

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพล  
ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

A STRUCTURAL EQUATION MODEL DEVELOPMENT OF VARIABLES  
AFFECTING THE MOVEMENT OF WORKERS IN  
THE RUBBER INDUSTRY



คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-D-011-029

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STRUCTURAL EQUATION MODEL DEVELOPMENT OF  
VARIABLES AFFECTING THE MOVEMENT OF WORKERS IN  
THE RUBBER INDUSTRY**



**A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
DOCTOR OF PHILOSOPHY IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG  
2015  
KMITL-2015-AMC-D-011-029**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2015**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองคุณวุฒิพนธ์

หัวข้อคุณวุฒิพนธ์

การพัฒนาโมเดลสมการ โครงข่ายของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน  
ในอุตสาหกรรมยางพารา

A STRUCTURAL EQUATION MODEL DEVELOPMENT OF VARIABLES  
AFFECTING THE MOVEMENT OF WORKER IN THE RUBBER INDUSTRY

นักศึกษา

นายปรีชา นบนอบ

รหัสประจำตัว

55671157

ปริญญา

ปรัชญาคอนฤกษ์บัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์

ดร.วรรณ โณ พงศ์สุวรรณ

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.อำนาจ	แสงโนรี	
ดร.วรรณ โณ	พงศ์สุวรรณ	
ผศ.ดร.อุรสา	บัวตะมะ	
ดร.วินัย	ปัญญาจรศักดิ์	
ดร.สุนันทา	เสถียรมาศ	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 17 มิถุนายน 2558 เวลา 16.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม 2 ชั้น 4 วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่ 24 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อคุณวุฒิพนธ์	การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา
นักศึกษา	นายปรีชา นบนอบ
รหัสประจำตัว	55671157
ปริญญา	ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2558
อาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์	ดร.วรรณ โณ พองสุวรรณ

### บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุและอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา เพื่อต้องการพัฒนาทักษะของแรงงานกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา เตรียมตัวรับกับการเปลี่ยนแปลงที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นในอนาคต วิธีการดำเนินการวิจัยมีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาจาก ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา โดยมีขนาดตัวอย่างจำนวน 377 ราย การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการ ใช้แบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม AMOS สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลาง จำนวน 11 ราย ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิจัยเชิงปริมาณเป็นจริงและยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ  $p \leq 0.05$  มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานที่สอดคล้องกับค่าสถิติ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 จากการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันสรุปผลได้ว่า ตัวแบบจำลองการวัดนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ข้อค้นพบจากการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยนโยบายภาครัฐ ประกอบไปด้วยนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ นโยบายการจัดระบบสวัสดิการทางสังคมของภาครัฐ นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ จะต้องสามารถนำมาบูรณาการเพื่อให้สอดคล้องกัน โดยจะส่งผลต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

<b>Dissertation Title</b>	A Structural Equation Model Development of Variables Affecting the Movement of Workers in the Rubber Industry
<b>Student</b>	Preecha Nobnorb
<b>Student ID</b>	55671157
<b>Degree</b>	Doctor of Philosophy
<b>Major</b>	Industrial Business Administration
<b>Year</b>	2015
<b>Dissertation Advisor</b>	Dr. Wannong Fongsuwan

## ABSTRACT

The purpose of this study was to model direct and indirect variables of the factors that affect the labor movement of rubber industry workers. Additionally, the study focused on the rubber industry laborer skills that are necessary for future change. Research was conducted using both quantitative and qualitative research surveys from line and mid-level executives in the latex rubber processing industry. A sample size of 377 rubber industry management staff was collected for the quantitative data. AMOS was employed for the qualitative analysis of the in-depth interviews from 11 mid-to-senior level executives. The qualitative research results agreed with the corresponding quantitative research results. A fact recognized by a hypothesis significance  $p \leq 0.05$ , which is consistent with the results of qualitative research. The Goodness-of-Fit statistic (GFI) calculated the proportion of variance that is accounted for by the estimated population covariance and was found to be 1.00. Results of the confirmatory factor analysis showed that the measurement model is consistent with the empirical data or validity of the assumption. Findings from the research showed that government policies, which consisted of minimum wage policy, social welfare policies, and management policies for foreign workers and laws relating to foreign workers must be coordinated to better achieve a more successful AEC integration. These both directly and indirectly affect the mobility rubber industry workers.

## กิตติกรรมประกาศ

คุณุญินิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา” ฉบับนี้สำเร็จเสร็จลงได้ด้วยความปรารถนาดีและได้รับการอนุเคราะห์โดยการให้คำชี้แนะให้คำปรึกษา และการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานวิจัย โดยการให้ความสนับสนุนและเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งจนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดงานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.วรรณ โฉม พงษ์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้องค์ความรู้ ในเรื่องของงานวิจัย ทั้งเนื้อหา กรอบแนวความคิดและทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม ระเบียบ งานวิจัย และการลงตีพิมพ์วารสารในต่างประเทศ ที่ทำให้งานวิจัยออกมามีความสมบูรณ์ ประชานฯ และคณะกรรมการสอบป้องกันคุณุญินิพนธ์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ แสง โนรี, ดร.วินัย ปัญจขจรศักดิ์, ดร.สุภัททา เติญีรมาศ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา บัวตะมะ ที่ได้ให้ ข้อเสนอแนะรูปแบบแนวทางการแก้ไข และการปรับปรุงข้อบกพร่อง และเพิ่มเติมและการจัดการ เพื่อให้งานวิจัยนี้มีคุณภาพและสมบูรณ์จนทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมการแปรรูปยางพาราของประเทศไทยสืบต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ของเรื่องมีรวมถึงผู้บริหารสถานประกอบการทุกท่านที่ให้ข้อมูลสำหรับ งานวิจัยนี้

กำลังใจที่ลึกซึ้งในการดำเนินการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยซึ่งในน้ำใจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต จินอนันต์ ภาควิชาที่ร้อยตรี ดร.เอกชัย ไชยดา ที่ได้คำแนะนำด้านเนื้อหาเกี่ยวกับธุรกิจ อุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราในประเทศไทยและคุณภัทรวดี เจริญมี ที่ช่วยในการรวบรวมจัดพิมพ์ คุณุญินิพนธ์ฉบับนี้

ขอบคุณ คุณวิจิตรา ทองแก้ว อย่างลึกซึ้งที่คอยช่วยเหลือและ ให้กำลังใจที่ดียิ่ง จนทำให้เกิดการทำงานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในจิตใจที่ดียิ่ง

สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากคุณุญินิพนธ์เล่มนี้ ข้าพเจ้าขอมอบให้กับ คุณภักดี นบหนองและคุณหนูจิต นบหนอง (บิดา-มารดา) ตลอดจนอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้มอบ ความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ข้าพเจ้าด้วยดีตลอดมา

ปรีชา นบหนอง

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	9
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.4.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	9
1.4.2 ด้านขอบเขตเนื้อหา.....	10
1.4.3 ระยะเวลาในการวิจัย.....	10
1.4.4 ขอบเขตด้านสถานที่.....	10
1.5 สมมติฐานของการวิจัย.....	10
1.6 ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิจัย.....	10
1.7 ประโยชน์ของการวิจัย.....	11
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	15
2.1 สถานการณ์ของอุตสาหกรรมยางพารา.....	15
2.2 แนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงาน.....	22
2.3 แนวคิดและทฤษฎีนโยบายแรงงานของภาครัฐ.....	46
2.4 นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม.....	55
2.5 แนวคิดและทฤษฎีระดับทักษะแรงงาน.....	69
2.6 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยแรงงานสัมพันธ์.....	75
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	89
2.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	117
2.9 สมมติฐานงานวิจัย.....	118

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.10 สรุปการทบทวนวรรณกรรม .....	118
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>119</b>
3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research).....	121
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	121
3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research).....	130
3.2.1 การตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์เชิงลึก.....	130
3.2.2 การแปลความหมาย.....	131
3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	132
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>133</b>
4.1 ผลของข้อมูลเชิงพรรณนา.....	134
4.2 โมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเลื่อนย้ายแรงงานใน อุตสาหกรรมยางพารา และตรวจสอบความตรงและความเที่ยงด้วยวิธีการทางสถิติ..	136
4.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity).....	136
4.2.2 ผลการพัฒนาความเชื่อมั่นของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	136
4.2.3 ผลของค่าสถิติพื้นฐานจากข้อมูลเชิงพรรณนา.....	150
4.2.4 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis).....	158
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	167
4.3.1 สรุปผลประเด็นที่ใช้สัมภาษณ์เชิงลึก.....	168
<b>บทที่ 5 การวิเคราะห์ อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>173</b>
5.1 การวิเคราะห์และอภิปรายผลตามคำถามวิจัย.....	173
5.2 การนำผลวิจัยและ/หรือ โมเดลที่ได้ไปประยุกต์ใช้.....	174
5.3 ข้อค้นพบความสัมพันธ์ใหม่ของตัวแปร.....	175
5.4 การวิเคราะห์และอภิปรายผลตามงานวิจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝง.....	175
5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย.....	177
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	178
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>182</b>
<b>ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....</b>	<b>197</b>
<b>ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เชิงลึก.....</b>	<b>204</b>
<b>ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างจากโปรแกรม AMOS .....</b>	<b>206</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา แลVต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	231
ภาคผนวก จ ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสัมภาษณ์.....	233
ภาคผนวก ฉ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์.....	235
ภาคผนวก ช ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	237
ภาคผนวก ซ ประวัติผู้เขียน.....	265



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปมูลค่าดัชนีต่างๆ ของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางโดยเฉลี่ย ปี 2544 – 2553.....	19
2.2	ความหมายของ ความตั้งใจลาออก.....	37
2.3	สมมติฐานงานวิจัย.....	118
3.1	แสดงจำนวนสถานประกอบการแยกตามประเภทกลุ่มที่ผลิต .....	122
3.2	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง .....	123
3.3	ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามตัวแปร นโยบายแรงงานภาครัฐ.....	125
3.4	ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามตัวแปร ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์.....	125
3.5	ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามตัวแปร ระดับทักษะแรงงาน.....	125
3.6	ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามตัวแปร .....	126
3.7	จำนวนข้อคำถามในแต่ละตัวแปรที่ศึกษา.....	126
4.1	ลักษณะทั่วไปบริษัทกลุ่มตัวอย่าง.....	134
4.2	คุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	135
4.3	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในกรณีเคลื่อนย้ายแรงงาน.....	138
4.4	ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของ ตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงาน.....	148
4.5	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแบบจำลองที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL).....	151
4.6	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแบบจำลองที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR).....	153
4.7	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแบบจำลองที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน (SKILL).....	155
4.8	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแบบจำลองที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR).....	157
4.9	สมมติฐานตามความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล.....	166
4.10	ค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights).....	166

# สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ราคายางแผ่นดิบชั้น 3.....	17
2.2	ปริมาณผลผลิตและปริมาณการใช้ยางธรรมชาติของโลก.....	18
2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพโดยรวม, ความพึงพอใจต่องานของพนักงาน ความตั้งใจลาออก .....	43
2.4	กรอบแนวความคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร .....	117
3.1	ขั้นตอนในการวิจัย .....	120
4.1	นโยบายแรงงานภาครัฐ (Government Policies for Labour Workers: GPL).....	159
4.2	ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (Factors of Labour Relation: FLR).....	160
4.3	แสดงตัวแบบจำลองระดับทักษะแรงงาน (Level of Skill: LS).....	161
4.4	โมเดลการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR).....	162
4.5	โมเดลภาพรวม.....	164



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นแหล่งผลิตยางที่สำคัญของโลก โดยปัจจุบันประเทศไทยมีพื้นที่ปลูกยางพาราทั่วประเทศ ในปี 2555 และ 2556 จำนวน 21,958,349 ไร่และ 22,176,714 ไร่ โดยมีเนื้อที่กรีดยได้ในปี 2555-2557 จำนวน 13,806,821 ไร่ 15,130,363 ไร่และ 15,841,979 ไร่ โดยเพิ่มขึ้นตามลำดับ และมีผลผลิต ปี 2555-2557 จำนวน 3,625,295 ตัน, 3,862,996 ตันและ 4,027,076 ตันตามลำดับ ผลผลิต ใช้ในประเทศร้อยละ 13 และส่งออกยางแปรรูปขึ้นต้นร้อยละ 83 สร้างรายได้จากการส่งออกยางและผลิตภัณฑ์ยางกว่า 600,000 ล้านบาทต่อปี แหล่งเพาะปลูกส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ภาคใต้ โดยจังหวัดที่ปลูกยางมากที่สุดของประเทศไทยคือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี รองลงมาคือจังหวัดสงขลา ซึ่งมีพื้นที่ปลูกยาง 1.52 ล้านไร่ และเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมแปรรูปยางจำนวนมาก (ศูนย์สารสนเทศการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร 2557)

สำหรับสถานการณ์การค้าผลิตยางพาราของโลกพบว่าการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยมีสัดส่วนการผลิตประมาณร้อยละ 80 ของการผลิตยางของโลกมาจาก 5 ประเทศหลัก คือ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย อินเดีย และ เวียดนาม โดยประเทศไทยคิดเป็นประมาณร้อยละ 30 ของการผลิตทั้งโลก แนวโน้มการผลิตยางธรรมชาติและยางสังเคราะห์ในเอเชีย ประเทศจีนจะผลิตยางสังเคราะห์เพิ่มสูงขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ

จากข้อมูลสถิติของ International Rubber Study Group (IRSG) เปรียบเทียบปี 2555 และ 2556 พบว่า ไตรมาสที่ 4 ปี 2556 ผลผลิตยางธรรมชาติของโลกมีจำนวน 3,033 พันตัน ลดลงร้อยละ 3.6 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด แต่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.2 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้า ขณะที่ปริมาณความต้องการใช้มีจำนวน 2,900 พันตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 11 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด และร้อยละ 2.1 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้า และปริมาณสต็อกของโลกมีจำนวน 2,650 พันตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.3 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด และร้อยละ 34.9 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้า พบว่า ไตรมาส 4 ปี 2556 ผลผลิตยางสังเคราะห์ของโลกมีจำนวน 3,996 พันตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.5 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด และร้อยละ 3.5 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้า และปริมาณความต้องการใช้มีจำนวน 4,004 พันตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 13.2 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด และร้อยละ 5.2 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้า ขณะที่ปริมาณสต็อกของโลกมีจำนวน 4,792 ลดลงร้อยละ 0.2 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด แต่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อเทียบกับไตรมาสดียวกันของปีก่อนหน้า International Rubber Study Group:IRSG (2556) อ้างถึงใน ภาวนิศร์ ชวัลลลิต (2556)

ปริมาณการส่งออกของไทยไตรมาสที่ 4 ปี 2556 มีจำนวน 635 พันตัน ลดลงร้อยละ 29.2 เมื่อเทียบกับ ไตรมาสล่าสุด แต่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.0 เมื่อเทียบกับไตรมาสดียวกันของปีก่อนหน้า ขณะที่ปริมาณใช้ในประเทศมีจำนวน 330 พันตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 22.6 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด และร้อยละ 35.7 เมื่อเทียบกับไตรมาสดียวกันของปีก่อนหน้า และปริมาณ สต็อกมีจำนวน 1,895 พันตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 21.1 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด และร้อยละ 46.3 เมื่อเทียบกับไตรมาสดียวกันของปีก่อนหน้า โดยประเทศส่งออกยางธรรมชาติที่สำคัญของไทย ไตรมาสที่ 4 ปี 2556 คือ ประเทศจีน มีปริมาณการส่งออกทั้งหมด 547 พันตัน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 60.9 ของปริมาณการส่งออกทั้งหมดของไทย รองลงมาคือ มาเลเซีย และญี่ปุ่น มีปริมาณการส่งออกทั้งหมด 95 พันตัน และ 56 พันตัน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และร้อยละ 6.2 ตามลำดับ ของปริมาณการส่งออกทั้งหมด โดยปริมาณการส่งออกไปยังประเทศจีน เปรียบเทียบปี 2555 และ 2556 พบว่า ไตรมาสที่ 4 ปี 2556 ผลผลิตยางธรรมชาติของโลกมีจำนวน 547 พันตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 54.2 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด และร้อยละ 23.5 เมื่อเทียบกับไตรมาสดียวกันของปีก่อนหน้า ปริมาณการส่งออกไปยังมาเลเซีย มีจำนวน 95 พันตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 28.5 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด แต่ลดลงร้อยละ 1 เมื่อเทียบกับไตรมาสดียวกันของปีก่อนหน้า และปริมาณการส่งออกไปยังญี่ปุ่น มีจำนวน 56 พันตัน ลดลงร้อยละ 0.1 เมื่อเทียบกับไตรมาสล่าสุด และร้อยละ 22.1 เมื่อเทียบกับไตรมาสดียวกันของปีก่อนหน้า (สถาบันวิจัยยาง. 2556)

ส่วนสถานการณ์ราคาในประเทศ จากข้อมูลสถิติราคายางพารา โดยสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ณ ตลาดกลางยางพารา อำเภอหาดใหญ่ พบว่าตั้งแต่ต้นปีที่ผ่านมา ราคายางพาราปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยราคาเฉลี่ยรายเดือน ยางแผ่นดิบชั้น 3 ยางแผ่นรมควันชั้น 3 และราคาน้ำยางสด อยู่ที่ 87.5, 89.8 และ 81.7 บาท/กิโลกรัม ตามลำดับ ลดลงคิดเป็นร้อยละ 16.5 ร้อยละ 15.1 และร้อยละ 13.3 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดือนมกราคม ต้นปีที่ผ่านมา (สถาบันวิจัยยาง. 2556)

สำหรับแนวโน้มราคายาง คาดว่ายังคงเคลื่อนไหวขึ้นลงอยู่ในกรอบแคบๆ มีแนวโน้มขยับขึ้น โดยมีปัจจัยกดดันที่สำคัญคือ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP's Growth) ของโลก ลดลงจากเดิมที่คาดการณ์ไว้ร้อยละ 2.4 เป็นร้อยละ 2.2 (ธนาคารโลก: World Bank) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP's Growth) ของประเทศจีน ลดลงจากเดิมที่คาดการณ์ไว้ร้อยละ 8 เป็นร้อยละ 7.7 (กองทุนการเงินระหว่างประเทศ. 2557) ปริมาณสต็อกยางธรรมชาติของโลกที่เพิ่มขึ้นสะท้อนถึงผลผลิตยางธรรมชาติที่สูงกว่าความต้องการใช้ ซึ่งจะเป็นปัจจัยกดดันราคาไม่ให้สูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านแนวโน้มความต้องการใช้ยางธรรมชาติ ไตรมาสที่ 1 ปี 2557 (มกราคม-มีนาคม) คาดว่าปริมาณความต้องการใช้โดยรวมของโลกมีแนวโน้มทรงตัว แม้ว่าไตรมาสล่าสุดปริมาณความต้องการใช้จะกลับมาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ยังคงมีสาเหตุมาจากความกังวลในเรื่องเศรษฐกิจโลก โดยข้อมูลจากธนาคารโลก (World Bank) ได้ปรับลดคาดการณ์อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP's Growth) ของโลกปีนี้จากเดิมที่คาดการณ์ไว้ร้อยละ 2.4 เป็นร้อยละ 2.2 และที่สำคัญปัญหาการชะลอตัวทางเศรษฐกิจของจีน โดยข้อมูลจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ได้ปรับลดคาดการณ์อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP's Growth) ของจีน ปี 2013 จากเดิมที่คาดการณ์ไว้ร้อยละ 8 เป็นร้อยละ 7.7 ด้วยเช่นกัน แม้ว่าจีนจะเป็นประเทศผู้บริโภคยางธรรมชาติที่สำคัญของโลก เนื่องจากฐานการผลิตยางล้อชั้นนำของโลกอยู่ที่ประเทศจีน ประกอบกับกลุ่มตลาดส่งออกที่สำคัญของจีน คือ สหภาพยุโรป และสหรัฐอเมริกา ยังคงประสบปัญหาวิกฤติทางการเงิน ซึ่งอาจกระทบทำให้การส่งออกล้อรถยนต์ของจีนลดลง ดังนั้น การนำเข้ายางธรรมชาติของจีนจึงมีแนวโน้มชะลอตัวลง นอกจากนี้ ราคาน้ำมันในตลาดโลกที่ยังคงมีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้น ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ และส่งผลต่อปริมาณความต้องการใช้ยางธรรมชาติ ทั้งนี้ เนื่องจากน้ำมันถือเป็นวัตถุดิบที่สำคัญในการผลิตยางสังเคราะห์ ซึ่งเป็นสินค้าทดแทนยางธรรมชาติที่สำคัญ ดังนั้น ราคาวัตุดิบที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้ราคายางสังเคราะห์ปรับตัวสูงขึ้นเมื่อเทียบกับราคายางธรรมชาติ จึงทำให้ความต้องการใช้ยางสังเคราะห์ลดลง ขณะที่ความต้องการใช้ในประเทศอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ซึ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมปลายน้ำมีแนวโน้มชะลอตัวลงในปัจจุบัน ทั้งนี้ เนื่องจากยอดจองซื้อรถยนต์หายไป หลังถูกดึงไปใช้ล่วงหน้าในโครงการรถยนต์คันแรกในช่วงที่ผ่านมา ประกอบกับอุปสงค์รวม (Total Demand) ในประเทศที่เริ่มชะลอตัว จากประมาณการตัวเลขเศรษฐกิจไทยที่ลดลง โดยธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พสม ระบุว่าปัจจัยทางด้านการเมืองไทยปัจจุบัน ดังนั้น ในระยะสั้นจึงอาจเป็นปัจจัยกดดันให้เกิดการชะลอการลงทุนออกไป ส่งผลต่อปริมาณความต้องการใช้ยางธรรมชาติในประเทศ ดังนั้น ในภาพรวม อุปสงค์รวม (Total Demand) จึงคาดว่าจะเป็ปัจจัยกดดันสำคัญที่ส่งผลต่อปริมาณความต้องการของยางธรรมชาติในตลาดโลก (ผู้จัดการออนไลน์. 2556)

