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว. ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ พระครูปลัดธนกฤต ขนติมน. ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

_____ พระสัญญา สญญาโคโม. พระอาจารย์สอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. ภาษาอังกฤษ

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

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

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๖๙

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ตรวจเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๓

๑ ธ.ค. ๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๖๙

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติขอตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๑๕๖๖๖๖/๑๕๖๖๖๖/๑๕๖๖๖๖

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๕

พ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

๑ ๐๐ . ๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๖๙

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ชิลาว

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สู่ะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ตรวจแล้ว

ดร.ประเสริฐ ชิลาว

3 ธ.ค. 2561

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๖๙

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ดร. สุรียา รักษาเมือง
๓๐ / พ.ย. / ๖๑

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๖๙

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระมหาสุพันธ์ สุนนฺโท, ดร.

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

๐๓๕๒๔๘-๐๐๐
/๐๓๕๒๔๘ /๐๐๐
/๐๓๕๒๔๘ /๐๐๐

๐๓๕๒๔๘-๐๐๐
๐๓๕๒๔๘-๐๐๐

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การวิจัย 2
 วิจัยเพื่อการพัฒนา (Hybrid) R

ชื่อ
 ศ.ดร. (รศ.)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม
 เรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน

อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัย นายสุวรรณ์ แก้วนะ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ๔

ที่	การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ทาน(โอบอ้อมอารี)									
๑.	ท่านมีการให้ปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค แก่แรงงานต่างด้าว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านให้โอกาสแรงงานต่างด้าวแก้ไขในกรณีที่ทำงานผิดพลาด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ปิยวาจา(วชิโพเราะ)									
๑.	ท่านใช้คำพูดที่สุภาพเหมาะสมต่อแรงงานต่างด้าว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านใช้คำพูดที่แสดงความจริงใจและปรารถนาดีกับแรงงานต่างด้าวเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านได้ชมเชยเมื่อแรงงานต่างด้าวทำคุณประโยชน์ในหน่วยงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. อึดจิริยา(สงเคราะห์)									
๑.	ท่านได้ดูแลเอาใจใส่ให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๑๓๐๖/๑๐๕

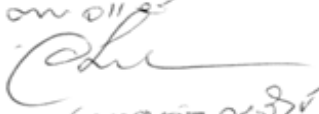


ที่	การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓. อัตรจริยา(สงเคราะห์)									
๒.	ท่านได้ให้การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านได้ให้การดูแลบุคคลในครอบครัวของแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. สมนัตตดา(วางตนพอดิ)									
๑.	ท่านให้การปฏิบัติแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกการปฏิบัติ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านไว้วางใจให้แรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติงานที่สำคัญตามโอกาสอันสมควร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านให้โอกาสแรงงานต่างด้าวได้แสดงออกด้านความคิดอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๒. ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน

ที่	การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านการวางแผนในการทำงาน									
๑.	ท่านมีการวางแผนในการจัดหาแรงงานต่างด้าวตามแผนงานที่กำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านมีการวางแผนการจัดทำเอกสารของแรงงานต่างด้าวตามที่กฎหมายกำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านการวางแผนในการทำงาน									
๓.	ท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของแรงงานต่างด้าวตามแผนงานที่กำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวตามแผนงานที่กำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน									
๑.	ท่านมีการแบ่งงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานอย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านมีการแบ่งงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานที่เหมาะสมตรงตามความสามารถ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านให้การพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้มีความเจริญก้าวหน้าตามลักษณะงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านจัดหาจำนวนแรงงานต่างด้าวให้ทำงานในปริมาณที่เหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ									
๑.	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานตามที่ต้องการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บังคับบัญชามีการปกครองแรงงานต่างด้าวด้วยเหตุผลและมีความยุติธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการแรงงานต่างด้าวกรณีที่เกิดความผิด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๓๐/๑๑/๕๕

 ผอ.สอปร. ก.วิ.ว.