อุตสาหกรรมยางพาราของประเทศไทยประกอบด้วยการผลิตในระดับต้นน้ำของเกษตรกรชาวสวนยาง ในรูปของยางแผ่นดิบ น้ำยางสด ระดับกลางน้ำของผู้ประกอบการแปรรูปยางดิบได้แก่ยางแผ่นรมควัน ยางแท่ง น้ำยางข้น ยางเครพ ซึ่งใช้เป็นวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางซึ่งเป็นระดับปลายน้ำ การผลิต ในแต่ละระดับล้วนมีความสำคัญต่อเนื่องกัน ในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยได้ขยายพื้นที่ปลูกยางเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะ พื้นที่ปลูกยางใหม่ซึ่งจะให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นในอนาคตแต่โรงงานแปรรูปยางดิบที่จะรองรับผลผลิตที่มีอยู่ส่วนใหญ่ ตั้งอยู่ในพื้นที่ปลูกยางเดิม ในเขตภาคใต้และภาคตะวันออก พัชรินทร์ ศรีวารินทร์ และ จันทวรรณ คงเจริญ (2551) ยางพาราอยู่ในกลุ่มของสินค้าที่ถูกเร่งรัดให้เป็นสินค้านำร่องในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาเซียน ซึ่งมาเลเซียได้รับมอบหมายในการจัดทำ Road Map สินค้าทางพารา โดยปี 2555 ภูมิภาคอาเซียนมีพื้นที่ปลูก ผลิต และส่งออกยางพารามากที่สุดในโลก โดยพื้นที่ปลูกยางพาราของไทย อินโดนีเซีย และมาเลเซีย มีมากกว่าร้อยละ 60 ส่วนผลผลิตยางสามประเทศประมาณ 7.27 ล้านตัน หรือร้อยละ 66 จากผลผลิตโลก 10.95 ล้านตัน นอกจากนี้ประเทศที่มีศักยภาพในการปลูกยางเพิ่มขึ้นคือ เวียดนาม มีผลผลิต 873,000 ตัน ดังนั้นหากรวมเวียดนามด้วย เป็นสี่ประเทศจะมีผลผลิตมากกว่าร้อยละ 74 ของโลก สำหรับอุตสาหกรรมยางไทย การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจอาเซียน มีข้อได้เปรียบดังนี้ 1) ไทยเป็นศูนย์กลางทางภูมิศาสตร์และได้เปรียบในเรื่อง Logistic 2) ไทยเป็นผู้ผลิตรายอันดับหนึ่งของโลก เป็นแหล่งวัตถุดิบสำคัญ และ 3) มีสถาบันการศึกษาด้านยางพาราหลายแห่งในการพัฒนาแรงงานที่มีทักษะสูง ส่วนข้อเสียเปรียบดังนี้ 1) การแทรกแซงตลาดยางพาราของภาครัฐ 2) กฎข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นอุปสรรคในการเปิดเสรีเรื่องยางพารา และ 3) ต้นทุนโลจิสติกส์ ไทยที่สูงอยู่ สำหรับข้อเสนอแนะในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคือ 1) ประเทศผู้ผลิตรายพาราทั้งหมดในอาเซียน ต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนแม่บทสินค้ายางพาราเพื่อสร้างประโยชน์แก่กลุ่มประเทศอาเซียนทั้งหมด 2) เสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่มอาเซียนอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้มีอำนาจต่อรองกับกลุ่มผู้ใช้ยางธรรมชาติของโลก โดยเน้นจุดขายยางธรรมชาติเป็นผลิตภัณฑ์สีเขียวและ 3) สนับสนุนและเชิญชวนประเทศในอาเซียนทั้งหมดที่เหลือ ให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสภาความร่วมมืออย่างระหว่างประเทศ ไทยยุค สันติเจริญยุค (2556)

อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อประเทศไทยเป็นอันมาก โดยมีเกษตรกรผู้ปลูกยางพาราจำนวนกว่า 1.5 ล้านครัวเรือนหรือกว่า 6 ล้านคน อุตสาหกรรมยางพารา และผลิตภัณฑ์มีการจ้างแรงงานสูงกว่า 1 แสนคน รวมถึงมีมูลค่าส่งออกปีละหลายแสนล้านบาท โดยมีประเทศคู่ค้าสำคัญ คือ จีน สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น หากพิจารณาถึงมูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง พบว่า มีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับที่ 4 รองจากเครื่องคอมพิวเตอร์ รถยนต์ และแผงวงจร ไฟฟ้าเท่านั้น ในขณะที่อุตสาหกรรมนี้มีผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยางแปรรูปขึ้นต้น และผลิตภัณฑ์ยางจำนวน 2,065 ราย (สถาบันยาง. 2556)

ผลจากการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน เป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกในภูมิภาค 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา โดยผู้นำของแต่ละประเทศได้ร่วมลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ให้อาเซียนรวมตัวเป็นชุมชนหรือประชาคมเดียวกัน ร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนกันในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมวัฒนธรรม เพื่อให้อาเซียนเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง เป็นชุมชนที่มีการเชื่อมโยงระหว่าง สินค้า ประชาชน การลงทุน และนวัตกรรมที่สามารถเดินทางไปมาอย่างไม่มีอุปสรรคทั่วทั้งภูมิภาค โดยมีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงติดต่อกันได้อย่างสะดวก และประชาชนอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และใช้ทรัพยากรของประเทศสมาชิกได้อย่างสะดวก ง่ายดายมากยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยเสาหลัก 3 เสา ได้แก่ 1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community - ASC) เพื่อให้ประชากรในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติมีความปลอดภัยและมั่นคง 2) ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community - ASCC) เพื่อให้ประชากรแต่ละประเทศอาเซียนอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทร มีสวัสดิการทางสังคมที่ดี และมีความมั่นคงทางสังคม 3) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคมีความเจริญมั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชากรในประเทศอาเซียน

สำหรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) ระบุเป้าหมายสำคัญของการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ การให้ประชากรของประเทศสมาชิกมีการค้าขายระหว่างกันมากขึ้น มีการไปมาหาสู่กันได้อย่างสะดวก และมีศักยภาพในการแข่งขันกับโลกภายนอกได้ โดยต้องการให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน เน้นการเคลื่อนย้ายสินค้า การบริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือระหว่างกันอย่างเสรี การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีนั้น ในเบื้องต้น ได้มีการทำข้อตกลงร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangement: MRAs) ใน 7 สาขาวิชาชีพ เกี่ยวกับ คุณสมบัติของวิชาชีพหลัก แรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ใน 7 สาขาวิชาชีพ ดังกล่าว ได้แก่ วิศวกรรม แพทย์ สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และ บัญชี ซึ่งจะเริ่มต้นในปี 2558 ทั้งนี้ มีการคาดการณ์จากผู้เกี่ยวข้องว่า ประเทศไทยมีแนวโน้มเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว และศูนย์กลางอาหารโลก ในส่วนของอุตสาหกรรมการผลิต และการบริการบางประเภทจะขยายตัว อาทิ การท่องเที่ยว การคมนาคม การบริการสาธารณสุข และ โลจิสติกส์ การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนก่อให้เกิด การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีระหว่างกลุ่มประเทศได้มีข้อตกลงที่จะให้เกิดการขยับเคลื่อนระหว่างกัน ใน 5 ภาค ได้แก่ สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือ การเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบในปี พ.ศ. 2558 หรือในอีก 3 ปีข้างหน้าเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษ โดยกลุ่มสมาชิกอาเซียน ได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน ในเรื่องคุณสมบัติหรือมาตรฐานในแต่ละวิชาชีพ หรือ Mutual Recognition Arrangements: MRAs เพื่ออำนวยความสะดวก ในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ หรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2556)

จากบทสัมภาษณ์ นายชยยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) พบว่า สิ่งที่น่าเป็นห่วงสำหรับแรงงานไทย หลังจากทีประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 คือ แรงงานในภาคบริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

32 อาชีพ ที่จะได้รับผลกระทบ เช่น กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการท่องเที่ยว โรงแรม ภัตตาคาร รีสอร์ท เนื่องจากมีข้อตกลงในกลุ่มว่าสามารถให้คนที่มีความสามารถไม่สูงมาก ทำให้เกิดการไหลของแรงงานเข้ามาแย่งอาชีพ “ต้องยอมรับภาคบริการเป็นตลาดแรงงานที่มีคุณสมบัติหลากหลายของวุฒิการศึกษา หากมองให้เป็น โอกาส ควรให้ภาคบริการช่วยดูดซับแรงงานปริญญาตรีที่มีการผลิตล้นเกินความต้องการอยู่ในขณะนี้และว่างงานสะสมทุกปีเข้ามาทำในภาคบริการให้มากขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ในการสร้างมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ได้แรงงานต่างด้าวที่มีจำนวนและคุณภาพตามมาตรฐานแรงงานไทย ไม่เข้ามาแย่งแรงงานไทย โดยกำหนดให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม” อย่างไรก็ตาม ในอีก 5 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณ ดังนั้น จึงต้องมียุทธศาสตร์ทั้งการเพิ่มปริมาณและคุณภาพ โดยวิธีการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานคือ 1.นำเทคโนโลยีบางส่วนมาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลง คึงคนวัยทำงานออกมาทำงานเร็วขึ้น และนำเข้าวัยทำงานมาเติม แต่ต้องมีกระบวนการที่ถูกต้อง และล้างคนเก่าที่ผิดกฎหมายให้หมดไป โดยมีจำนวนหรือโควตาที่ชัดเจน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2556)

อย่างไรก็ดี ผลกระทบของการเปิดการค้าบริการเสรีมิได้ก่อให้เกิดผลกระทบในทางบวกต่อผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่อาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือและนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างทางรายได้และสวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีระดับฝีมือแตกต่างกัน และระหว่างแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมต่างประเทศกัน กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่จะมีปัญหามากที่สุดในการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมรับสถานการณ์คือ กลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป (มากกว่า 40 ปี) และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือหรือผู้มีการศึกษาน้อย ดิเรก พงศ์มพัฒน์และคณะ (2544) สอดคล้องกับ ดร.สุรารุท โพธิ์พงษ์พันธ์ นักวิชาการอาวุโส สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ระบุว่า ปัญหาหนึ่งของตลาดแรงงานไทยคือความไม่สมดุลของโครงสร้างแรงงาน ความไม่สมดุลของตลาดแรงงานทั้งระดับล่างและระดับบน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง (ประถมศึกษาลงถึงมัธยมศึกษา) แต่มีแรงงานส่วนเกินระดับอุดมศึกษาอยู่มาก และมีปัญหาคุณภาพแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาด ซึ่งตลาดแรงงานอาเซียนน่าจะช่วยดูดซับแรงงานส่วนเกินของไทยกลุ่มนี้ได้ เนื่องจากภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เน้นการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ (ซึ่งหมายถึงแรงงานกลุ่มบน) หรือแรงงานวิชาชีพ โดยไม่ได้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานระดับล่าง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2556)

อุตสาหกรรมยางพาราก็เช่นเดียวกัน เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและความสำเร็จเปรียบในการแข่งขันในเวทีโลก เพราะไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้นำในอุตสาหกรรมยาง และมีศักยภาพในการผลิตยางแปรรูปอย่างครบวงจร ในรูปแบบของความอุดมสมบูรณ์ของวัตถุดิบและศักยภาพของผู้ประกอบการ รวมทั้งมีบริษัทผู้ผลิตยางรถยนต์รายใหญ่ของโลกหลายรายเข้ามาตั้งฐานการผลิตในประเทศ ซึ่งการเข้าสู่ AEC จะส่งผลดังนี้ ผลกระทบด้านบวก หาก AEC มีการขยายกรอบความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมมือครอบคลุมแรงงานกรีดยาง จะช่วยแก้ไขปัญหาด้านแรงงานกรีดยางและส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานกรีดยาง ขณะที่ผลิตภัณฑ์ยางแปรรูปขั้นต้นสามารถส่งออกไปยังตลาดอาเซียนได้ในปริมาณที่มากขึ้น ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ยางจากประเทศไทยมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นในการขยายตลาดไปในประเทศอาเซียน ผลจากสิทธิพิเศษทางภาษี สำหรับผลกระทบด้านลบ ผลิตภัณฑ์ยางแปรรูปขั้นต้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้สอดคล้องกับมาตรฐานร่วมกันในการยอมรับของอาเซียน ขณะที่ผู้ประกอบการบางกลุ่มอาจเผชิญการแข่งขันที่มากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มถุงมือยาง (ผู้จัดการออนไลน์. 2555)

ปริมาณความต้องการและการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมยางพาราพบว่า ปริมาณความต้องการแรงงานในปี 2555 เท่ากับ 89,150 คนและเพิ่มขึ้นเป็น 97,320 คนในปี 2556 โดยที่ เป็นความต้องการแรงงานสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น โดยเฉลี่ยปีละ 268 คน อุตสาหกรรมกลุ่มนี้ขาดแคลนกลุ่มนักวิจัย และนักเทคโนโลยีจำนวนมาก สำหรับเชิงคุณภาพ ความสำคัญของกำลังคนที่เป็นความต้องการและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับอุตสาหกรรมมากที่สุดเป็น แรงงานที่อยู่ในส่วนของการแปรรูปขั้นปลาย (อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง) เช่น ตำแหน่ง Product Designer/Product Developer ควรเพิ่มความรู้ด้าน Advance Polymer Science/Rubber Polymer, Patent, Rubber Technology และ Customer Need และควรเพิ่มทักษะด้าน Knowledge Application และการแก้ไขปัญหา ตำแหน่งวิศวกรควรเพิ่มความรู้ด้าน Production Planning and Control, Logistics & Supply Chain Management และ Basic Rubber Technology และควรเพิ่มทักษะด้าน Knowledge Application

การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การเรียนรู้และภาวะผู้นำ ตำแหน่งนักเทคโนโลยีควรเพิ่มความรู้ด้าน Rubber Technology, Manufacturing Process และ Basic Chemistry และควรเพิ่มทักษะด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ตำแหน่ง Rubber Processing Machine Operator ควรเพิ่มความรู้ด้าน Rubber Processing, Machine/Production Process and Control, Polymer Science, Rubber Technology, Quality Control/Inspect Finished Rubber Products, Basic Statistical Process Control (SPC) และควรเพิ่มทักษะด้าน Demonstrate Positive Attitudes & Behaviors, Adaptability, Learning Skills และ Ability to Manage Multiple Projects ตำแหน่งแรงงาน (Labor) มีทักษะเพียงพอแต่ควรเพิ่มความรู้ด้าน Basic Machinery and Equipment Care, Basic Material Handling Technology, Energy Saving และ Basic Rubber Processing Machine เจ้าหน้าที่ที่ ตรวจสอบคุณภาพควรเพิ่มความรู้ด้าน Quality Control, Industry Standard, Computer, Production Planning and Control และ Statistical Process Control และควรเพิ่มทักษะด้านการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป และนักการตลาดและพนักงานขายมีความรู้เพียงพอแก่ความต้องการของผู้ประกอบการแต่ควรเพิ่มทักษะด้านการแก้ไขปัญหา วิจัยตลาด การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การแข่งขันการบริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และ Selling/Negotiation เป็นต้น (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2548) จากบทสัมภาษณ์ ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย กล่าวว่า การประเมินผลกระทบ พบข้อมูลว่า ภาคเกษตรที่ควรได้รับผลกระทบน้อยกลับกลายเป็นภาคที่ถูกผลกระทบมาก เพราะภาคเกษตรไทยใช้เทคโนโลยีที่ช่วยผ่อนแรงน้อยยังคงใช้แรงงานเป็นหลัก ค่าแรงจึงเป็นต้นทุนสำคัญที่เพิ่มภาระ ในขณะที่ผู้ประกอบการในภาคเกษตรซึ่งส่วนใหญ่เป็นราย เล็กรายย่อยไม่มีศักยภาพ ในการจ่ายค่าจ้างพื้นฐาน ประกอบกับสภาพการทำงานที่หนักและเหนื่อย จึงไม่จูงใจ รวมทั้งไม่มีสวัสดิการในการทำงาน ปัญหาที่ภาคเกษตรต้องเผชิญ เช่น ต้นทุนสูง อีกทั้งต้องขาดแคลนแรงงาน และในด้านการคุ้มครอง แรงงานภาคเกษตรส่วนใหญ่คือแรงงานอายุมาก ออมโรค ในระยะยาวจึงมีปัญหาคความมั่นคงในชีวิตเป็นอย่างมาก (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ประเทศไทย. 2556)

จากการศึกษาของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า สามในสี่ของจำนวนแรงงานที่ขาด แคลนทั้งหมดอยู่ในภาคการผลิต รองลงมาคือ ภาคบริการ ร้อยละ 20.9 กระจายในทั้งธุรกิจบริการ สำคัญที่มีความต้องการแรงงานสูง ได้แก่ สาขาก่อสร้าง การค้าปลีกค้าส่ง อสังหาริมทรัพย์ และ โรงแรม ตามลำดับ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในสาขาการผลิตรุนแรงมากที่สุดในภาคกลาง คิด เป็นร้อยละ 84.6 ของจำนวนการขาดแคลนแรงงานทั้งหมดในภาคกลาง เนื่องจากอุตสาหกรรม การผลิตสำคัญของไทยทั้งเพื่อการส่งออก และบริโภคภายในประเทศ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก ส่วนใหญ่ กระจุกตัวเชิงพื้นที่ของอุตสาหกรรมในภาคกลาง โดยเฉพาะจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้ประกอบการในภาคบริการของภาคเหนือประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในสัดส่วนสูงในสาขา ก่อสร้าง

ขณะที่ผู้ประกอบการในภาคบริการของภาคใต้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานใน สัดส่วนสูงในสาขาท่องเที่ยว (ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2554) ในส่วนอุตสาหกรรมยางพาราที่ เช่นเดียวกับอุตสาหกรรมประเภทอื่นที่พบว่า ขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงมีผลทำให้ เปิดรับแรงงานต่างด้าวเข้ามา สะท้อนให้เห็นถึงต้นทุนด้านแรงงานในอุตสาหกรรมยางพาราเป็น ต้นทุนหลักของอุตสาหกรรมยางพารา หากมีการเคลื่อนย้ายบ่อยเป็นผลให้แรงงานขาดฝีมือ (Skills) เป็นผลให้ต้นทุนการผลิตสูง และเสียเปรียบในการแข่งขัน ไชยยศ สินเจริญกุล (2557)

อย่างไรก็ตาม ความต้องการแรงงานทักษะต่ำในราคาค่าจ้างถูกในเศรษฐกิจไทย และการมี แรงงานดังกล่าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่พร้อมเข้ามาทำงานในค่าแรงที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่ก้าวหน้าในการลงทุนเชิงนวัตกรรมในระบบเศรษฐกิจไทย จากการ ใช้ แรงงานข้ามชาติราคาถูกทำให้ไม่มีแรงกระตุ้นที่จะพัฒนาธุรกิจของตนให้สามารถแข่งขันได้ดีขึ้น โดยเฉพาะในด้านการลงทุน การจัดฝึกอบรมและเทคโนโลยีที่จะไปยกระดับผลิตภาพของแรงงาน กล่าวโดยสรุปคือ ภายใต้อสมมติฐานว่าจะมีแรงงานข้ามชาติราคาถูกพร้อมทำงานอยู่ตลอดไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนเพิ่มในวิสาหกิจที่ใช้แรงงานฝีมือระดับต่างอย่างเข้มข้น (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก. 2553)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา เพื่อต้องการพัฒนากลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา โดยให้สอดคล้องกับการแข่งขันในปัจจุบัน อีกทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนแรงงานสัมพันธ์แรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือในสถานประกอบการธุรกิจยางพารา นำไปสู่การลดสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางการกำหนดนโยบายการพัฒนา อุตสาหกรรมยางของประเทศไทยต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา มีลักษณะอย่างไรและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.2 ตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อพัฒนาตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

1.3.2 เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ด้านประชากร ได้แก่ ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา

1.4.1.2 ด้านกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา จำนวน 377 ราย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หลักการของ Lindeman, Merenda and Gold.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1980) เสนอแนะหลักทั่ว ๆ ไปว่า อัตราส่วนระหว่างจำนวนหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 20: 1 เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เป็นการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 ราย (คำนวณได้จากตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร X 20 เท่า) เป็นการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบไปด้วย คือ สถานการณ์ของอุตสาหกรรมยางพารา แนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในอุตสาหกรรมยางพารา แนวคิดและทฤษฎีนโยบายแรงงานภาครัฐ แนวคิดและทฤษฎีระดับทักษะแรงงาน แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยแรงงานสัมพันธ์

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา ทำการศึกษาระหว่างเดือน ตุลาคม 2556 – กันยายน 2557

1.4.4 ขอบเขตด้านสถานที่ โรงงานแปรรูปยางพาราในประเทศไทย

## 1.5 สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 1.5.1 สมมติฐาน 1 ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐส่งผลต่อระดับทักษะแรงงาน
- 1.5.2 สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐ ส่งผลต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์
- 1.5.3 สมมติฐาน 3 ปัจจัยนโยบายของรัฐส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา
- 1.5.4 สมมติฐาน 4 ปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา
- 1.5.5 สมมติฐาน 5 ปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในอุตสาหกรรมยางพารา

## 1.6 ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาประชากรเฉพาะ ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางของกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในประเทศไทย ได้แก่ โรงงานผลิตยางแผ่นรมควัน โรงงานผลิตยางแท่ง เอส ที อาร์ โรงงานผลิตยางฟุ้งแห้ง โรงงานผลิตน้ำยางข้นและยางสกิม และ โรงงานผลิตยางเครฟ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเชื่อมโยงทางทักษะแรงงาน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพาราของไทยและแรงงานต่างด้าว

1.7.2 เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะของแรงงานที่มีฝีมือและไร้ฝีมือ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมได้

1.7.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทางด้านแรงงาน

1.7.4 ใช้เป็นกลไกการพัฒนาคลัสเตอร์เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างองค์กรอุตสาหกรรม สำหรับการพัฒนาการเชื่อมโยงระดับท้องถิ่น เพื่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ควบคู่ไปกับแผนกิจกรรมกลยุทธ์อื่น ๆ ของภาครัฐและภาคเอกชน

## 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 นโยบายแรงงานภาครัฐ หมายถึง นโยบายที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนด โดยเกี่ยวข้องกับกรจ้างแรงงาน ประกอบด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายเพิ่มเงินเดือน 15,000 บาท และนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

1.8.2 นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท หมายถึง นโยบายที่มุ่งยกระดับรายได้ของแรงงานให้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน โดยเน้นเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับค่าจ้าง 300 บาทต่อวัน ซึ่งกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและประกาศใน 11 อาชีพแรกแล้วตั้งแต่ 28 กรกฎาคม 2554 จะประกาศใช้อีก 11 สาขาอาชีพต่อไป ถือเป็นก้าวอย่างที่ยังคงของแรงงานไทยที่จะได้รับค่าตอบแทนรายได้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ “แรงงานไทยได้รับค่าจ้างตามมาตรฐาน ส่งเสริมให้มีทักษะฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น ย่อมส่งให้นายจ้าง-สถานประกอบการมีทรัพยากรคนที่มีศักยภาพ ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ

1.8.4 นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม หมายถึง นโยบายของภาครัฐที่มุ่งปรับปรุงเพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้นและครอบคลุมกฎหมายประกันสังคม ผู้ประกันตนจะสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ทุกโรงพยาบาล และขยายสิทธิการประกันสังคมกรณีว่างงานเป็นการประกันการมีงานทำ การขยายความคุ้มครองประกันสังคมตามมาตรา 40 ส่งเสริมสถานประกอบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดโดยใช้มาตรการจูงใจทางด้านภาษี

1.8.5 นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว หมายถึง นโยบายที่พัฒนาระบบการขออนุญาตทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องยิ่งขึ้น รวมทั้งควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้ใช้เฉพาะแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายตามสาขา อาชีพที่จำเป็น รวมทั้งคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย ซึ่งจะต้องควบคู่กับนโยบายการจัดระเบียบและขอบเขตเศรษฐกิจพิเศษด้านแรงงาน โดยสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการใช้แรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อป้องปรามการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

1.8.6 นโยบายแรงงานต่างด้าว หมายถึง ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 หมายถึงบุคคลธรรมดาซึ่งไม่สัญชาติไทย และกำหนดไว้ว่า คนต่างด้าวจะทำงานได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น สำหรับองค์การสหประชาชาติได้มีการกำหนดความหมายแรงงานข้ามชาติในอนุสัญญาว่า ด้วยการคุ้มครองสิทธิของบรรดาแรงงานข้ามชาติ และสมาชิกในครอบครัวของเขาเหล่านั้น ไว้ในมาตรา 2 หมายถึง " บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น " ซึ่งเห็นได้ว่า ความหมายแรงงานข้ามชาติของสหประชาชาติมีความหมายกว้างกว่าความหมายแรงงานข้ามชาติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาก เพราะได้รวมถึงคนงาน 8 ประเภท ได้แก่ คนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดน คนงานตามฤดูกาล ชาวเรือ คนงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานนอกประเทศ คนงานที่ทำงานโยกย้ายไปมา คนงานที่ทำงานตามโครงการ คนงานที่มีกิจการของตนเอง และคนงานที่ได้รับการว่าจ้างพิเศษให้ไปทำงานในประเทศที่ตนไม่ได้มีสัญชาตินั้น อย่างไรก็ตามก็ยังไม่รวมถึง บุคคลที่เดินทางข้ามประเทศเพื่อทำงานในฐานะที่เป็นผู้ลงทุน (Investor) ผู้ลี้ภัยหรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติ (Refugees or Stateless Person) นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ฝึกอบรม และผู้ที่ทำงานภายใต้การว่าจ้างขององค์การระหว่างประเทศด้วย

1.8.7 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหาร การผลิต การทำงาน ความเป็นอยู่ของลูกจ้างตลอดจนภาวะเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ

1.8.8 ค่าจ้าง หมายถึง เป็นจำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน โดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงของการปฏิบัติงาน ค่าจ้างเป็นเครื่องกำหนดสถานภาพในการปฏิบัติงานของคนงานด้วย เพราะค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดไว้สำหรับจ่ายผู้ปฏิบัติงานเป็นรายชั่วโมงที่เรียกว่าพวก Non Supervisor หรือพวก Blue-Collar

1.8.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเท กำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8.10 สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรม ที่นายจ้าง องค์กรนายจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง หรือภาครัฐ จัดให้แก่ลูกจ้างและอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐ ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้าง สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างมีความอยู่ดี กินดีมากขึ้น เช่น ที่พัก อาหารกลางวัน วันลา วันหยุด รถรับส่ง เงินกู้ยืมและโบนัส เป็นต้น

1.8.11 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

1.8.12 ระดับทักษะฝีมือแรงงาน หมายถึง การแบ่งทักษะของแรงงาน โดยวัดจากระดับการศึกษาที่จบ แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับแรงงานไร้ฝีมือ เป็นแรงงานที่ไม่มีการศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา ตอนปลายสายสามัญ 2) ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ เป็นแรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีวศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอน ปลาย (อนุปริญญา) และ 3) ระดับแรงงานมีฝีมือ เป็นแรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป แรงงานที่ใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษ แรงงานประเภทนี้จะต้องได้รับการฝึกอบรมมาเป็นระยะเวลานาน เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น แรงงานประเภทนี้ยังขาดแคลน ไม่มีปัญหาในการว่างงาน รัฐบาลเร่งผลิตแรงงานประเภทนี้ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน

1.8.13 แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่ไม่มีการศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา ตอนปลายสายสามัญ แรงงานประเภทนี้ไม่มีปัญหาในอาชีพเกษตรกรรมแต่กำลังมีปัญหาทางด้านอุตสาหกรรม ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเท่าที่ควร ส่วนมากจะเป็นแรงงานกรรมกร ใช้กำลังกายมากกว่า กำลังสมอง เช่น รับจ้าง แบกหาม ขุดดิน เป็นต้น พวกนี้ มักจะได้ค่าแรงต่ำ ไม่ค่อยพอแก่การครองชีพ มีความเป็นอยู่อย่างอัตคัดขัดสน

1.8.14 แรงงานกึ่งฝีมือ หมายถึง แรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีวศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอน ปลาย(อนุปริญญา)

1.8.15 แรงงานมีฝีมือ หมายถึง แรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป แรงงานประเภทนี้ต้องผ่านการฝึกอบรมหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควร เช่น ช่างยนต์ ช่างไม้ ช่างปูน แรงงานประเภทนี้เริ่มมีปัญหา เพราะผู้มีฝีมือมีจำนวนมากขึ้นทำให้เกิดการจ้างทำงานมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า ความสามารถ หรือได้ทำงานที่ไม่ถนัด ไม่ตรงกับความสามารถจึงทำให้ไม่อาจทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ แรงงานประเภทนี้รัฐบาลได้มีแผนในการที่จะผลิตเพิ่มขึ้นตามลำดับ และจะต้องหาทางส่งเสริมให้ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

1.8.16 การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในอุตสาหกรรมยางพารา หมายถึง การที่แรงงานได้มีการย้ายถิ่นฐานอย่างชั่วคราว เพื่อมาทำงานอีกถิ่นหนึ่ง โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานจะประกอบไปด้วย การตกลงนอกระบบ ข้อตกลงระหว่างรัฐกับรัฐ การตกลงระหว่างเอกชน สำนักจัดหางานกับบริษัทที่ต้องการแรงงาน การตกลงระหว่างรัฐกับเอกชน โดยประกอบไปด้วยปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด

1.8.17 ปัจจัยด้านการผลักดัน(Push Factor) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิมเพื่อไปทำงานในท้องถิ่นใหม่

1.8.18 ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิถิ่นเดิมของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในท้องถิ่นใหม่



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็น ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และได้ทำการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว เพื่อกำหนดและสร้างเป็น กรอบแนวคิดของผู้วิจัย

- 2.1) สถานการณ์ของอุตสาหกรรมยางพารา
- 2.2) แนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา
- 2.3) แนวคิดและทฤษฎีนโยบายแรงงานภาครัฐ
- 2.4) นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม
- 2.5) แนวคิดและทฤษฎีระดับทักษะของแรงงาน
- 2.6) แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยแรงงานสัมพันธ์
- 2.7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
- 2.9) สรุปการทบทวนวรรณกรรม

#### 2.1 สถานการณ์ยางพาราปี 2557 และแนวโน้มปี 2558

##### 2.1.1 ผลผลิตยาง

ผลผลิตยาง ผลผลิตยางพาราไทยปี 2557 อยู่ที่ระดับ 4.0 ล้านตัน 1 นับเป็นครั้งแรกในรอบหลายปีที่ ไทยมีผลผลิตยางลดลง โดยลดลงจากปีก่อนร้อยละ 3.2 เนื่องจากสภาพภูมิอากาศที่แห้งแล้ง สถานการณ์ ความไม่สงบทางการเมืองและการประท้วง ประกอบกับราคายางอยู่ในช่วงขาลงไม่จูงใจเกษตรกรกรีดยาง อย่างไรก็ตาม ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ราคายางที่อยู่ในระดับสูง และนโยบายเพิ่มผลผลิตยาง ทำให้มี การขยายพื้นที่ปลูกและเปิดกรีดเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ท าให้ผลผลิตปี 2557 เพิ่มขึ้นจากปี 2547 ประมาณ 1 ล้านตัน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 34.3 ขณะเดียวกัน หลายประเทศขยายพื้นที่ปลูกยางพาราเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะจีนมีการขยายพื้นที่ ปลูกในประเทศราวปีละ 2.6 แสนไร่ และจีน ได้ขยายการลงทุนปลูกยางในประเทศกัมพูชา ลาว พม่า และ เวียดนาม (CLMV) ทำให้พื้นที่ปลูกยางใน CLMV เพิ่มขึ้นปีละประมาณ 1 ล้านไร่ ส่งผลให้ผลผลิตยาง ของโลกเพิ่มขึ้นมากในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามสภาพภูมิอากาศที่แปรปรวนจากปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้ผลผลิตยางพาราโลกปี 2557 ลดลงร้อยละ 2.9 จากปีก่อนมาอยู่ที่ระดับ 11.7 ล้านตัน เนื่องจากการ ลดลงของผลผลิตในหลายประเทศโดยเฉพาะเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การส่งออกและการใช้ในประเทศ ยางพาราไทยที่ผลิตเป็นการผลิตเพื่อส่งออกโดยส่งออกไปจีนมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 56.6 ส่วนใหญ่ส่งออกทางแท่งเพื่อผลิตยางล้อ รองลงมา คือ มาเลเซีย ร้อยละ 11.5 ส่งออกน้ำยาง ขันเพื่อผลิตถุงมือยาง และส่งออกไปญี่ปุ่น ร้อยละ 7.7 ซึ่งเป็นตลาดส่งออกยางแผ่นรมควันที่สำคัญของ ไทย ปี 2557 ไทยมีปริมาณการส่งออกยางแปรรูปและยางคอมพาวนด์ทั้งหมด 4.2 ล้านตัน ลดลงจากปีก่อนร้อยละ 0.6 ขณะที่มูลค่าการส่งออกทั้งหมด 315,159.2 ล้านบาท ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ 22.3 เนื่องจากราคายางปี 2557 ลดลงมาก นอกจากนี้ยังเป็นผลจาก 1) มาเลเซีย นำเข้าน้ำยาง ขันจากไทยเพื่อผลิตถุงมือยางลดลงจากผลของราคาน้ำมันที่ลดลงต่อเนื่อง ทำให้มีการใช้ยางสังเคราะห์ ในการผลิตถุงมือยางมากขึ้น ประกอบกับ 2) การชะลอการนำเข้ายางจากจีน เนื่องจากต้นปีนี้จีนมี

ปริมาณยางในสต็อกอยู่ในระดับสูงกว่า 3 แสนตัน และในบางช่วงราคายางพาราในจีนต่ำกว่าไทย ทำให้ ผู้ประกอบการไทยตัดสินใจไม่ขายเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันผู้นำเข้ายางพาราจีนคาดว่าราคาอาจ ลดลงอีกจากการคาดการณ์การระบายสต็อกยางไทย จึงชะลอการซื้อเพื่อรอราคาที่ต่ำกว่าในอนาคต สำหรับการ ใช้ในประเทศ ปี 2557 (มกราคม-พฤศจิกายน) 3 ผลผลิตยางถูกใช้ในประเทศ จำนวน 0.5 ล้านตัน โดยนำไปใช้ในอุตสาหกรรมปลายน้ำหรือผลิตภัณฑ์ยาง เช่น ยางนอกยางใน รถยนต์ ยางรถบรรทุก ถุงมือยาง ยางรัดของ เป็นต้น ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ 12.8 ของผลผลิตทั้งหมด ราคายางในปี 2557 ปี 2557 ราคายางลดลงตั้งแต่หลังปีใหม่ เนื่องจากสิ้นสุดมาตรการงดเก็บเงินสงเคราะห์ (CESS)

ยิ่งไปกว่านั้นราคายางในช่วงครึ่งปีหลังลดลงเป็นอย่างมากจากปัจจัยกดดัน ดังนี้ 1) เศรษฐกิจ โลกที่ยังชะลอตัว โดยเฉพาะจีน ยุโรป สหรัฐ ทำให้ความต้องการใช้ยางชะลอตัว แม้ว่า IRSG จะ ประมาณความต้องการใช้ยางปี 2557 อยู่ที่ 11.9 ล้านตันซึ่งมากกว่าผลผลิตยางประมาณ 0.23 ล้านตัน ยังไม่สามารถส่งผลต่อราคายางปรับสูงขึ้นได้ 2) นโยบายการระบายสต็อกยางของ ไทยช่วงกลางปีไม่ ชัดเจน ทำให้ตลาดโลกยังคงกังวลต่อปริมาณผลผลิตส่วนเกินจำนวนนี้ 3) สต็อกยางจีนยังอยู่ใน ระดับสูง โดยจีนประกาศว่ายังมีสต็อกยางอยู่ ทำให้ผู้ผลิตล้อยางไม่มีแผนซื้อยางเก็บเข้าสต็อก ประกอบ กับการคาดการณ์ว่าราคายางจะลดลงอีก 4) ราคาน้ำมัน ปรับ ลดลงอย่างรุนแรง เนื่องจากมีการผลิต น้ำมันดิบเพิ่มขึ้นจากกลุ่มประเทศอื่น (Non-OPEC) ผลผลิตน้ำมันดิบโลกจึงอยู่ในระดับสูงขณะที่ความ ต้องการใช้ยังคงชะลอตัว 5) ราคายางขึ้นในตลาดล่วงหน้าของโลกลดลง เนื่องจากนักลงทุนกังวล ปัญหาผลผลิต ที่เพิ่มขึ้นในหลายประเทศ ราคาน้ำมันที่มีแนวโน้มลดต่ำลง และยังไม่มีการปรับขึ้นราคา การฟื้นตัวเศรษฐกิจโลกมากนัก ทำให้นักลงทุนเทขายสัญญาซื้อขายเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากราคาที่ลดลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 ราคาขางแผ่นดิบชั้น 3

ที่มา: กฤษฎณี พิสิฐสุภกุล. (2558)