ที่	การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ									
๔.	ผู้บังคับบัญชามีวิธีการสั่งการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ด้านการประสานงานในการทำงาน									
๑.	ท่านมีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านมีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานตรงตามหน้าที่อย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านมีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าวมีการรับผิดชอบงานตรงตามสายการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านมีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ด้านการควบคุมงาน									
๑.	ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าวตามที่ได้รับมอบหมายมีอิสระในการตัดสินใจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าวที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานตรงตามความชำนาญ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๒๘๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายเอกสิทธิ์ สมศรียานุภาพ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บมจ.แพ็คฟู้ด (เจ้าพระยา)
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๓

รับทราบ อ.สมศักดิ์ ใจดี

11/10/2561

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)



ศาสตราจารย์

(ผศ.ดร. อนันต์ กระสังข์)
22/10/2561

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ
ผู้วิจัย นายสุวรรณ์ แก้วนะ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all
variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	50

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	122.33	166.368	.550	.949
a2	122.10	163.472	.699	.948
a3	122.07	168.064	.548	.949
b1	121.80	166.441	.673	.948
b2	121.70	169.528	.536	.949
b3	121.83	166.420	.579	.949
c1	121.93	168.340	.583	.949
c2	121.97	167.620	.599	.949
c3	122.67	167.609	.404	.951
d1	121.87	165.982	.764	.948
d2	122.40	167.972	.491	.950
d3	122.13	165.982	.547	.949
e1	122.13	164.464	.557	.949
e2	122.17	160.833	.524	.951
e3	122.00	160.966	.753	.947
e4	122.00	161.310	.735	.948
f1	121.80	168.510	.601	.949
f2	121.87	168.878	.637	.949
f3	122.13	168.395	.609	.949

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f4	122.10	164.921	.619	.949
g1	122.13	165.982	.588	.949
g2	121.80	168.786	.673	.949
g3	122.00	167.517	.642	.949
g4	121.93	164.823	.752	.948
h1	121.87	169.016	.544	.949
h2	122.00	169.931	.384	.951
h3	121.93	167.513	.734	.948
h4	122.00	167.586	.637	.949
i1	122.27	167.375	.606	.949
i2	122.00	165.448	.711	.948
i3	121.97	166.999	.641	.949
i4	122.07	163.030	.744	.948

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวอมรรัตน์ รอดประสิทธิ์ ผู้จัดการฝ่ายการเงิน/บัญชี บริษัทไฟกส์อุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายอุไรวรรณ แสนโน ฝ่ายบุคคล ไมลอทท์ แลบบอราทอรีส์ จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

อนุญาติให้ผลิตข้อมูล
นางสาว นกนที

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๓-๙๐๕๓๓๕๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๗๐



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายอภิวิทย์ ขำสุทธิ กรรมการผู้จัดการ บริษัท สยามสกรู แอนด์ พาร์ท อินดัสตรี จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายศุภชัย ถึงฝั่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท แสงเกอร์แมน ฟินนิชชิงซีทเทมส์ จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

รับ เก็บ บันทึกลง

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๗๐



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขออนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสมชาย ศรีประจันต์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท พรสทิพย์ ปริซิ่น จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลายเซ็น)
นางสาวศิริกมล หงษ์สุว

(ลายเซ็น)
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๗๐



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสุรัช ศรีจำรูญ กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอส.พี.จี เอ็นจิเนียริงแอนด์ซัพพลาย จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

นายสุวรรณ์ แก้วนะ
นางสุรัช ศรีจำรูญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/ว๐๓๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายขวัญชัย แก้วโหลเลิศ กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทย-สยามเทคโนโลยี จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิติ ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์



Chen Kwanchai (Chen Kwanchai)

๑๗ มกราคม ๒๕๖๒

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๓

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/ว๐๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวเนียง ม่วงมี ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอลเวิร์ค จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

รับทราบ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๗๐



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายพนมพร กองเงิน กรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยนารุ่ง วิศกรรม 1998
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๗๐



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางพลี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางกรรณิกา ตันศิริ กรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บุขติ การช่าง 1996
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขออนุมัติขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๓