ในเดือนตุลาคม 2557 ราคาขางลดลงอย่างรวดเร็วถึงระดับ 48.25 บาทต่อกิโลกรัม ทำให้รัฐบาลออกมาตรการแก้ไขปัญหาราคาขางทั้งระบบ หนึ่งในมาตรการทั้งหมดที่จะช่วยคั่นราคาขางให้สูงขึ้น คือ การจัดตั้งกองทุนมุลภัณฑ์กันชน (Buffer funds) เพื่อรักษาเสถียรภาพราคาขาง โดยให้องค์การสวนยาง (อ.ส.ย.) ประมูลซื้อขางในตลาดกลางขางพาราฯ ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2557 ทำให้ราคาขางในตลาดกลางขางพาราฯ ปรับตัวสูงขึ้นประกอบกับ มีปัจจัยบวกจากปริมาณผลผลิตของเกษตรกรมีน้อยจากภาวะฝนแล้งหนักและเกิดน้ำท่วมในหลายพื้นที่ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าราคาขางปรับตัวสูงขึ้นในช่วงที่มีการแทรกแซงราคา แต่เป็นการขยับขึ้นเพียงเล็กน้อย ดังนั้นราคาขางในภาพรวมยังอยู่ในช่วงขาลง โดยทั้งปี 2557 ราคาขางเฉลี่ย 57.85 บาทต่อกิโลกรัม ลดลง จากปีก่อนถึงร้อยละ 25.3

2.1.2 แนวโน้มราคาขางในปี 2558

สำหรับแนวโน้มราคาขางปี 2558 คาดว่าจะสูงกว่าปี 2557 โดยอยู่ในช่วง 60-70 บาท ต่อกิโลกรัมเนื่องจากมาตรการแก้ปัญหาราคาขางตกต่ำของภาครัฐที่มีอย่างต่อเนื่อง และการเพิ่มผลผลิตขาง ไม่มากเหมือนในอดีต นอกจากนี้ความร่วมมือของภาคเอกชนและผู้ผลิตขางรายใหญ่ 3 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย และมาเลเซีย ที่มี มาตรการจำกัดการส่งออกขางไป ตลาดโลก และเศรษฐกิจโลกที่คาดว่าจะ ขยายตัวดีขึ้น ทำให้ความต้องการใช้ขาง โลกเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ IRSG ประมาณการ ความต้องการใช้ขางในปี 2558 มี จำนวน 12.4 ล้านตันเพิ่มขึ้นจากปีก่อน ร้อยละ 3.7 ขณะที่ผลผลิตมีจำนวน 12.1 ล้านตัน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 3.2 โดยความต้องการใช้จะมีมากกว่าผลผลิต 293,000 ตัน ราคาขางยังคงมีปัจจัยเสี่ยงจากราคาน้ำมันที่มีแนวโน้มลดลง ทำให้มีความต้องการใช้ ขางสังเคราะห์ทดแทนมากขึ้น (Substitution Effect) กฤษฎณี พิสิฐสุภกุล. (2558)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ปริมาณผลผลิตและปริมาณการใช้ยางธรรมชาติของโลก

(หน่วย: พันตัน)

	2556	2557	2558	2559
ผลผลิต	12,041	11,696	12,071	12,443
การใช้	11,397	11,926	12,364	12,766
ผลผลิตหักการใช้	644	-230	-294	-323
สต็อกปลายปี	2,915	2,684	2,390	2,067

ที่มา: IRSG และ The Economist Intelligence Unit, February 2015

### ภาพที่ 2.2 ปริมาณผลผลิตและปริมาณการใช้ยางธรรมชาติของโลก

ที่มา: กฤษณ์ พิสิฐสุภกุล (2558)

#### 2.1.2.1 โครงสร้างอุตสาหกรรมยางพาราไทย มี 2 ส่วน ได้แก่

1) อุตสาหกรรมยางพารา ประกอบด้วย แปรรูปน้ำยางสดเป็นน้ำยางข้นและยางแห้ง (ยางแผ่น, ยางแท่ง)

2) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง ประกอบด้วย นำน้ำยางข้นไปทำผลิตภัณฑ์ เช่น ถุงมือยาง เส้นด้ายยาง น้ำยางแห้งไปทำผลิตภัณฑ์เช่น ยางล้อรถยนต์ ชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ยางที่ใช้ในงานก่อสร้าง

#### 2.1.2.2 จุดเด่นของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในภาคการผลิต

1) ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันสูง โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพการผลิตน้ำยางดิบ ปริมาณการส่งออกในระดับสูงในทุกระดับของห่วงโซ่อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลิตภัณฑ์ยางแปรรูปขั้นต้น (อุตสาหกรรมกลางน้ำ) และผลิตภัณฑ์ยาง (อุตสาหกรรมปลายน้ำ)

2) ประเทศไทยมีความได้เปรียบในการส่งออกโดยพิจารณาได้จากดัชนีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบสินค้าส่งออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 สรุปมูลค่าดัชนีต่างๆ ของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางโดยเฉลี่ย ปี 2544 – 2553

ดัชนี	มูลค่า
มูลค่าการส่งออกในอาเซียน	48,680.68 ล้านบาท
สัดส่วนมูลค่าการส่งออกในอาเซียนต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ	ร้อยละ 1.20
ดุลการค้าในอาเซียน	43,705.07 ล้านบาท
มูลค่าการค้าในอาเซียน	53,656.26 ล้านบาท
ดัชนีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (RCA Index)	ร้อยละ 5.469
อัตราการใช้จ่ายการผลิต	ร้อยละ 70.45
จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	ร้อยละ 75

ที่มา : สถาบันวิจัยยาง. (2554)

จากข้อมูลในตารางที่ 2.1 ข้างต้นจะเห็นได้ว่า กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีผลกระทบต่อภาพรวมของเศรษฐกิจไทยค่อนข้างมาก และมีอัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมค่อนข้างสูง ทั้งในตลาดอาเซียนและตลาดโลก โดยเฉพาะในตลาดโลกที่มีอัตราการเติบโตของการส่งออก และการนำเข้าในปี 2553 ค่อนข้างสูง ซึ่งประเทศคู่ค้าที่สำคัญ คือ มาเลเซีย อินโดนีเซีย เวียดนาม สิงคโปร์ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และจีน แต่ไทยยังคงมีความได้เปรียบในด้านดุลการค้าเป็นอันดับต้นๆ ในตลาดโลก และเป็นอันดับที่ 4 ในอาเซียนรวมทั้งยังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาได้จากอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ย 10 ปีซ้อนหลัง โดยเฉพาะในปี 2553 ซึ่งมีอัตราการเติบโตค่อนข้างสูง นอกจากนี้ไทยยังมีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ (RCA) เมื่อดูจากมูลค่าการส่งออกไปยังตลาดโลกสูงเป็นอันดับที่ 1 คือ 5.469 และมีสัดส่วนจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เกินร้อยละ 50.00

โดยจากการวิเคราะห์ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง พบว่า ประเทศไทยมีความครบวงจรในรูปแบบของความสัมพันธ์ของวัตถุดิบ และศักยภาพของผู้ประกอบการตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เนื่องจากมีผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทผู้ผลิตยางรถยนต์รายใหญ่ของโลกหลายรายตั้งถิ่นฐานการผลิตอยู่ในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเฉพาะผู้ประกอบการที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง จะพบว่าผู้ประกอบการ ยังขาดศักยภาพในการแข่งขัน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทระหว่างประเทศขนาดใหญ่ ที่เข้ามาตั้งอยู่ในประเทศ และระดับการแข่งขันในประเทศไทย และระดับการแข่งขันในเวทีโลก เนื่องจากข้อจำกัด ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในด้านของเงินทุน การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมในด้านของผลิตภัณฑ์ การขาดศักยภาพในการแปรรูป เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ยาง คุณภาพของผลิตภัณฑ์จากประเทศไทยยังต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันในระดับโลก การขาด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การยอมรับของตราสินค้าผลิตภัณฑ์จากประเทศไทย เนื่องด้วยประเทศไทยยังไม่มี ตราสินค้า ผลิตภัณฑ์ที่โด่งดังในระดับโลก รวมถึงปัญหาด้านเสถียรภาพของราคาวัตถุดิบที่มีความผันผวนมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา

หากพิจารณาด้านการค้าระหว่างประเทศในอุตสาหกรรมยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง พบว่าประเทศไทยมีการส่งออกไปยังประเทศคู่ค้าสำคัญทั่วโลก สหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการส่งออกผลิตภัณฑ์ยาง ยางแผ่นรมควัน และยางแท่ง ประเทศจีนมีการส่งออกผลิตภัณฑ์ยาง ยางแผ่นรมควัน ยางแท่ง และยางคอมปาว ประเทศญี่ปุ่นมีการส่งออกผลิตภัณฑ์ยาง และยางแผ่นรมควัน และยางแท่ง ประเทศมาเลเซียมีการส่งออกน้ำยางข้นสำหรับอุตสาหกรรมถุงมือยาง และอุปกรณ์การแพทย์ และประเทศเวียดนามมีการส่งออกผลิตภัณฑ์ยาง จากการวิเคราะห์อุตสาหกรรมจากของ พบว่าสามารถวิเคราะห์ได้ 3 ส่วน ได้แก่ อุตสาหกรรมต้นน้ำ ผลกระทบด้านบวก

ปัจจุบันกรอบ AEC ไม่ครอบคลุมแรงงานในอุตสาหกรรมต้นน้ำ อย่างไรก็ตาม พบว่าในปัจจุบันมีการใช้แรงงานต่างชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาในสวนยางพาราจำนวนมาก ดังนั้นหากมีการขยายกรอบความร่วมมือให้ครอบคลุมแรงงานกัมพูชา สามารถส่งผลกระทบต่อเชิงบวกในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานกรีดยางและส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานกรีดยางในสวนยางพารา ผลกระทบด้านลบ- ผลิตภัณฑ์น้ำยางสดมีโอกาสเสียคุณภาพได้ง่าย จึงต้องมีการแปรรูปในระยะที่รวดเร็วในพื้นที่ปลูกยางพารา จึงไม่ค่อยมีการค้าระหว่างประเทศ ทำให้ได้รับผลกระทบจากกรอบ AEC ค่อนข้างจำกัด อุตสาหกรรมกลางน้ำ

ผลกระทบด้านบวก - ผลิตภัณฑ์ยางแปรรูปขั้นต้นสามารถส่งออกไปยังตลาดอาเซียนได้ในปริมาณที่มากขึ้นเนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่ได้เปรียบด้านการผลิตผลิตภัณฑ์ยางแปรรูปขั้นต้น

ผลกระทบด้านลบ - ผลิตภัณฑ์ยางแปรรูปขั้นต้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพเพื่อสอดคล้องกับมาตรฐานร่วมกันในการยอมรับ (MRA) ของอาเซียน

อุตสาหกรรมปลายน้ำ ผลกระทบด้านบวก - จากความได้เปรียบของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย AEC สามารถส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ยางจากประเทศไทยมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ในการขยายตลาดไปในประเทศ อาเซียน เนื่องจากสิทธิพิเศษทางภาษี

อย่างไรก็ตาม พบว่าความต้องการผลิตภัณฑ์ยางในประเทศอาเซียนค่อนข้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศคู่ค้าสำคัญ เช่น จีน สหรัฐอเมริกา หรือ ญี่ปุ่น ผลกระทบด้านลบ - ผู้ประกอบการบางกลุ่มในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางอาจเผชิญกับการแข่งขันที่มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถุงมือยาง ซึ่งมีคู่แข่งสำคัญ คือประเทศมาเลเซียอีกทั้งยังพบปัญหาการใช้สิทธิตามกรอบ AEC ว่าด้วย กฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า (ROO) ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำเป็นต้องพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการขอรับสิทธิพิเศษทางภาษีภายใต้ Form D และผู้ประกอบการ ในประเทศไทยยังคงค่อนข้างขาดแคลนทักษะความรู้เพื่อได้รับประโยชน์จากสิทธิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิเศษทางภาษี ทำให้อาจเสียเปรียบผู้ประกอบการจากประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ ที่มีทักษะความรู้ด้านการใช้สิทธิพิเศษมากกว่า สำหรับข้อเสนอแนะกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง มีดังนี้

1) รักษาเสถียรภาพของราคาวัตถุดิบ และปริมาณของอุปทาน โดยการบริหารจัดการปริมาณน้ำยางสดร่วมกับประเทศผู้ผลิตที่สำคัญอื่น ๆ อินโดนีเซีย มาเลเซีย รวมถึงประเทศผู้ผลิตใหม่ๆ เช่น เวียดนาม ลาว เป็นต้น

2) พัฒนาห้องปฏิบัติการทดลองมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เพื่อทดสอบและรับประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยางแปรรูปขั้นต้น รวมถึงพัฒนาระบบแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางแปรรูปขั้นต้นอย่างครบวงจรเพื่อยกระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ยางแปรรูปขั้นต้นของประเทศไทยให้ทัดเทียมคุณภาพของยางแปรรูปขั้นต้น จากประเทศคู่แข่งที่สำคัญ เช่น มาเลเซีย

3) พัฒนานวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้ประกอบการ โดยอาศัยความได้เปรียบจากการที่ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2554)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ปัจจุบันมีกระแสการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกระพือโหมจนบางคนเข้าใจว่าเมื่อถึงปี 2558 คนทั้งอาเซียนสิ้นไหลอยากไปประเทศไหนทำงานอะไรก็ได้สะดวกตามใจ แต่ความจริงไม่ง่ายขนาดนั้น และมีคำถามว่าโอกาสของแรงงานไทยในประชาคมอาเซียนนั้นมีมากน้อยแค่ไหน แรงงานกลุ่มไหนที่ได้ประโยชน์ และทำอย่างไรจึงจะฉวยประโยชน์นั้นได้ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2556) ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการย้ายถิ่นไว้ เช่น

การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากจากถิ่นพำนักของตนเองไปยังบริเวณอื่น ซึ่งมีระยะทางจากถิ่นพำนักเดิมพอสมควร โดยผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวร การย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ (ระหว่างสังคมต่างๆ) หรือภายในประเทศ (ระหว่างภาคต่างๆ) ส่วนสาเหตุของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น สามารถจำแนกได้เป็น ปัจจัย “ผลักดัน” และ “ดึงดูด” ปัจจัยผลักดัน คือ การว่างงาน ความยากจนและความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกร่างงาน ประเทศเหล่านี้จะมีการเจริญเติบโตของประชากรสูง การว่างงานสูงและรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ การย้ายถิ่นไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาศรษฐกิจสำหรับภูมิภาคที่ยากจน แต่ทำให้อุปสงค์ด้านแรงงานและยังพึ่งพาศูนย์กลางของลัทธิทุนนิยมในอุตสาหกรรมอยู่ ส่วนปัจจัยดึงดูด คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอเวลาออกไป เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานต่างชาติไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน เพื่อฟ้า ปัญญา (2547: 8-9)

นอกจากนั้น การย้ายถิ่น ยังหมายถึง การเคลื่อนย้ายเชิงพื้นที่ (Spatial Mobility) หรือการเคลื่อนย้ายเชิงภูมิศาสตร์ (Geographic Mobility) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณของการย้าย (Move) ของบุคคลในพื้นที่หนึ่งๆ ซึ่งเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานที่อยู่ปกติ โดยทั่วไปมักเป็นการย้ายข้ามเขตการปกครอง ดังนั้น จึงเรียกหน่วยการปกครองที่ผู้ย้ายถิ่นย้ายจากมาว่า “ถิ่นเดิม” (Place of Origin) หรือ “ถิ่นที่จากมา” (Place of Departure) และเรียกหน่วยการปกครองที่ผู้ย้ายถิ่นเดินทางมาถึงว่า “ถิ่นปลายทาง” (Place of Destination) หรือ “ถิ่นที่มาถึง” (Place of Arrival) (ทัศนีย์ ทองสว่าง, 2544: 107)

คนงานย้ายถิ่น หรือแรงงานย้ายถิ่น หมายถึง บุคคลซึ่งถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำล้างถูกว่าจ้างหรือเคยถูกว่าจ้างทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น ซึ่งคนย้ายถิ่นอาจ หมายถึง บุคคล 8 ประเภท ดังนี้ สุภาวงศ์ จันทวานิช (2542: 36-37)

1) คนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดนระหว่างรัฐ คือ คนงานชายหรือหญิงที่มีถิ่นพำนักอาศัยในรัฐเพื่อนบ้าน เข้ามาทำงานและเดินทางกลับบ้านเป็นปกติทุกวันหรืออย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) คนงานตามฤดูกาล คือ คนที่ถูกว่าจ้างโดยลักษณะงานขึ้นอยู่กับสภาพฤดูกาลเป็นตัวกำหนดและงานนั้นสามารถทำรายได้เฉพาะบางช่วงของปี

3) ชาวเรือ (รวมหมายถึง ชาวประมง) คือ คนงานที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานบนเรือที่จดทะเบียนกับรัฐที่คนงานชายหรือหญิงไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น

4) คนงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานนอกประเทศ คือ คนที่ทำงานในสถานที่ทำงาน โรงงาน หรือ ไซต์งานที่ตั้งนอกประเทศ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของรัฐที่คนงานมิได้เป็นคนงานของชาตินั้น ระยะเวลาสั้นๆ ตามลักษณะงานในอาชีพของตน

5) คนงานที่เดินทางโยกย้ายไปมา คือ คนงานที่มีถิ่นพำนักในรัฐหนึ่งเป็นประจำ แต่เดินทางไปยังอีกรัฐหนึ่งหรือหลายรัฐ

6) คนงานประจำโครงการ

7) คนงานที่มีกิจการเป็นของตนเอง

### 2.2.1 ประเภทของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นมีหลายประเภท โดยทั่วไปสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ ชัยวัฒน์ ปัญญพงษ์ และ ประภาพิชญ์ สุวรรณ (2520: 130)

2.2.1.1 การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) เป็นการย้ายถิ่นข้ามชาติเขตพื้นที่ระดับย่อยภายในประเทศ โดยทั่วไปมักใช้เขตปกครองตั้งแต่ระดับเล็กที่สุดคือ ตำบลขึ้นไป เช่น การย้ายถิ่นจากตำบลหนึ่ง ไปสู่อีกตำบลหนึ่ง เป็นต้น แต่ถ้าย้ายที่อยู่ในตำบลเดียวกันถือว่าเป็นเพียงการเคลื่อนย้าย การย้ายถิ่นนี้อาจเป็นไป โดยความสมัครใจ หรือไม่สมัครใจก็ได้ เช่น การเนรเทศบุคคลที่กระทำความผิด หรือการย้ายถิ่นเพื่อความปลอดภัยหรือเพื่อเหตุผลทางด้านนโยบายของรัฐหรือโดยภาวะกดดันทางสงครามหรือผู้ก่อการร้าย เป็นต้น

2.2.1.2 การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) เป็นการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของประเทศ ได้แก่ การย้ายที่อยู่จากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่งโดยมุ่งหวังจะเข้าไปตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศนั้น การย้ายถิ่นระหว่างประเทศมี 2 ลักษณะ คือ การย้ายถิ่นออกจากประเทศ และการย้ายถิ่นเข้าประเทศ

2.2.1.3 Patterson จำแนกการย้ายถิ่นออกเป็น 4 ประเภท โดยใช้หลายเกณฑ์ร่วมกัน สถิตินิยมญาติ (2528: 14-16) ดังนี้

1) การย้ายถิ่นแบบบรรพกาล (Primitive Migration) การย้ายถิ่นประเภทนี้เป็น การย้ายถิ่นที่มาจากสาเหตุจากการบีบคั้นทางธรรมชาติ บุคคลย้ายถิ่นก็เพื่อความอยู่รอด หรือหนีความตาย เช่น การที่ชาวชนบทย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในเมืองภายหลังจากประสบกับความแห้งแล้ง ทำไร่ทำนา ไม่ได้ผลเป็นเวลายาวนาน และการเร่ร่อนพเนจรเพื่อหาที่ทำกินของคนบางชาติในบางประเทศในสมัยโบราณ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) การย้ายถิ่นแบบถูกบังคับหรือแบบจำใจ (Forced or Impelled Migration) ผู้ย้ายถิ่นถูกบีบบังคับโดยสถาบันทางสังคม หรือสภาวะทางสังคม เช่น การย้ายถิ่นที่เกิดจากการบังคับของรัฐบาล หรืออำนาจทางการเมือง การย้ายถิ่นของทาสในสมัยที่มีการค้าขายทาส การย้ายถิ่นไปตามแหล่งงาน เป็นต้น การย้ายถิ่นแบบบังคับต่างกับการย้ายถิ่นแบบจำใจตรงที่ว่า การย้ายถิ่นแบบบังคับนั้นผู้ย้ายถิ่นไม่มีทางเลือกเลย แต่การย้ายถิ่นแบบจำใจ ผู้ย้ายถิ่นยังมีอำนาจหรือสิทธิ์ที่จะเลือกอยู่บ้างว่าจะไปหรือไม่ไป

3) การย้ายถิ่นแบบเสรี (Free Migration) การย้ายถิ่นประเภทนี้เกิดจากความรู้สึกนึกคิดของผู้ย้ายเอง หรือเป็นเรื่องส่วนบุคคล ลักษณะสำคัญของการย้ายถิ่นแบบเสรี คือ จำนวนผู้ย้ายถิ่นไม่มากนัก และการย้ายถิ่นไม่ได้เกิดจากสภาวะทางธรรมชาติหรือการบีบบังคับของสถาบันทางสังคมแต่ประการใด

4) การย้ายถิ่นแบบเป็นกลุ่มก้อน (Mass Migration) มีลักษณะเหมือนกับการย้ายถิ่นแบบเสรี ต่างกันตรงที่การย้ายถิ่นแบบกลุ่มก้อนมีจำนวนผู้ย้ายถิ่นมากกว่า ผู้ย้ายถิ่นแบบเสรีเป็นเสมือนผู้บุกเบิกทางให้ผู้ย้ายถิ่นแบบกลุ่มก้อนได้ย้ายถิ่นตามไปในโอกาสต่อมา ในท้ายที่สุด การย้ายถิ่นแบบเป็นกลุ่มก้อนก็จะกลายเป็นวิถีชีวิตและเป็นแบบแผนการปฏิบัติที่มั่นคงถาวรตลอดจนมีลักษณะเป็นพฤติกรรมร่วมหมู่ (Collective Behavior) การย้ายถิ่นแบบเป็นกลุ่มก้อนจึงถือได้ว่ามีแรงผลักดันมาจากทางสังคม เช่น การที่ชาวชนบทผู้รักความก้าวหน้าในชีวิตจำนวนหนึ่งย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ แล้วก็ประสบความสำเร็จพอสมควร (การย้ายถิ่นแบบเสรี) ทำให้ชาวชนบทคนอื่นๆ เป็นจำนวนมากเลียนแบบและย้ายถิ่นเข้ามาอย่างมากมายในเวลาต่อมาจนกลายเป็นวิถีชีวิตต่อไป

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ถือเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomenal) ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมานานกว่า 3 ทศวรรษแล้ว จากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงานย้ายถิ่นพบว่าในระยะแรกกลุ่มแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรก คือ กลุ่มปัญญาชนที่มีความรู้สูง เช่น แพทย์ พยาบาล และวิศวกร ย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา และประเทศในแถบยุโรปตะวันตก โดยเป็นการเข้าไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนกลุ่มที่สอง คือ กลุ่มนักเรียนและนักศึกษาไทยที่ไปเล่าเรียนในต่างประเทศ และใช้เวลาว่างจากการเรียนไปรับจ้างทำงานที่ประชาชนท้องถิ่นไม่ทำ เช่น งานกรรมกร งานบริการ ต่อมาราวปี พ.ศ. 2516 - 2518 เป็นยุคที่ประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลาง เริ่มมีอิทธิพลต่อวงการอุตสาหกรรมโลก จากการครอบครองแหล่งน้ำมันดิบของโลก จึงเร่งพัฒนาประเทศในส่วนของโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructures) ทำให้เกิดความต้องการด้านแรงงานสูง โดยเฉพาะในประเทศซาอุดีอาระเบีย เป็นเหตุให้เกิดการไหลบ่าของแรงงานย้ายถิ่น (Migrant Labor) รวมถึงแรงงานไทย เข้าไปยังประเทศในตะวันออกกลางเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งหากวิเคราะห์ด้วยตัวแบบแรงผลัก-แรงดึง (The Push-Pull Model) ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ (2555: 2-3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยการศึกษาคณะคุณวุฒิ อายุวัฒน์และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2536) พบว่าการที่แรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมากนั้น เพราะมีปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) คือ มีโอกาสในการสร้างความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัวจากอัตราค่าจ้างที่สูง และปัจจัยผลักดัน (Push Factors) คือ ความยากจน ปัญหาความไม่สมดุลทางธรรมชาติ และสภาวะการว่างงานของแรงงานในประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Bogue (1969) Lee (1966) และ Broom and Selznick (1973) อีกทั้งรัฐบาลไทยในสมัยนั้นก็มีนโยบายสนับสนุนให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพราะเป็นการหารายได้เข้าสู่ประเทศ กระทั่งในปี พ.ศ.2525 เป็นปีที่มีแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศผ่านระบบของทางราชการ โดยกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มากถึง 105,186 คน โดยทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย 88,176 คน หรือกว่าร้อยละ 84 และเริ่มลดจำนวนแรงงานไทยลงนับตั้งแต่นั้น (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2535) โดยมีสาเหตุสำคัญเนื่องจากการดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในประเทศตะวันออกกลางส่วนใหญ่ดำเนินการแล้วเสร็จก่อนจะกลับมาเพิ่มจำนวนขึ้นในปี พ.ศ.2535 – 2539 โดยเปลี่ยนพื้นที่การทำงานจากตะวันออกกลาง มาเป็นประเทศใต้หวัน รองลงมา คือ สิงคโปร์ อิสราเอล บรูไนดารุสซาลาม และฮ่องกง ตามลำดับ ก่อนจะลดจำนวนลงอีกครั้งในปี พ.ศ.2540 – 2441

จากผลของวิกฤติเศรษฐกิจเอเชีย และกลับมาเพิ่มจำนวนแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ นับจากปี พ.ศ.2542 เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งในปี พ.ศ.2550 มีแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ผ่านระบบของทางราชการ โดยกระทรวงแรงงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 161,917 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2545 ที่มีแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 157,624 คน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี โดยในปี พ.ศ.2548-2450พื้นที่ที่มีแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด คือ ราชอาณาจักรอียิปต์ โดยจังหวัดที่มีแรงงานย้ายถิ่นมากที่สุดห้าอันดับแรกของประเทศ ประกอบด้วย อุดรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น ชัยภูมิ และหนองคาย คิดเป็นร้อยละ 12.80, 9.33, 5.74, 4.75 และ 4.62 ตามลำดับ และประเทศที่มีแรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานมากที่สุด ได้แก่ ใต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี สิงคโปร์ อิสราเอล และญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 37.18, 9.51, 9.33, 6.26 และ 4.72 ตามลำดับ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2551)

สอดคล้องกับ สุณี นิตราคม (2523: 38-48) พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ดังรายละเอียด ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

1) อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศนั้น เป็นผลมาจากการไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง แต่เขาไม่สามารถหางาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า

3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความรู้ความสมดุระหว่างงานกับบุคลากร เป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศได้

5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่อันเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมือง

สำหรับปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี

3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งให้อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนา เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง โดยที่ กรณีกา แทนคำ (2554) ได้เสนอว่า ข้อดีของการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ เกิดความยืดหยุ่นในตลาดแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวโน้มจะผนวกเข้ากับการค้าโลก แรงงานทั้งหลายจึงมีโอกาเลือกทำงานในสถานที่ที่แสดงศักยภาพได้สูงสุด ซึ่งในที่สุดก็จะนำมาสู่การสร้างรายได้ที่สูงขึ้น ส่งผลทางบวกต่ออุตสาหกรรมที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง และเพิ่มอำนาจต่อรองให้กับแรงงาน ประเทศที่เป็นแหล่งเป้าหมายของแรงงานจะได้ประโยชน์จากกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวจากผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ข้อเสียของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ได้แก่ บางอุตสาหกรรมอาจได้รับผลกระทบจากการไหลบ่าของแรงงานที่เข้ามาแข่งขันเพิ่มขึ้น และสังคมอาจเกิดความวิตกเรื่องปัญหาคนต่างเชื้อชาติ และการเหยียดเชื้อชาติ ทำให้ปัญหาแรงงานของไทยเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้จากที่ปัจจุบันมีการขาดแคลนแรงงานระดับกลางประมาณ 1 แสนคน เกิดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมือออกไปทำงานในต่างประเทศ จำนวนแรงงานจากจีนและอินเดียที่มีสูงมากจะไหลเข้าสู่อาเซียนที่มีโอกาสที่ดีกว่า และยังเป็นแรงงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างมากโดยเฉพาะรัฐบาลจีนได้ใช้งบประมาณจำนวนมากปรับปรุง มหาวิทยาลัยและระบบการศึกษาพื้นฐาน ขณะที่รัฐบาลอินเดียมีโครงการรื้อฟื้นมหาวิทยาลัยเก่า และลงทุนในการศึกษาอย่างมหาศาล ซึ่งการรวมกลุ่มเออีซีจะทำให้ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นเป็น 300 ล้านคน

โดยสรุป การย้ายแรงงาน แต่ละประเภทมีแรงผลักดันต่างๆ กล่าวคือ แรงผลักดันทางธรรมชาติหรือทางด้านนิเวศวิทยา เป็นตัวก่อให้เกิดการย้ายถิ่นแบบบรรพกาลขึ้น แรงผลักดันทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและกายภาพ ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นแบบถูกบังคับหรือแบบจำใจ แรงผลักดันทางด้านจิตวิทยา ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นแบบเสรี และแรงผลักดันเชิงสังคม ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นแบบเป็นกลุ่มก้อน การจำแนกของการย้ายถิ่นดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศของบุคคลวัยทำงาน หรือที่เรียกว่า “แรงงานข้ามชาติ” นั้นเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีอยู่หลากหลายรูปแบบด้วยกัน โดยสัมพันธ์กับ โครงสร้างสำคัญต่างๆ เช่น โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติทั้งของประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ดังนั้นจึงสามารถความหมายของ ปัจจัยด้านการผลักดัน (Push Factor) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งเป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิมเพื่อไปทำงานในท้องถิ่นใหม่ และ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิสำเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในท้องถิ่นใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2.2 การเคลื่อนย้ายสม่ำเสมอ

2.2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายสม่ำเสมอของ Ravenstein Ravenstein รัณยพร พันธุ์อารีย์ (2536) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการ ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Law of Migration) เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของ ผู้ลี้ภัยลอบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะ การอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ได้แบ่งลักษณะ ของการอพยพของประชากร ออกเป็น 5 ลักษณะคือ

1) การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการ ดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

2) การอพยพย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ อาจจะ ถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

3) การอพยพ โดยถูกบีบบังคับ (Impelled Migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพ เช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

4) การอพยพ โดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชน โดยเสรีอาจจะเกิด จากแรงจูงใจจากภายนอกเช่น โดยค่าจ้างงาน รายได้หรือเพื่อผจญภัยการอพยพโดยเสรีนำไปสู่การ อพยพลักษณะที่

5) การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพ โดยเสรี ซึ่ง ย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม การอพยพย้าย ถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการอพยพก็มีสาเหตุ แตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความ แห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้ง อพยพแบบถาวรและอพยพแบบ ชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศ หรือ อพยพโดยความสมัครใจและไม่ สมัครใจ นอกจากนี้กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้ง ทฤษฎี เกี่ยวกับการอพยพของ Ravenstein สามารถที่จะใช้อธิบายการลี้ภัยลอบเข้ามาของแรงงาน ต่างชาติ โดย Ravenstein ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่นไว้ดังนี้ 1) การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่ จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ 2) ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากร ทำให้เกิด “คลื่น การอพยพ (Current of Migration)” ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรม มี ประชากร หนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว 3) แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายคดขี่ เสี่ยงภัยสูงอากาศ เลว สิ่งแวดล้อมทางสังคม ไม่ดีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

นอกจากนี้ Ravenstein จิระ บุรีคำ (2537) ได้ศึกษากระบวนการเคลื่อนย้าย แรงงานที่ เกิดขึ้นโดยใช้ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push – Pull Hypothesis) มาอธิบาย ปรากฏการณ์ที่ เกิดขึ้น โดยอาศัยสมมุติฐานที่ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดจากปัจจัยผลักดันและ ปัจจัยดึงดูด ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยผลักดันหมายถึงปัจจัยกดดันที่ทำให้แรงงานต้องละทิ้งถิ่นที่อยู่เดิม ส่วนปัจจัยดึงดูดคือปัจจัยที่ชักนำหรือดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่พื้นที่เป้าหมาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่แรงงานเคลื่อนย้ายมาจากปัจจัยผลักดันในพื้นที่ต้นทางมากกว่าปัจจัยดึงดูดในพื้นที่เป้าหมาย โดยที่กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการโยกย้ายระยะทางสั้น ๆ ในช่วงแรก และจะถูกดึงดูดเข้าสู่ตัวเมืองได้อย่างรวดเร็วและปริมาณการเคลื่อนย้ายจะหมดไปเมื่อการขยายตัวของเมือง ได้แผ่กว้างออกไปครอบคลุมพื้นที่ชนบทนั้น

ทั้งนี้การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานตามแนวทางทฤษฎีปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ผู้ทำการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยผลักดัน ในพื้นที่ต้นทางจนละเลยลักษณะเด่นของปัจจัยดึงดูดในพื้นที่เป้าหมายที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงาน การพัฒนาทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานในเวลาต่อมาได้ให้ความสำคัญของปัจจัยดึงดูดในพื้นที่เป้าหมายมากขึ้น และพัฒนาเป็น แนวคิดทฤษฎีแรงดึงดูด (Gravity Model) โดยที่แบบจำลองการเคลื่อนย้ายในแนวทฤษฎีนี้ได้

กำหนดให้พื้นที่ต้นทางและพื้นที่เป้าหมายมีความสัมพันธ์กับปัจจัยบวก ลบ และกลาง ซึ่งปัจจัยบวกจะเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่พื้นที่ ปัจจัยลบเป็นปัจจัยผลักดันแรงงานให้ออกจากพื้นที่ และปัจจัยที่เป็นกลางคือปัจจัยที่เป็นสมดุลระหว่างปัจจัยบวกและปัจจัยลบ และมีระยะทางเป็น อุปสรรคขัดขวางการเคลื่อนย้าย โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากการตัดสินใจในการพิจารณาความแตกต่างที่เป็นบวกในพื้นที่เป้าหมายมีค่ามากกว่าพื้นที่ต้นทาง แม้ว่าทฤษฎีแรงดึงดูดได้ทำการปรับปรุงข้อบกพร่องของทฤษฎีปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดได้ระดับหนึ่งแต่ก็ ยังมีข้อบกพร่องที่สำคัญคือ มีการละเลยการพิจารณาระดับชั้นของกลุ่มคนในสังคม

ซึ่งแนวคิด ทฤษฎีเหล่านี้จะใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการณ์การเคลื่อนย้ายในสังคมตะวันตกหรือประเทศที่พัฒนาแล้วได้ดีเพราะเป็นสังคมที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมในระดับสูงและไม่มีการว่างงานในพื้นที่ ปลายทาง แต่ในประเทศโลกที่สามหรือประเทศที่กำลังพัฒนาที่ภาคเกษตรกรรมมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรมยังอยู่ในระดับต่ำ มีการว่างงานสูง แบบจำลองที่อาศัยทฤษฎีเหล่านี้จะประสบความยากลำบากในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นยังมีความพยายามในการที่จะอธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศโลกที่สาม ซึ่งการเคลื่อนย้ายส่วนใหญ่จะมาจากภาค เกษตรกรรมใน

ชนบทเข้าสู่ภาคการผลิตอื่น ๆ ได้มีการศึกษาโดยอาศัยปัญหาพื้นฐานของประเทศ เหล่านั้นที่มีการว่างงานในอัตราสูง มาอธิบายพฤติกรรมการณ์การเคลื่อนย้ายที่เกิดขึ้น แนวคิดทฤษฎี ที่ได้รับความสนใจและเป็นแนวทางในการศึกษาในเวลาต่อมาคือแนวคิดที่อาศัยทฤษฎีแรงงาน ส่วนเกิน (Labor Surplus) มาอธิบายพฤติกรรมและสิ่งที่เกิดขึ้น โดยใช้แบบจำลองการเคลื่อนย้าย แรงงานที่กำหนดให้ระบบเศรษฐกิจเป็นแบบทวิลักษณ์ (Dualistic Economy) ประกอบด้วยภาค เศรษฐกิจพอยังชีพในชนบทเป็นเศรษฐกิจที่มีแรงงานส่วนเกินและแรงงานมีผลิตภาพต่ำและภาค เศรษฐกิจสมัยใหม่ในตัวเมือง เป็นภาคเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่ไม่มีการว่างงานและแรงงานที่มี ผลิตภาพสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวคิดนี้ได้อธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากการ ที่ภาคอุตสาหกรรมในตัวเมืองมีการขยายการลงทุนอย่างต่อเนื่องจากผลกำไรที่ได้รับมาจากผลผลิต รวมทั้งเพิ่มขึ้น ประกอบกับไม่มีการว่างงานของภาคอุตสาหกรรมในตัวเมืองและระดับค่าจ้างในภาค เศรษฐกิจนี้สูง จะทำให้แรงงานส่วนเกินในชนบทเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในที่สุด

ถึงแม้ว่าแบบจำลองนี้สามารถอธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาได้สอดคล้อง กับความเป็นจริง แต่ยังมีข้อสังเกตที่น่าสนใจได้แก่ การกำหนดให้ไม่มีการว่างงานของภาคอุตสาหกรรมในตัวเมืองอันเป็นการแสดงถึงอัตราการสะสมทุนของภาคอุตสาหกรรมในตัวเมือง เป็นสัดส่วนเดียวกับอัตราการจ้างงาน ดังนั้นผลผลิตรวมทั้งเพิ่มจะมาจากเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงาน ซึ่งจากข้อสังเกตนี้จะทำให้เกิดการถดถอยของการพัฒนาได้ในกรณีที่อัตราการสะสมทุนที่เกิดขึ้นมาจากการใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น และไม่เป็นสัดส่วนเดียวกันกับอัตราการ จ้างงาน รายได้ที่เกิดจากผลผลิตรวมทั้งเพิ่มขึ้นจะไม่กระจายไปสู่แรงงานในรูปค่าจ้างที่สูงขึ้น แต่จะ ตกเป็นของเจ้าของอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามจุดเด่นของแบบจำลองนี้ที่ได้รับการยอมรับและ พัฒนาอย่างต่อเนื่องคือการกำหนดให้ระบบเศรษฐกิจเป็นแบบทวิลักษณ์การปรับปรุงแบบจำลอง การเคลื่อนย้ายแรงงานในเวลาต่อมา นอกจากจะกำหนดให้ระบบเศรษฐกิจเป็นแบบทวิลักษณ์แล้ว ยังยอมรับว่ามีการว่างงานของภาคอุตสาหกรรมในเมือง โดยใช้ทฤษฎีความแตกต่างของค่าจ้าง (Wage differential) มาอธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภาคเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ทฤษฎีนี้ได้ อธิบายพฤติกรรมของแรงงานว่าแรงงานที่ทำการเคลื่อนย้ายจะตัดสินใจบนพื้นฐานความมีเหตุมีผล ของตนเอง ที่มาจากการคำนวณผลได้ผลเสียของ โอกาสทางเศรษฐกิจที่คาดว่าจะได้รับการเคลื่อนย้ายถึงแม้ว่าจะทราบว่ามี การว่างงานระดับสูงในภาคเศรษฐกิจเป้าหมายก็ตาม ดังนั้นสาเหตุที่แรงงานจะเคลื่อนย้ายตามทฤษฎีนี้มาจากการตัดสินใจของแรงงาน ที่ขึ้น อยู่กับความคาดหวัง ในผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ ในภาคเศรษฐกิจเป้าหมาย ซึ่งแรงงานจะมีความเชื่อในความ คาดหวังของรายได้ที่แตกต่างกันระหว่างภาคเศรษฐกิจเมืองและชนบท มากกว่าความแตกต่าง ของรายได้ที่เกิดขึ้นจริง Lee อ่างใน อรุณ ชัยญาณ (2545) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่น จากการพิจารณา ทบทวนแนวความคิดต่าง ๆ ในอดีตจนถึงปัจจุบัน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการย้ายถิ่นมากขึ้น เขาเริ่มต้นจากการพิจารณาทบทวนทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่นของ Ravenstein ซึ่งเขาเห็นด้วยกับกฎดังกล่าว 5 ข้อและยังมีความเห็นเพิ่มเติมอีก 2 ประการคือ