นางสาวกมลรัตน์ อมรรัตน์
๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวศศิตา สุขสะเกษ กรรมการผู้จัดการ หจก.นันทการชุบ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานท่าน
จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
(Key Informants)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/ว๐๑๙



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวอมรรัตน์ รอดประสิทธิ์ ผู้จัดการฝ่ายการเงิน/บัญชี บริษัทไฟท์สอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๓-๙๐๕๓๓๕๓

นางทองสุข โยธธรม (แทน)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/ว๐๓๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ไขนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตรเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายศุภชัย ถึงฝั่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท แองเกอร์แมน ฟินนิชชิงซีทีเอ็มส์ จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ แก้วนะ
โทร. ๐๘๓-๙๐๕๓๓๕๓

ทีมทราบ
ในนามทีมผู้จัดทำ
๗/๑๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๑๑๙



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวเนียง ม่วงมี ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนาเมทอลเวิร์ค จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ที่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

วิฑิต

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๑๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายมนตรี ศรีทอง ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๑๙



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิติ ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

(นายสมาน (หรือชื่อจริง))



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบเสาะเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสนทยา วงษ์ศรีแก้ว ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ဝဏ္ဏသာယာဝတီမြို့နယ်၊
 နေပြည်တော်

ขอแสดงความนับถือ

Jesus Primmer

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ

โทร. ๐๘๓-๕๐๕๓๓๕๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๑๑๙



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมีสการ พระครูปลัดธนกฤต ขนติมนิ ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมีสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นมีสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มีความยินดีให้สัมภาษณ์

พระครูปลัดธนกฤต ขนติมนิ

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๑๑๙



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางพลี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระสัญญา สมณาคโม พระอาจารย์ สอนศีลธรรมในโรงเรียน วัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุวรรณ์ แก้วนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

อนุญาตให้เก็บข้อมูล
พระสัญญา สมณาคโม

ผู้ประสานงาน : นายสุวรรณ์ แก้วนะ
โทร. ๐๘๑-๙๐๕๓๓๕๑

ภาคผนวก ช

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย
เรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัด
สมุทรปราการ

คำชี้แจง :

๑. ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัยนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมความคิดเห็นในการศึกษาภาพรวมของ “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ท่านคือบุคคลสำคัญในการให้ข้อมูลในแบบสอบถาม การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ไม่มีคำตอบใดที่ถูกหรือผิดแต่ประการใด เพียงแต่ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด และตอบให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามฉบับนี้จะมีข้อสรุปในการศึกษาวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

๒.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ ๒ เป็นความคิดเห็นที่มีต่อ “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง การบริหารจัดการมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง การบริหารจัดการมาก

ระดับ ๓ หมายถึง การบริหารจัดการปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง การบริหารจัดการน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง การบริหารจัดการน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ

ขอบคุณ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามการวิจัยการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
ของท่านเพียงข้อเดียว

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี

☐ ๓๐- ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมต้น

☐ มัธยมปลาย /ปวช.

☐ ปวส./อนุปริญญา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโทขึ้นไป

๔. ตำแหน่ง

☐ ระดับปฏิบัติงาน

☐ ระดับหัวหน้างาน

☐ ระดับผู้จัดการ

☐ ระดับผู้บริหาร

๕. ระยะเวลาดำเนินกิจการ

☐ ต่ำกว่า ๕ ปี

☐ ๕-๑๐ ปี

☐ ๑๑-๒๐ ปี

☐ มากกว่า ๒๐ปี

ส่วนที่ ๒ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการปัจจัยที่เกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรม ๔ และ ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน

คำชี้แจง : โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีการบริหารจัดการในระดับมากที่สุด
 ๔ หมายถึง มีการบริหารจัดการในระดับมาก
 ๓ หมายถึง มีการบริหารจัดการในระดับปานกลาง
 ๒ หมายถึง มีการบริหารจัดการในระดับน้อย
 ๑ หมายถึง มีการบริหารจัดการในระดับน้อยที่สุด

ลำดับที่	การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ทาน (โอบอ้อมอารี)						
๑.	ท่านมีการให้ปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค แก่แรงงานต่างด้าว					
๒.	ท่านให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน					
๓.	ท่านให้โอกาสแรงงานต่างด้าวแก้ไขในกรณีที่ทำงานผิดพลาด					
๒.ปิยวาจา (วจิตไพเราะ)						
๑.	ท่านใช้คำพูดที่สุภาพเหมาะสมต่อแรงงานต่างด้าว					
๒.	ท่านใช้คำพูดที่แสดงความจริงใจและปรารถนาดีกับแรงงานต่างด้าวเสมอ					
๓.	ท่านได้ชมเชยเมื่อแรงงานต่างด้าวทำคุณประโยชน์ในหน่วยงาน					
๓. อุตถจริยา (สงเคราะห์)						
๑.	ท่านได้ดูแลเอาใจใส่ให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี					
๒.	ท่านได้ให้การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
๓.	ท่านได้ให้การดูแลบุคคลในครอบครัวของแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม					

ลำดับที่	การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๔. สมานัตตตา (วางตนพอดี)						
๑.	ท่านให้การปฏิบัติแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกการปฏิบัติ					
๒.	ท่านไว้วางใจให้แรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติงานที่สำคัญตามโอกาสอันสมควร					
๓.	ท่านโอกาสแรงงานต่างด้าวได้แสดงออกด้านความคิดอย่างสม่ำเสมอ					

ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน

๑. ด้านการวางแผนในการทำงาน						
๑.	ท่านมีการวางแผนในการจัดหาแรงงานต่างด้าวตามแผนงานที่กำหนด					
๒.	ท่านมีการวางแผนการจัดทำเอกสารของแรงงานต่างด้าวตามที่กฎหมายกำหนด					
๓.	ท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของแรงงานต่างด้าวตามแผนงานที่กำหนด					
๔.	ท่านมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวตามแผนงานที่กำหนด					
๒. ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน						
๑.	ท่านมีการแบ่งงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานอย่างชัดเจน					
๒.	ท่านมีการแบ่งงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานที่เหมาะสมตรงตามความสามารถ					
๓.	ท่านให้การพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้มีความเจริญก้าวหน้าตามลักษณะงาน					
๔.	ท่านจัดหาจำนวนแรงงานต่างด้าวให้ทำงานในปริมาณที่เหมาะสม					
๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ						
๑.	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานตามที่ต้องการ					

ลำดับที่	การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ						
๒.	ผู้บังคับบัญชามีการปกครองแรงงานต่างด้าวด้วยเหตุผลและมีความยุติธรรม					
๓.	ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการแรงงานต่างด้าวกรณีที่เกิดความผิด					
๔.	ผู้บังคับบัญชามีวิธีการสั่งการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม					
๔. ด้านการประสานงานในการทำงาน						
๑.	ท่านมีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ					
๒.	ท่านมีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานตรงตามหน้าที่อย่างชัดเจน					
๓.	ท่านมีการประสานงานแรงงานต่างด้าวให้มีการรับผิดชอบงานตรงตามสายการปฏิบัติงาน					
๔.	ท่านมีการประสานงานให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ					
๕.ด้านการควบคุมงาน						
๑.	ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าวตามที่ได้รับมอบหมายมีอิสระในการตัดสินใจ					
๒.	ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้					
๓.	ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
๔.	ท่านมีการควบคุมงานให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานตรงตามความชำนาญ					

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารจัดการ
การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ปัจจัยที่เกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรม ๔

๑.ทาน(โอบอ้อมอารี)

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๒.ปิยวาจา(วจีไพเราะ)

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๓.อัตถจริยา(สงเคราะห์)

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๔.สมานัตตตา(วางตนพอดี)

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ๕ ด้าน

๑. ด้านการวางแผนในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

๒. ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๔. ด้านการประสานงานในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๕. ด้านด้านการควบคุมงาน

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

คำแนะนำ: การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจัยหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ได้แก่

(๑) ทาน(โอบอ้อมอารี) (๒) ปิยวาจา(วจีไพเราะ) (๓) อตถจริยา(สงเคราะห์) (๔) สมานัตตตา (วางตนพอดี) และผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของ Henri Fayol (Industrial and General Administration) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านการบริหาร ๕ ด้าน ได้แก่ (๑)ด้านการวางแผนในการทำงาน (๒)ด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน (๓) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ (๔) ด้านการประสานงานในการทำงาน (๕) ด้านควบคุมงาน

ด้านปัจจัยหลักสังคหวัตถุธรรม ๔

๑. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านการให้ทาน (โอบอ้อมอารี) อย่างไร

.....