- 1) การย้ายถิ่นจะเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น ความก้าวหน้าทางด้านการคมนาคมขนส่ง
- 2) เหตุผลส่วนใหญ่ที่ทำให้บุคคลย้ายถิ่น คือความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ได้เสนอปัจจัยที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องพิจารณา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเขตที่เป็นจุดเริ่มต้น 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเขตที่เป็นจุดหมายปลายทาง 3) อุปสรรคที่ขัดขวาง 4) ปัจจัยส่วนบุคคล เขตแต่ละเขตจะมีปัจจัยต่าง ๆ มากมายที่ดึงดูดบุคคลให้อาศัยอยู่ในเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือดึงดูด บุคคลภายนอกให้ย้ายเข้ามาอยู่อาศัยขณะเดียวกัน ก็อาจมีปัจจัยผลักดันให้คนย้ายออก ดังนั้นบุคคลต่าง ๆ จึงนิยามปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นบวกและลบทั้งในถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทางแตกต่างกันไป ความแตกต่างระหว่างเขตหรือการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียระหว่างเขตย่อมขึ้นอยู่กับ การคาดคะเนของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ บุคคลย่อมคุ้นเคยใกล้ชิดกับพื้นที่ต้นทางจึงสามารถรับรู้และ ตัดสินเกี่ยวกับ พื้นที่นั้นได้ดีกว่าพื้นที่ปลายทาง เพราะบุคคล ไม่ได้ใกล้ชิดจึงยากที่จะรับรู้อย่างถ่องแท้เกี่ยวกับ พื้นที่ปลายทางอาจทำให้การประมาณข้อดีข้อเสียของถิ่นปลายทางผิดพลาดได้ เมื่อ บุคคลเปรียบเทียบปัจจัยของท้องถิ่นต้นทางกับท้องถิ่นปลายทางแล้ว ผู้นั้นจะต้อง คำนึงถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวาง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ย้ายถิ่นว่าจะสามารถชนะ อุปสรรคนั้นได้หรือไม่ อุปสรรคต่าง ๆ นี้ อาจจะเป็นอุปสรรคที่สำคัญสำหรับบางคน ในขณะที่ บางคนถือเป็นเรื่องเล็กน้อยเท่านั้น

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับอีกเช่น ทักษะ ทักษะของผู้ย้ายถิ่นที่มีการยอมรับ หรือขัดขวางการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการคัดเลือกเพราะอุปสรรคที่ ขัดขวางจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ขจัดผู้อ่อนแอ หรือผู้ที่สามารถน้อยออกไป โดยทั่วไปแม้ว่าผู้ย้าย ถิ่นออกจะมีคุณสมบัติดีกว่าผู้ที่ไม่ ย้ายถิ่น ในเขตที่ตนอยู่อาศัยแต่เมื่อเปรียบเทียบกับเขตที่เป็น จุดหมายปลายทางแล้วจะมีคุณสมบัติ ต่ำกว่าผู้ที่อยู่ในเขตจุดหมายปลายทาง คุณลักษณะของผู้ย้าย ถิ่นจึงอยู่ระหว่างประชากรในเขต เริ่มต้นกับประชากรในเขตปลายทาง

2.2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นของประชากรและแรงงาน โดยทั่ว ๆ ไป จะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ อยู่มากรมายแต่ โดยสรุปสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ปัจจัยหลักคือ สุมาตรา ปัตตานันท์ (2545) ปัจจัยผลักดัน หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้ อยู่อาศัยที่เป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิด การย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิม ปัจจัยดึงดูด หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ ภายนอกภูมิสำเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิด ความสนใจและ ได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่น เข้าไปในท้องถิ่นใหม่ การตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่นนั้น โดยทั่วไปแล้วไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใด ปัจจัยหนึ่ง โดยเฉพาะแต่จะขึ้นกับปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบกัน สำหรับปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อ การย้ายถิ่น ของประชากรไทยในระยะที่ผ่านมาแบ่งออกได้เป็นสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยแรกสุดที่กระตุ้นให้คนไทยอพยพออกจากท้องถิ่นเดิม ของตนเอง โดยเฉพาะจากเขตชนบท เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ของประเทศประกอบอาชีพ ใน ภาคการเกษตร ซึ่งมักจะประสบปัญหาหลาย ๆ อย่างจึงเป็นเหตุให้ประชากรอพยพย้ายถิ่นเข้ามา ทำงานในเมืองสามารถแยกออกเป็นสาเหตุต่าง ๆ ได้ดังนี้ สภาพทางการเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศยังคงมีอาชีพเป็นเกษตรกร (ร้อยละ 48 ในปี 2542) ซึ่งต้องพึ่งพาธรรมชาติในการ ทำการเพาะปลูก ดังนั้นเมื่อภาวะดินฟ้าอากาศ ไม่อำนวย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดปัญหาการขาด แคลนน้ำ การเพาะปลูกก็จะมีปัญหาทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ของเกษตรกรโดยทั่วไป จะขึ้น ๆ ลง ๆ ตามปริมาณการผลิตพืชผลทางการเกษตร ในแต่ละปีจึงเป็นแรงผลักดันให้แรงงานมีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในเมืองมากขึ้น ปัจจุบันรัฐได้แก้ไขปัญหานี้โดยการจัดระบบชลประทานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ครอบคลุมพื้นที่ทางการเกษตรอันจะช่วยแก้ไขปัญหาคาดแคลนน้ำในการทำเกษตรอีกทั้ง ยังจัดอบรมและพัฒนาเทคโนโลยีทางการเกษตร เพื่อลดต้นทุนในการผลิตแก่เกษตรกรเพื่อให้มีต้นทุนในการผลิตต่ำลงและมีรายได้จากการเกษตรมากขึ้น ปัญหาความบกพร่องของตลาด แม้ว่ารัฐบาลจะเข้ามาช่วยจัดการในเรื่องการตลาดด้วย ก็ตาม แต่ราคาของผลผลิตที่มีการส่งออกไปขายยังตลาดภายนอกท้องถิ่นก็มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อความมั่นคงในด้านรายได้ของเกษตรกร เช่น กรณีราคาข้าวเปลือกตกต่ำ ชาวนาผู้ผลิตข้าวจะมี แนวโน้มในการอพยพมาหางานทำในเมืองค่อนข้างสูง เนื่องจากเชื่อว่างานในเมืองจะทำให้มีรายได้ ที่ดีกว่า รัฐบาลมักจะเข้ามาแทรกแซงปัญหา ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำด้วยการพยุงราคา และการประกันราคา ซึ่งสามารถบรรเทาปัญหาได้ระดับหนึ่ง แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขได้ทั้งหมด เพราะปริมาณเงินที่รัฐสามารถช่วยเหลือได้มีจำกัด หนี้สินทางการเกษตร หนี้สินทางการเกษตรของเกษตรกรที่เพิ่มสูงขึ้นก็เป็นปัจจัยผลักดัน ให้แรงงานจากภาคการเกษตรมีการย้ายถิ่น เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวและแก้ปัญหาหนี้สิน ของครัวเรือน การเพิ่มสูงขึ้นของหนี้สินมีสาเหตุมาจากราคาของปัจจัยการผลิต เช่น ปุ๋ย-ยากำจัด ศัตรูพืชมีราคาสูงขึ้น แต่ราคาผลผลิตกลับตกต่ำลง นอกจากนี้การที่สถาบันการเงินมีกฎระเบียบ ในการกู้เงินที่เข้มงวด ทำให้เกษตรกรไม่สามารถหาแหล่งเงินทุนมาใช้ในการทำเกษตรได้ จึงต้องกู้เงินนอกระบบมาใช้ ซึ่งอัตราดอกเบี้ยสูงกว่าการกู้จากสถาบันในระบบ ปัญหาการถือครองที่ดินทำกิน ปัญหาเรื่องที่ดินทำกินซึ่งมีปริมาณน้อยลงเมื่อเทียบกับ จำนวนประชากร จึงทำให้ประชากรที่อาศัยอยู่ในชนบทซึ่งไม่มีที่ดินเป็นของตนเองต้องเช่าที่ดิน จากเจ้าของที่ดินเพื่อทำการเกษตร หรืออพยพย้ายถิ่นเพื่อจับจองพื้นที่ในการทำเกษตร

ในอดีตเมื่อพื้นที่ทางการเกษตรไม่เพียงพอ หรือไม่สามารถเพาะปลูกพืชผลได้ผลดี ชาวไร่ชาวนาก็มักจะบุกรุกเข้าพื้นที่ป่าเพื่อแผ้วถางจับจองเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์แต่ปัจจุบัน นโยบายด้านป่าไม่มีความเข้มงวดมากขึ้น การบุกรุกป่าเพื่อจับจองพื้นที่ทำกินมักจะเกิดปัญหา กับเจ้าหน้าที่บ้านเมืองและนำไปสู่ข้อพิพาทต่าง ๆ หลายนอย่าง เช่น กรณีของสมัชชาคนจนกับ กรมป่าไม้ด้วยเหตุนี้การจัดสรรที่ดิน ให้แก่ราษฎรเข้าครอบครองอย่างเหมาะสมน่าจะเป็นทาง แก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด

ปัญหาที่ดินเสื่อมสภาพและขาดความอุดมสมบูรณ์ เนื่องจากการเกษตรเป็นการปลูกพืชชนิดเดียวกันติดต่อกันเป็นเวลานาน ทำให้ที่ดินขาดธาตุอาหารที่จำเป็นบางชนิดสำหรับพืช เมื่อที่ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ไม่สามารถเพาะปลูกได้ทำให้แรงงานจากภาคการเกษตรอพยพ เข้ามาหางานทำในเขตเมือง ซึ่งคาดว่าจะมีโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ปัจจัยจากคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่สภาพความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันระหว่าง ชนบท และเมืองก็เป็นสิ่งผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นด้วยเช่นกัน เป็นต้นว่า การห่างไกลจากการคมนาคมขนส่ง พื้นที่หลายแห่งที่อยู่ห่างไกลจากถนนหนทางดี ๆ และการคมนาคมเป็นไปอย่างลำบาก ทำให้การติดต่อกับท้องถิ่นอื่นเป็นไปด้วยความยากลำบาก และผลผลิตไม่สามารถขายได้ในราคาสูง เนื่องจากการรวบรวมผลผลิต จะมีค่าใช้จ่ายในการขนส่ง สูง ในทางกลับกันเมื่อการคมนาคมสะดวกก็ย่อมก่อให้เกิดการย้ายถิ่นได้ง่ายด้วยเช่นกัน เมื่อ พิจารณาสถานที่ต่าง ๆ ประกอบกันแล้ว ย่อมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจที่จะโยกย้ายออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของตน ความหวาดกลัวจากโจรผู้ร้าย การอพยพย้ายที่อยู่ทั้งที่เป็นการถาวรและชั่วคราว ซึ่งมี สาเหตุมาจากการหวาดกลัวภัยจากโจรผู้ร้าย นั้นปรากฏไม่บ่อยนัก มีเฉพาะในบางจังหวัดเท่านั้น เช่น จังหวัดในภาคใต้ซึ่งมีขบวนการก่อการร้ายค่อนข้างบ่อยผู้อพยพที่มีรายได้ต่ำจากการประกอบอาชีพ และหวาดกลัวผู้ร้ายจะย้ายไปอยู่อำเภออื่น ๆ หรือจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งเชื่อว่ามีความปลอดภัย มากกว่า การสาธารณสุข การสาธารณสุขเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันให้มีการ ย้ายถิ่น เช่น การอพยพย้ายถิ่นออกไปอย่างถาวร เนื่องจากไข้มาเลเรียชุกชุม เป็นต้น สำหรับปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่น แบ่งออกเป็นสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1) การ ได้รับคำชักชวนจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง คำชักชวนจากคนที่รู้จักนี้เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ โดยผู้ที่ชักชวนมักจะบอกเล่าถึง โอกาสในการทำงานในท้องถิ่นอื่น ให้ได้ทราบ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ และมักจะเกี่ยวข้องอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ของการอพยพย้ายถิ่นเกือบทุกกรณี

2) การบริการทางสังคมที่ก้าวหน้า เป็นอีกปัจจัยที่ช่วยให้ประชากรย้ายเข้ามาอยู่ในเขตเมืองเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในด้านการศึกษา เพราะผู้ที่อยู่ในเมืองเล็กและมีฐานะดีก็จะนิยมส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในสถานศึกษาที่อยู่ในตัวอำเภอหรือตัวจังหวัด หรือไม่ก็เข้ามายังกรุงเทพมหานคร เพราะต้องการให้ได้รับการศึกษาที่ดีเพื่อจะได้ประกอบอาชีพที่ก้าวหน้าต่อไป เนื่องจากเชื่อว่าในเมืองใหญ่ๆ จะมีมาตรฐานการศึกษาสูงกว่าในท้องถิ่นของตน ซึ่งคนเหล่านี้เมื่อเรียนจบแล้วก็มักจะหางานทำในเมืองมากกว่าจะกลับไปอยู่ในภูมิลำเนาเดิมเพราะประเภทของงานที่ภูมิลำเนาเดิมจะน้อยกว่าในเมืองใหญ่ทำให้ทางเลือกในอาชีพมีจำกัดดังนั้นผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามาศึกษาในเมืองใหญ่ จึงมีแนวโน้มที่จะอาศัยอยู่ในเมืองเป็นการถาวรต่อไป

3) สภาพเศรษฐกิจในเขตเมือง เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญในการย้ายถิ่นของประชากรจากชนบท การมีอุตสาหกรรม การพาณิชย์กรรม และการบริการที่เจริญในเขตเมืองทำให้เป็นแหล่งที่หางานทำได้ง่าย แม้แต่แรงงานที่ไร้ฝีมือและทักษะก็ยังมีโอกาสหางานทำเป็นกรรมกรแบกหาม หรือบริการตามร้านอาหารได้จึงทำให้ประชากรในชนบทที่ต้องการหาระดับรายได้ของตนต่างมุ่งหน้าเข้ามาในเมือง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยคาดว่าจะมีความก้าวหน้าในชีวิตมากกว่าอยู่ในชนบท นอกจากนี้การมีระบบคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็วก็เป็นปัจจัยเสริมในการย้ายถิ่น เพราะการมีระบบสื่อสาร ที่ทันสมัยจะช่วยเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในเมืองและชนบทให้ประชากรทั่วไป ได้รับรู้อย่างทั่วถึง ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจย้ายถิ่น รวมถึงการคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว ระหว่างชนบทและเมือง ก็ทำให้การเดินทางของผู้ย้ายถิ่นเป็นไป ได้ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้มีการ ย้ายถิ่นหมุนเวียนมากขึ้นด้วย

4) ความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง ในการย้ายถิ่นเพื่อหางานทำนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จูงใจให้แรงงานย้ายไปก็คือค่าจ้าง ในแหล่งที่มีค่าจ้างสูงกว่าย่อมจะมีแรงงานย้ายเข้าไปหางานทำ มาก จากข้อมูลสถิติทางด้านค่าจ้าง ค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแรงงานในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จะสูงกว่าในภาคอื่น ๆ ที่มีค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าผู้ที่อพยพย้ายเข้ามาทำงานก็เพื่อหวังค่าจ้างที่สูงกว่า

นอกจากนั้น ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานในเขตเทศบาล โดยทั่วไปจะสูงกว่านอกเขตเทศบาล (ชนบท) จึงเป็นแรงดึงดูดให้แรงงานย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เขตเมืองของจังหวัดต่าง ๆ

5) ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ชาวชนบทส่วนมากที่มีอาชีพทางการเกษตรได้หลังไถล เข้ามาหางานทำในภาคการผลิตที่ไม่ใช่ภาคเกษตรเนื่องจากเหตุผลต่างๆ อาชีพทางด้านเกษตร ซึ่งเป็นอาชีพเดิม มีรายได้ต่ำ ชั่วโมงทำงานสูงแต่ชั่วโมงพักผ่อนน้อย ในขณะที่งานนอกภาคเกษตร ได้รับค่าจ้างที่ดีกว่า มีความก้าวหน้ามากกว่า มีรายได้ประจำ มีความสะดวกสบายและมีความมั่นคง ในอาชีพและรายได้มากกว่าอาชีพเดิม

6) ความต้องการเครื่องอุปโภค การอพยพออกจากภูมิลำเนาเดิมเป็นการชั่วคราวและไปอาศัยอยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่งในเมืองหรือจังหวัดใหม่ๆ ซึ่งภาวะเศรษฐกิจก้าวหน้ากว่าในหมู่บ้านภูมิลำเนาเดิม ทำให้คนงานชนบทได้รับการปลูกฝังนิสัยบางอย่างซึ่งก่อนหน้าไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้เพราะไม่มีเงิน อุปนิสัยการบริโภคเช่นนี้ต่อไปก็ได้อกลายเป็นความจำเป็นที่ละไม่ได้และเมื่อรวมเข้ากับปัจจัยอย่างอื่น ก็ทำให้เกิดความต้องการเดินทางไปหางานทำ นอกหมู่บ้านของตนในฤดูกาลผลิตต่อ ๆ ไป มีอยู่เสมอ ๆ ที่คนงานผู้อพยพย้ายออกจากหมู่บ้านอีกครั้งหนึ่งเนื่องจากเงินหมด ซึ่งเป็นการย้ำให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่สุดของการอพยพก็คือความต้องการเงินและเครื่องอุปโภคบริโภค ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีความสำคัญเป็นอันดับรองลงไป

7) ความอยากรู้อยากเห็นความเป็นอยู่ในเมืองหลวง เคยเป็นที่เชื่อกันทั่ว ๆ ไปว่า ปัจจัยสำคัญของการอพยพชั่วคราวประการหนึ่งก็คือความอยากรู้อยากเห็นชีวิตความเป็นอยู่ในเมืองหลวง จากงานศึกษาวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่มีความสำคัญมากนัก จริงอยู่ชาวชนบท โดยเฉพาะคนหนุ่มคนสาวต้องการไปกรุงเทพมหานคร เพราะความอยากรู้อยากเห็น แต่ก็ไม้อ่า การที่คนเหล่านี้เดินทางไปหางานทำในกรุงเทพฯ เป็นเพราะความอยากรู้อยากเห็นชีวิต ความเป็นอยู่ในเมืองหลวงอย่างเดียว ความอยากรู้อยากเห็นเป็นเพียงช่วยสนับสนุนปัจจัยทาง เศรษฐกิจเท่านั้น เพราะถ้าคนงานสามารถทำงาน หาเงินได้ในท้องที่ภูมิลำเนาของตน ก็จะไม่อพยพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เคลื่อนย้ายตามฤดูกาล แต่จะเป็นในรูปเดินทางเพื่อท่องเที่ยวหรือเยี่ยมเยือนเพื่อนฝูงและเดินทางกลับเมื่อเสร็จธุระแล้วมากกว่า