.....

๒. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวด้านปิยวาจา (วจีไพเราะ) อย่างไร

.....

.....

๓. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านอัตถจริยา (การสงเคราะห์) อย่างไร

.....

.....

๔. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านสมานัตตา (วางตนพอดี) อย่างไร

.....

.....

ด้านปัจจัยการบริหาร ๕ ด้าน

๑. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการวางแผนในการทำงาน อย่างไร

.....

.....

๒. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการจัดการองค์กรในการทำงาน อย่างไร

.....

.....

๓. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการบังคับบัญชาสั่งการ อย่างไร

.....

.....

๔. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการประสานงานในการทำงาน อย่างไร

.....

.....

๕. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวด้านควบคุมงาน อย่างไร

.....

.....

ขอบคุณ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบ

ภาคผนวก ณ
ภาพสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก

ภาพลงพื้นที่ สัมภาษณ์เชิงลึก



ภาพที่ ๑ ผู้ให้สัมภาษณ์ พระสัญญา สยญาโคโม, พระอาจารย์สอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.



ภาพที่ ๒ ผู้ให้สัมภาษณ์ พระครูปลัดธนกฤต ขนติมน, ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดบางโกลนใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ภาพลงพื้นที่ สัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)



ภาพที่ ๓ ผู้ให้สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีทอง, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์ด้านไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.



ภาพที่ ๔ ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

ภาพลงพื้นที่ สัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)



ภาพที่ ๕ ผู้ให้สัมภาษณ์ นายสนธยา วงษ์ศรีแก้ว, ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอุตสาหกรรมผลิตรายยนต์, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.



ภาพที่ ๖ ผู้ให้สัมภาษณ์ นางทองสุข โยธธรรม, ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

ภาพลงพื้นที่ สัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)



ภาพที่ ๗ ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอิทธิพัทธ์ แก้วใส, ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.



ภาพที่ ๘ ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวหนึ่งนุช สุวรรณชัยรบ, เจ้าหน้าที่ทั่วไป บริษัท โฟกัสอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒.

ภาพลงพื้นที่ สัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)



ภาพที่ ๙ ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวเนียง ม่วงมี, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.



ภาพที่ ๑๐ ผู้ให้สัมภาษณ์ นายนนธิชัย จตุมาตร, ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวิร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

ภาพลงพื้นที่ สัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)



ภาพที่ ๑๐ ผู้ให้สัมภาษณ์ นายธนรัชต์ จตุมาตย์ ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัท ส.พัฒนา เมทอล เวอร์ค จำกัด, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ - นามสกุล : นาย สุวรรณ แก้วนะ
: Mr. Suwan Kaewna
- วันเกิด : ๐๙ ธันวาคม ๒๕๑๐
- สถานที่เกิด : หมู่ ๑ ตำบลป่าชิง อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา
- วุฒิการศึกษา : วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม(เทคโนโลยีการผลิต)
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- ปีการศึกษาที่เข้า : ๒๕๖๐/๑, (๒๐/๐๖/๒๕๖๐).
- วันที่สำเร็จการศึกษา : ๐๘/๐๖/๒๕๖๒
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๙๙/๑๒๔ หมู่ ๑๑ ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัด
สมุทรปราการ ๑๐๕๔๐
โทร ๐๘๑-๙๐๕-๓๓๕๑
Email. s.pattana-sw @ hotmail.com
- ผลงานทางวิชาการ : บทความทางวิชาการเรื่อง: การจัดการองค์กร