2.2.2.3 ทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของ LEE ได้พยายามอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่น โดยมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่า การย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปอีกแห่งหนึ่งของมนุษย์จะต้องมีสาเหตุจากเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูดดังนี้ อรุณชัย ชัยญาณ (2545) ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน 1) การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติราคาสินค้าที่ผลิตสูงหรือมีอุปสรรคในการผลิตขาดบางอย่างขาดแคลน 2) ไม่สามารถหางานในอาณานิคมได้ 3) เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ 4) ถูกกดขี่ปราบปรามอันเนื่องจากสิทธิทางการเมืองศาสนาฯ 5) เกิดความเบื่อหน่ายชุมชน ด้วยเหตุผลทางด้านประเพณีวัฒนธรรม 6) ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด 1) โอกาสที่จะได้งานทำมีสูงหรือมีโอกาสให้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก 2) โอกาสที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองและครอบครัวสูง 3) ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภคการคมนาคม ฯลฯ 4) การย้ายตามระหว่างสามี – ภรรยา หรือ บิดามารดาบุตร ฯลฯ

2.2.2.4 แนวความคิดของการย้ายถิ่นในเชิงเศรษฐศาสตร์ แนวความคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้นถือว่าการย้ายถิ่นมิใช่เพียงการย้ายแรงงานและมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในแง่ที่เป็นการโยกย้ายปัจจัยการผลิตเท่านั้น แต่ยังรวมพิจารณาด้วยว่าการย้ายถิ่นเป็นการโยกย้ายทุนมนุษย์ขณะเดียวกันจากความแตกต่างทางเศรษฐกิจในระหว่างที่ย้ายออกกับที่ที่ย้ายเข้าที่ทำให้ถือได้ว่าการย้ายถิ่นเป็นการเพิ่มค่าทุนมนุษย์และด้วยเหตุนี้การย้ายถิ่นจึงเป็นการลงทุนมนุษย์ด้วยแนวความคิดเช่นนี้จะเห็นได้ชัดเจนจากการศึกษาถึงการย้ายถิ่นของ ชาวยุโรป ไปยังอเมริกาเหนือในระยะแรก ๆ และได้คำนวณประมาณค่าผล ได้ตัวเงินจากทุนมนุษย์ ที่สหรัฐอเมริกาได้รับเพิ่มขึ้นเป็นรายปีไว้ในประเด็นเช่นนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าทิศทางการเศรษฐกิจ นั้นถือว่าการย้ายของประชากรโดยสมัครใจนั้นเกิดจากความแตกต่างทางเศรษฐกิจอย่างสำคัญ ระหว่างที่ที่ย้ายออกกับที่ที่ย้ายเข้า หรือ การมีงานทำ เป็นต้น ถ้าหากวิเคราะห์เชิงจุลภาคของการย้ายถิ่นระดับบุคคล จะพบว่าการศึกษาที่มีความแตกต่าง ในด้านค่าจ้างและรายได้ย่อมแสดงว่าในท้องถิ่นเดิมตราค่าทุนมนุษย์ต่ำกว่าราคาตลาดที่ควรจะเป็น เมื่อตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ซึ่งประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับตลาดและความแตกต่าง ในรายได้และค่าจ้างด้วยก็จะเป็นเหตุให้เกิดการย้ายถิ่น ส่วนในแง่มหภาคนั้น การย้ายถิ่นภายในประเทศสำหรับประชากรในวัยแรงงานจะมีผล เท่ากับการเคลื่อนย้ายแรงงานจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งถ้าหากตลาดแรงงานในระบบ เศรษฐกิจนั้นมีความสมบูรณ์แล้วการย้ายถิ่นของแรงงานนั้นก็จะมีผลให้เกิดการปรับตัวในกลไก ของราคาหรือค่าจ้างและในที่สุดค่าจ้างสำหรับแรงงานที่มีทักษะในระดับเดียวกันในงานประเภท เดียวกันจะเท่ากันหมดทุกพื้นที่ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบเศรษฐกิจ แต่ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศที่ยังไม่พัฒนามีข้อสังเกตที่สำคัญ 3 ประการ ที่ทำให้เกิดผลทางลบจากการย้ายถิ่น คือ อรุณชัย ชัยญาณ. (2545)

1) ความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน อันเนื่องมาจากความล้มเหลวของระบบตลาดในเรื่องข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความเป็นไปของตลาด หรือจากการเข้าแทรกแซงของรัฐบาลโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศ ต่างมีผลให้การย้ายถิ่นของแรงงานเป็นไปอย่างผิดปกติและไม่ก่อให้เกิดผลในการปรับตัวของกลไกของราคา ในตลาดแรงงานเท่าที่ควร เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างแตกต่างกันสำหรับแรงงานที่มีระดับทักษะเดียวกันในระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ จะทำให้เกิดการย้ายถิ่นจากพื้นที่ที่กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำกว่าหรือ ไม่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ไปยังพื้นที่ที่กำหนดอัตราค่าจ้างสูงกว่า ทำให้มีการย้ายถิ่นจำนวนมาก ในทางเดียวกันเรียกได้ว่าเป็นกระแสการย้ายถิ่นที่เด่นชัดผลกระทบที่ติดตามมากก็คือ มีการว่างงาน สูงขึ้นในพื้นที่ที่กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ต่ำกว่า

2) การย้ายถิ่นมักจะมีผู้ติดตามหรือครอบครัวย้ายถิ่นไปด้วย ซึ่งผู้ติดตามดังกล่าวมักจะอยู่ในวัยอันเป็นภาระอันเป็นผลให้เกิดความต้องการบริการขั้นพื้นฐานขึ้นอย่างมากในพื้นที่ที่มีการย้ายเข้า การย้ายถิ่นนอกจากจะลดอุปสงค์ต่อบริการในพื้นที่หนึ่งไปเพิ่มอุปสงค์บริการในอีกพื้นที่หนึ่งแล้ว ยังต้องพิจารณาผลกระทบจากการเปลี่ยนวิถีชีวิตและการดำรงชีพซึ่งจะแตกต่างกันไประหว่างพื้นที่เดิมกับพื้นที่ใหม่จึงทำให้อุปสงค์ในการบริการนั้นเปลี่ยนแปลงแบบแผนไปด้วย เช่น การย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เมืองนั้นไม่เพียงแต่มีการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ต่อบริการจากชนบทเข้ามาในเมืองเท่านั้น แต่สภาพดำรงชีพในเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมากจากที่เป็นอยู่ในชนบท จะส่งผลให้อุปสงค์ในการบริการนั้นเปลี่ยนแปลงแบบแผนไปด้วย

3) การขยายตัวของเมืองและความเป็นเมือง ในบางกรณีการย้ายถิ่นของประชากรทำให้เกิดความเป็นเมืองขึ้น โดยกระตุ้นฐานใหม่ของผู้ย้ายถิ่น และความเป็นเมืองที่เกิดขึ้นนี้จะนำไปโดยหาทิศทางได้ยาก ซึ่งหมายถึงความยากลำบากในการวางแผนพัฒนาและวางผังเมืองเพื่อสร้างสาธารณูปโภคให้เพียงพออย่างเหมาะสม ในหลายกรณีจะพบว่า การย้ายถิ่นมีบทบาทให้เมืองที่มีอยู่ขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งในแง่ของจำนวนและความหนาแน่นของประชากร โดยเฉพาะประเทศที่ยังไม่พัฒนาจะมีเมืองเอกเพียงเมืองเดียว ซึ่งดึงดูดผู้ย้ายถิ่นเข้าเป็นจำนวนมาก จึงต้องรับภาระและปัญหาสืบเนื่องต่าง ๆ จากการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วนี้

### 2.2.3 อัตราการลาออก (Turnover Intention)

การบริหารทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นงานที่มีความยากและท้าทายเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นงานที่ต้องบริหารจัดการ เรื่อง "คน" ซึ่งมีชีวิต จิตใจ ต่างคนต่างความคิด ต่างความต้องการ อีกทั้งภูมิหลัง พฤติกรรม อารมณ์ ทศนคติต่าง ๆ ในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ทำให้เกิด "ความไม่เห็นพ้อง" กันในหลาย ๆ เรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับองค์กรและเพื่อนพนักงานอื่น ๆ ซึ่งมักก่อปัญหาให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างไม่รู้จบ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในระดับโลก จำเป็นต้องมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้รอบ รู้ลึก ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งจากทฤษฎี และจากประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะเทคนิคในการจัดการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม อันเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จึงมีนักวิชาการหลายคนให้ความสนใจ การลาออกของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เกี่ยวข้องกับทางด้านเทคโนโลยี ที่มีคนรุ่นใหม่เข้าไปทำงานเป็นส่วนมาก สำหรับค่านิยมของความตั้งใจลาออก เช่น

## ตารางที่ 2.2 ความหมายของ ความตั้งใจลาออก

นักวิชาการ	ความหมาย
Steer and Mowday (n.d.)	ความตั้งใจในการลาออกไว้ว่าจะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรม การลาออกที่เกิดขึ้นการลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจจะลาออกร่วมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออก
สุมินทร เบ้าธรรม (2554)	การที่พนักงานมีความคิดและความตั้งใจที่จะเลิกทำงานกับองค์กร ซึ่งเป็นความตั้งใจที่จะพ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยสมัครใจ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของตนเอง ซึ่งจะไม่รวมถึงการพ้นจากการเป็นสมาชิก โดยอยู่นอกการควบคุม ได้แก่ การเกษียณ การตาย การถูกไล่ออก ถูกปลดออก หรือการโยกย้ายภายใน เป็นต้น
Mowday (1981)	การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดความตั้งใจลาออกของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นและยังพบอีกว่า ได้มีผู้ที่ศึกษาแนวคิดและพัฒนาแบบจำลองความตั้งใจลาออก เช่น Hom and Griffeth. (1995); Hulin. (1991); Lee and Mitchell. (1994); Mobley. (1977); Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino. (1979); Porter and Steers. (1973); Youngblood, Mobley, and Meglino. (1983) อ้างถึงใน Duan (2007: 11-12)

Mobley (1982) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้ แบ่งออกเป็น 2

ประเภท คือ

1) การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเอง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเอง อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดจากการถูกปลดเพราะพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไป หรือเกิดจากการถูกไล่ออก เมื่อพนักงานไม่มี

ความสามารถเพียงพอ หรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร

Porter, Lawler and Hackman (1965) ได้จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลลาออกจากองค์กรเดิม เนื่องจากความต้องการของบุคคลเองโดยไม่ได้ถูกบังคับจากใคร

2) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลลาออกจากองค์กรเดิมเนื่องจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง ถึงแม้ว่าตัวบุคคลยังคงต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ในขณะที่องค์กรนี้ก็ยังคงต้องการให้บุคคลทำงานอยู่ เช่น ลาออกเพื่อต้องการเลี้ยงดูบุตรการลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary Organization-Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรมีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

3) การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกเนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคล

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก Mowday (1981) กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์กร เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ 1) ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (Affective Responses to the Job) สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ ก็สามารถช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ด้วยเช่นกัน 2) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non-Work) เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงานความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่ม หรือลดความตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงาน ได้ผลของความตั้งใจที่จะลาออก ส่วน Mowday (1981) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออกมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่

1) พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจลาออกโดยทันที หากเกิดความรู้สึกที่ต้องการจะลาออก แม้ว่าจะยังไม่มีทางเลือกอื่นรองรับก็ตาม

2) พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก เมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานก็จะพยายามหาทางเลือกอื่นมารองรับตอนที่ลาออกไปจากองค์กรเดิม เพื่อจะได้ไม่ต้องกลายเป็นผู้ว่างงานหลังจากลาออกจากงานไปแล้ว แต่โอกาสที่จะค้นหาทางเลือกนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลที่แตกต่างกันออกไปของพนักงาน เช่น อายุ เพศ อาชีพ ฯลฯ รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในขณะนั้นด้วย

3) พฤติกรรมด้านอื่น ๆ เมื่อพนักงานทราบว่าตนเองไม่สามารถค้นหาทางเลือกที่ตนปรารถนาได้หรือมีทางเลือกน้อย พนักงานก็จะยังคงไม่ลาออกจากองค์กร แต่จะมีพฤติกรรมอื่นเกิดขึ้นแทน เช่น การขาดงาน การเฉื่อยงาน การติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) ฯลฯ เพื่อลดความวิตกกังวลและความคับข้องใจที่เกิดจากการไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้

ความตั้งใจที่จะลาออกจากการเป็นกระบวนการที่เกิดก่อนการตัดสินใจลาออกจากการจริง ๆ หรือกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจที่จะลาออกหรือไม่ลาออกจากการเดิม ซึ่งผู้สนใจศึกษาและให้แนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้ Mobley, Homer and Hollingsworth (1978) ได้เสนอกระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะลาออกจากองค์กร โดยความตั้งใจที่จะออกจากงานเป็นกระบวนการที่เกิดก่อนการตัดสินใจลาออกจริง ๆ ซึ่งพนักงานจะพิจารณาทางเลือกในงานใหม่เปรียบเทียบกับงานเดิมว่าตนจะได้หรือสูญเสียประโยชน์มากน้อยเพียงใด ถ้าพนักงานคิดว่าการลาออกจะทำให้ตนได้รับผลประโยชน์น้อยกว่าองค์กรเดิม พนักงานผู้นั้นก็จะเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป และพยายามลดความรู้สึกต่อต้านและพยายามมองงานที่ทำอยู่ในแง่ดีมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานเห็นว่าการเปลี่ยนงานจะทำให้ตนได้รับผลประโยชน์มากกว่า พนักงานผู้นั้นก็จะตัดสินใจลาออกจากการเดิม ยกเว้นสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเดิมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากการเดิม เช่น การย้ายงานของกลุ่มสมรส เป็นต้น ทั้งที่จริง ๆ แล้วตัวพนักงานเองยังมีความพึงพอใจในงานปัจจุบันที่ทำอยู่ รวมทั้งอาจเกิดจากการตัดสินใจที่กะทันหัน เช่น การทะเลาะกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ การวิจัยยังได้พบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกและความพึงพอใจในงาน จะเป็นสิ่งที่คาดการณ์การลาออกหรือเปลี่ยนงานของบุคคลได้เป็นอย่างดี Miller, Katerberg and Hulin. (1979); Coverdale and Terborg. (1980) อังวณ สุทธาสินี พุทธิคำพล. (2529) ซึ่งเป็นการสนับสนุนแนวคิดของ Mobley, Homer and Hollingsworth. (1978)

อย่างไรก็ตามได้มีบริษัทที่ปรึกษา ได้ทำวิจัย เช่น Price Waterhouse Coopers (PwC) ซึ่งได้ทำการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลพนักงานที่ลาออกจากการเดิม โดยสมัครใจว่ามีเหตุผลอะไรบ้าง ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ได้สอบถามจากพนักงานจำนวนถึง 19,000 คน ซึ่งสามารถสรุปสาเหตุที่พนักงานลาออกจากการเดิมได้ โดยผลการสำรวจจะเห็นว่าสาเหตุส่วนใหญ่ที่พนักงานอยากลาออกนั้น เป็นสาเหตุที่มาจากเรื่องของค่าจ้างเงินเดือนเพียงร้อยละ 12 เท่านั้น ส่วนที่เหลือเป็นสาเหตุจากเรื่องอื่นๆ ได้แก่

สาเหตุอันดับ 1 ขาดโอกาสในการเติบโต โดยทั่วไปพนักงานเข้าทำงานในองค์กรไปสักระยะหนึ่งแล้ว สิ่งที่เขาต้องการก็คือ การเติบโตในหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะป็นระดับ หรือตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานที่สูงขึ้น ซึ่งองค์กรจะต้องมีการจัดเรื่องของการเติบโตในสายอาชีพให้กับพนักงานได้ด้วย องค์กรที่มีการจัดเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างจริงจัง จะทำให้พนักงานรู้สึกอยากอยู่ทำงานต่อ โดยเฉพาะคนเก่งในองค์กร เมื่อทราบว่าตนเองสามารถจะโตในตำแหน่งของตนเองได้ ก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่อยากที่จะไปทีอื่น ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากพนักงานทำงานไปสักพัก และไม่รู้เลยว่าตนเองจะโตไปทางไหนได้บ้างในองค์กร พนักงานกลุ่มนี้ก็จะไปโตที่อื่นนอกองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรก็จะเสียคนเก่งไปในที่สุด

สาเหตุอันดับที่ 2 หัวหน้าไม่ดูแลเอาใจใส่ โดยที่พนักงานรู้สึกอยากลาออกจากองค์กรด้วยสาเหตุนี้จริงๆ เพราะงานวิจัยส่วนใหญ่ที่สอบถามเรื่องของการลาออกนั้น มักจะออกมาในเรื่องของหัวหน้าขาดการดูแลเอาใจใส่ลูกน้องเป็นสาเหตุอันดับต้นๆ องค์กรก็คงต้องหาวิธีการป้องกันปัญหานี้ โดยการฝึกอบรมและพัฒนาหัวหน้างานทุกระดับในองค์กรให้รู้จักที่จะบริหารคน รู้จักที่จะจูงใจคนในทางที่ถูกต้อง บางองค์กรรู้ว่า ที่พนักงานลาออกนั้นมีสาเหตุมาจากหัวหน้างาน และผู้จัดการ แต่กลับไม่มีมาตรการอะไรในกรณีแก้ไขปัญหาลงมือให้หัวหน้าบริหารงานบริหารคนแบบเดิมๆ พนักงานก็หาแล้วหาอีก ไม่เคยนิ่งสักที

สาเหตุอันดับที่ 3 ค่าตอบแทน จากผลการสำรวจนั้น ไม่ใช่หมายถึงค่าตอบแทนที่ต่ำเกินไป สาเหตุของค่าตอบแทนที่ทำให้พนักงานรู้สึกที่ไม่อยากทำงานก็มาจาก ความไม่เป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทน บางองค์กรจ่ายค่าตอบแทนสูงมากเมื่อเทียบกับตลาด แต่พนักงานก็ยังอยากลาออก ก็เนื่องมาจากเขารู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมากกว่า เช่น การกำหนดอัตราเงินเดือนกำหนดตามใจเจ้าของกิจการ ชอบก็ให้เยอะ ไม่ชอบก็ให้น้อยเป็นต้น หรือการขึ้นเงินเดือนแทนที่จะเป็นไปตามผลงาน ก็ไปขึ้นตามอายุงานมากกว่า แบบนี้พนักงานเก่งๆ ก็ไม่ได้อยากอยู่ทำงานด้วยอย่างแน่นอน สาเหตุอันดับที่ 4 งานที่ทำน่าเบื่อไม่มีอะไรท้าทาย กล่าวคือ ทำงานไปเรื่อยๆ พอวันวันเช้าก็เริ่มรู้ว่างานนั้นจะต้องทำอะไร ปัญหาเหล่านี้จะแก้ไขอย่างไร เรียกได้ว่ารู้ดีแต่ลืมหินบางของงานหมดทุกด้านแล้ว พนักงานก็จะเริ่มรู้สึกเบื่อหน่ายกับสิ่งที่ต้องทำซ้ำๆ ในแต่ละวัน ยิ่งไปกว่านั้นถ้าองค์กรไม่มีระบบการหมุนเวียนงานที่ดี ก็จะทำให้พนักงานเบื่อเข้าไปอีก สุดท้ายก็ต้องไปหาความท้าทายที่อื่น ดังนั้นการแก้ไขปัญหานี้ก็คือ การสร้างระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานภายในองค์กรขึ้น เพื่อให้พนักงานมีทักษะที่สูงขึ้น กว้างขึ้นและยังทำให้พนักงานรู้สึกถึงความท้าทายงานมากขึ้นด้วย และ อันดับที่ 5 สาเหตุอื่นๆ เป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหัวหน้างานเป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าในเรื่องของหัวหน้าขาดภาวะผู้นำ ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า มีความขัดแย้งกับหัวหน้าโดยตรง หัวหน้ามีความลำเอียง และไม่เคยมองใส่ใจในผลงานและความทุ่มเทของพนักงานเลย สาเหตุที่เหลือเหล่านี้ สามารถจัดเข้ากลุ่มในข้อ 2 ได้ ก็คือ หัวหน้างานไม่เอาใจใส่พนักงาน เพราะนอกจากระบบค่าตอบแทนจะต้องเป็นธรรมแล้ว สิ่งที่สำคัญมากกว่าก็คือ เรื่องของความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของพนักงาน ที่องค์กรจะต้องสร้างระบบเหล่านี้ เพื่อดึงดูดและรักษาคคนเก่งไว้ให้ได้ (Price Waterhouse Coopers. 2008)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยต่างประเทศ Donkor. (2003), Epstein. (2004a), Geisler. (2001) และ Krauth et al. (2005) อัตรการลาออกของพนักงานจะทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูล การร้องเรียนมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ การลาออกของพนักงานเกิดขึ้นได้หลายแง่มุม ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับการสนับสนุนทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างความพยายามและ ผลลัพธ์ที่ได้รับ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความพึงพอใจต่องานโดยรวมการได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ความชัดเจนในงานที่ทำ ความภูมิใจในงานที่ทำการเรียนรู้และการพัฒนา ความ ยุติธรรมในการทำงาน การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

ส่วน DeCotis and Summers. (1987) ได้สร้างโมเดลเชิงเหตุผลที่ทำนายแรงจูงใจ ผลการ ปฏิบัติงานและการลาออก ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรส่งผลโดยตรงในทางลบต่อความ ตั้งใจลาออก ส่วนงานวิจัยของ Stone et al. (2006) พบว่าตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออก คือการรับรู้บรรยากาศองค์กร เงินเดือนและตลาดแรงงานตามสภาพเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Rivera and Tovar. (2007) ที่พบว่า การลาออกจากงานเป็นการรับรู้โดยตรงของพนักงานที่ เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน การปรับตัวในการ ทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และพบว่า ตัวแปรด้านการตระหนักรู้ในงาน และการ ปกครองของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการลาออกของพนักงาน ส่วน Ericand Nancy. (2001) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจลาออกจาก งาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของ พนักงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานมีผลกระทบอย่างมากต่อความตั้งใจ ลาออกจากงาน ส่วนการศึกษาของ Rambur et la. (2003) พบว่าความตั้งใจลาออก มีสาเหตุมาจาก ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การไม่ได้รับการสนับสนุนในระดับที่สูงขึ้น หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ใน ชีวิต เช่น ปัญหาครอบครัว การโยกย้าย หรือความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ ไม่พอใจในค่าตอบแทน หรือการบริหารงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Liao. (2005) ที่พบว่าปัจจัยในการจ่ายค่าจ้างส่งผลต่อ การเกิดความตั้งใจลาออกของพนักงานมากกว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน

อย่างไรก็ตามได้มีงานวิจัยในประเทศ เช่น งานวิจัยของ อัครรัตน์ พูลกระจำง. (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท ไทยเม็ท ทอล จำกัด พบว่า พนักงานมีความตั้งใจลาออกมาจากสาเหตุ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌฎฐพร พึ่งบ้านเกาะ. (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่ พระประโทน. ที่ได้ข้อค้นพบว่า สาเหตุการลาออกมากที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานด้วยค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก วรรณภา วิจิตรจรรรยา. (2551); พิชญ์สิณี เสลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รังสี และมุสตี พลสารัมย์. (2552) ส่วนงานวิจัยของ สุมินทร เบ้าธรรม. (2554) ได้ศึกษาการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจางานโดยสมัครใจของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 681 คน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า

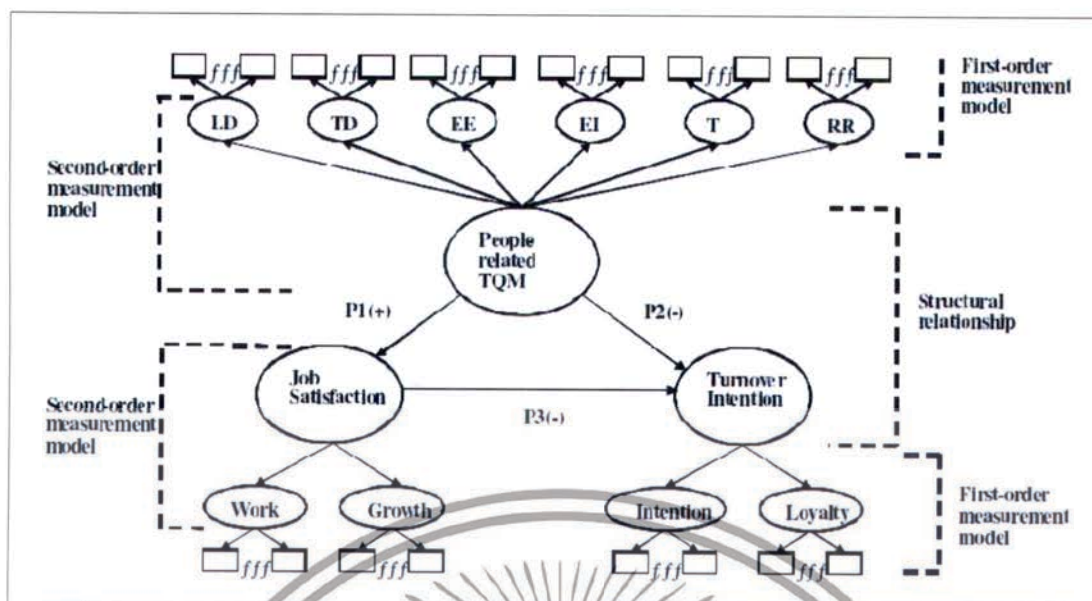
1) การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

2) การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจางานโดยสมัครใจส่วนความพึงพอใจในการทำงาน

4) การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจางานโดยสมัครใจของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 แห่งนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการศึกษาของ Yue et al.(2011) พบว่า บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพโดยรวม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจต่องานของพนักงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพโดยรวม มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งประกอบไปด้วย ความตั้งใจและความภักดีของพนักงานในองค์กร ดังภาพ 1 ปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบให้พนักงานตั้งใจที่จะลาออกจางาน ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจางานของพนักงาน ได้แก่ การขาดโอกาสในการเติบโต หัวหน้างานหรือผู้จัดการไม่เอาใจใส่หรือพนักงานในองค์กรขัดแย้งกับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม รู้สึกเบื่อในงานที่ทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพโดยรวม, ความพึงพอใจต่องานของพนักงาน ความตั้งใจลาออก  
ที่มา : Yue et al., (2011)

ส่วนมาตรวัดสำหรับความตั้งใจลาออก ของ Scott, Bishop and Chen, (2003: 12) ความเป็นไปได้ในปีต่อไปที่พนักงานจะลาออกจากรัฐนี้ ฉันมักจะคิดถึงเรื่องการลาออกจากรานปัจจุบันของฉันเสมอ ฉันวางแผนที่จะอยู่กับบริษัทนี้เป็นเวลานานเพื่อความก้าวหน้าของอาชีพของฉัน ส่วนการศึกษานของ Yue et al. (2011) มาตรวัดประกอบด้วย ความตั้งใจและความภักดีของพนักงานในองค์กร ส่วน Lewis, (2008) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกขององค์กรภาคการผลิต ซึ่งได้นำเอาการบันทึกการลาออกจากรานของพนักงานมาใช้เป็นมาตรวัดในการลาออกจากราน ซึ่งสอดคล้องกับ Price (1997) อ้างถึงใน Lewis, (2008: 100)

จากการสรุปการทบทวนมาตรวัดอัตราการลาออก นี้อาาณฤฎีและแนวคิดของ Mowday (1981) ความตั้งใจที่จะลาออกมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจลาออกโดยทันที 2) พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก พนักงานก็จะพยายามหาทางเลือกอื่นมารองรับตอนที่ลาออกไปจากองค์กรเดิม 3) พฤติกรรมด้านอื่น ๆ เช่น การขาดงาน ลาป่วย มาสาย

#### 2.2.4 การคัดเลือกพนักงานจากคู่แข่ง

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรถือเป็นภารกิจสำคัญของทุกองค์กร เนื่องจากเป็นภารกิจที่ทำให้องค์กรได้รับบุคลากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานจากตลาดแรงงาน การสรรหาและคัดเลือกที่ไร้ประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่ไร้คุณภาพและจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรล้มเหลวในที่สุด ชูชัย สมितिไกร (2547) โดยการคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พยายามในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุด เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่คาดว่าจะพยากรณ์หรือคาดการณ์คุณสมบัติของบุคลากรได้ใกล้เคียงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานมากที่สุด ที่สำคัญจะต้องตระหนักเสมอว่า การคัดเลือกบุคลากรที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความแข็งแกร่ง ความเจริญเติบโตก้าวหน้า มั่นคง และความอยู่รอดให้แก่องค์กร โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพร่วมปฏิบัติงาน

- วิลาวรรณ รัชกาล (2550: 95)
- การคัดเลือกบุคคล (Selecting) จะต้องพิจารณาดังนี้
- 1) การคัดเลือก: การจับบุคคลให้เข้าทำงาน (Selection: matching the person with the Job)
  - 2) ระบบการคัดเลือก (System Approach to Selection)
  - 3) ความต้องการตำแหน่งงานและการออกแบบงาน (Position requirements and job design) การขยายงาน (Job Enlargement) การขยายความรับผิดชอบ (Job Enrichment) การออกแบบงานจะต้องขึ้นอยู่กับโครงสร้างที่เหมาะสมทั้งด้านปริมาณ หน้าที่ และความสัมพันธ์
  - 4) ปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบงาน (Factors influencing job design) คำนี้ถึงความต้องการขององค์การประกอบกับการพิจารณาปัจจัยอื่นๆ เช่น ความแตกต่างของบุคคล นิสัย ทัศนคติ การทำงาน เทคโนโลยีที่ใช้
  - 5) ความเชี่ยวชาญ และคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ผู้บริหารจะต้องมี (Skills and personal characteristics need by managers) ผู้บริหารจ่าหน้าจะต้องมีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) จะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการนึกคิด ระดับกลาง (Middle Management) จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ส่วนผู้บริหารระดับล่างจะต้องมีความสามารถทางด้านเทคนิคในการทำงาน (Technical skill)
  - 6) คุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ (Matching Qualification With Position Requirements)
    - 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งสนับสนุนการคัดเลือกที่ประสบผลสำเร็จ (Information exchange contributing to successful) จัดเตรียมข้อมูลให้กับบุคคลที่จะมาสมัครงาน
    - 2) การคัดเลือก การแทนตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่ง (Selection placement and promotion) การเลือกจากผู้ที่สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การมีความต้องการตรงกับตำแหน่ง ลักษณะที่งานระบุไว้ การแทนตำแหน่งอาจจะทำได้โดยการเลือกบุคคลภายในที่เหมาะสมแล้วมีการแลกเปลี่ยนตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ
  - 3) ความรับผิดชอบในการคัดเลือก (Responsibility for Selection) การคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหาร ควรจะให้บริหารระดับสูงเป็นผู้พิจารณาในการคัดเลือก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7) กระบวนการคัดเลือก (Selection Process) การคัดเลือกบุคคล ต้องอาศัยลำดับขั้นต่างๆ 8 ขั้นตอนดังนี้

- ขั้นที่ 1 การรับสมัคร
- ขั้นที่ 2 การตรวจใบสมัคร
- ขั้นที่ 3 การสอบประวัติ
- ขั้นที่ 4 การสัมภาษณ์เบื้องต้น
- ขั้นที่ 5 วิธีการคัดเลือก
- ขั้นที่ 6 การตรวจสอบสุขภาพ
- ขั้นที่ 7 การคัดเลือกขั้นสุดท้าย
- ขั้นที่ 8 การบรรจุเข้าทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีนโยบายแรงงานของภาครัฐ

สำหรับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไทยมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆและมีอยู่ทุกภาคส่วน กิจการในประเทศไทย เพราะการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายในปัจจุบันทำได้แยบยลขึ้น และ แรงงานเหล่านี้ เข้าถึงพื้นที่ชั้นในของประเทศไทยได้มากขึ้น โดยเฉพาะจังหวัดที่มีค่าจ้างขั้นต่ำสูง กว่าจังหวัดอื่นๆ เช่น กทม. สมุทรสาคร สมุทรปราการ ชลบุรี และนนทบุรี เป็นคณะรัฐมนตรี ในสมัยรัฐบาลน.ส.ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็น นายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2554 ประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ก็มีกระแสว่าการหลั่งไหลของแรงงานต่างชาติจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้าน ยิ่งทวีจำนวนมาก ขึ้น ขณะที่ปัจจุบันนโยบายแรงงานต่างชาติของไทย ยังไม่มีความเสถียร หรือไม่มีนโยบายที่ ชัดเจน ที่จะสามารถควบคุมแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้เพราะเนื่องจากการผ่อน ผันแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายให้ทำงานได้ และยังมีการจ้างแรงงานต่างชาติที่ถูกจับ และส่งกลับประเทศจำนวนมาก แต่แรงงานเหล่านั้น ก็ยังลักลอบเข้าเมือง ซึ่งจากข้อมูลของสำนัก บริหารแรงงานต่างชาติ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

พบว่ามีการจ้างแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ประเภทตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ ที่มาขึ้นทะเบียนอนุญาตผ่อนผันทำงานตามสถานประกอบการต่างๆ ระหว่างวันที่ 15 มิถุนายน ถึง 14 กรกฎาคม 2554 มีจำนวนทั้งสิ้น 165,980 แห่งเมื่อแยกตามสัญชาติ เป็นสัญชาติพม่ามี 996,278 คน สัญชาติลาว 104,928 คน สัญชาติกัมพูชา 242,429 คนจังหวัดที่มีแรงงานกลุ่มนี้อันดับแรก คือ กทม. 83,337คน สมุทรสาคร 76,059 คน เชียงใหม่ 39,213 คน สุราษฎร์ธานี 30,123 คน และ ภูเก็ต 29,431 คนตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีแรงงานต่างชาติ เข้ามาทำงานตามข้อตกลง MOU และ ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว ระหว่างเดือนตุลาคม 2553- มิถุนายน 2554 จำนวนทั้งสิ้น 38,994 คน รวมกับแรงงานต่างชาติที่เข้ากระบวนการพิสูจน์สัญชาติ และได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2554 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 378,427 คน จะเห็นว่าแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน อพยพเข้ามาทำงาน ในไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้จากการประเมินของนักวิชาการ และหน่วยงานด้านความมั่นคง เชื่อว่ามีแรงงานต่างชาติ ในประเทศไทย ไม่ต่ำกว่า 2 ล้านคน สาเหตุหลักมาจากช่องว่างของรายได้ที่เพิ่มขึ้นระหว่าง ประเทศไทย และประเทศเพื่อนบ้าน และความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นในไทยด้วยขณะที่ถ้าหาก กลับมาดูนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของไทยแล้ว ยังคลุมเครือ และไม่มีทิศทางที่ ชัดเจน จึงทำให้แรงงานต่างชาติเหล่านี้ อยู่ในสถานะของแรงงานที่ผิดกฎหมาย และอาจก่อให้เกิด ปัญหาทั้งระยะสั้น และระยะยาวต่อสังคมไทย นโยบายแรงงานต่างชาติ ขณะนี้มีทั้งสิ้น 3 แนวทาง คือ 1) นำเข้าแรงงานต่างชาติจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านอย่างถูกกฎหมาย 2) การพิสูจน์สัญชาติเพื่อ เข้ามาขอใบอนุญาตผ่อนผันการทำงานชั่วคราวในประเทศไทยและ 3) การขึ้นทะเบียนแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายผ่อนผันอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย สมาน เหล่าดำรงชัย (2555)

มาตรฐานแรงงาน หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงาน ในขอบเขตของกฎหมายแรงงาน และมาตรฐานสากล กระทรวงแรงงาน (2553)

กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน (2553)

สำหรับนโยบายภาครัฐ นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ (2554) ปลัดกระทรวงแรงงาน แสดงการเห็นว่าช่วงการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการของประเทศย่อมต้องมีนโยบายที่เกี่ยวข้องถึงงานด้านแรงงานอย่างแน่นอนและกระแสหนึ่งที่กำลังมาแรงในเชิงนโยบายคือ “นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท” ซึ่งสัมพันธ์กับภารกิจสำคัญของกระทรวงซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทำงานเกี่ยวข้องกับนายจ้าง สถานประกอบการ ผู้ใช้แรงงาน คนที่กำลังหางานทำทั้งในและต่างประเทศ ผู้ว่างงานและขยายสู่แรงงานที่อยู่นอกระบบ กระทรวงแรงงานจึงจัดเตรียม 10 นโยบายด้านแรงงานเชิงรุก นโยบายสำคัญหลัก ได้แก่ นโยบายเรื่อง “ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท” มุ่งยกระดับรายได้ของแรงงานให้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน โดยเน้นเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับค่าจ้าง 300 บาทต่อวัน ซึ่งกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและประกาศใน 11 อาชีพแรกแล้วตั้งแต่ 28 กรกฎาคมที่ผ่านมา และในเดือนตุลาคมนี้จะประกาศใช้อีก 11 สาขาอาชีพต่อไป ถือเป็นก้าวที่ยิ่งใหญ่ของแรงงานไทยที่จะได้รับค่าตอบแทนรายได้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ สำหรับด้านผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ประกอบการลำดับต้นที่กระแสสังคมมีความหวังว่าจะได้รับผลกระทบ

จากสถานการณ์ จะต้องมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการโดยจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้ประกอบการ ที่ได้รับผลกระทบ ด้านผู้ประกอบการทั่วไปต้องใช้มาตรการทางภาษีเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้ผู้ประกอบการ ตัวเลขเบื้องต้นส่วนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นนายจ้างประมาณ 3.39 แสนคน “แรงงานไทยได้รับค่าจ้างตามมาตรฐาน ส่งเสริมให้มีทักษะฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น ย่อมส่งให้นายจ้าง-สถานประกอบการ มีทรัพยากรคนที่มีศักยภาพ ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศต่อไป” นโยบายเรื่อง “การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของและอุตสาหกรรมหลัก” เป็นปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขเพื่อไปสู่การสร้างตำแหน่งงาน จ้างงานที่เพิ่มขึ้น การจ้างงานในแต่ละพื้นที่ กระทรวงได้วางยุทธศาสตร์ไว้ 2 ด้าน ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มกำลังแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งในส่วนของผู้จบการศึกษาใหม่และผู้ว่างงาน ผู้ที่ทำงานไม่เต็มศักยภาพ ตลอดจนผู้พิการและผู้สูงอายุ รวมทั้งการนำเข้าแรงงานต่างชาติเท่าที่จำเป็น และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยการเพิ่มทักษะฝีมือและส่งเสริมทัศนคติและพฤติกรรมที่เหมาะสม สนับสนุนให้สถานประกอบการนำเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ ตลอดจนเน้นการบริหารจัดการระบบโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ และขณะนี้กระทรวงแรงงานกำลังเร่งจัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงาน (Labour Bank) ที่จะสามารถเชื่อมโยงความต้องการจ้างงานและกำลังคนในวัยแรงงานด้วย นโยบายเร่งส่งเสริมการฝึกทักษะพัฒนาอาชีพสำหรับแรงงาน เร่งรัดจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีมาตรการเชิงรุกเพื่อร่วมกับสถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2555 ที่จะมีหลักสูตรที่สถานประกอบการสามารถนำไปฝึกอบรมพัฒนาฝีมือเป็นการ “เพิ่มผลิตภาพแรงงานของตนให้สูงขึ้น” ประกอบกับการเตรียมเข้าสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2558 คือ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานกลางอาเซียนด้วย เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในตลาดแรงงานระดับภูมิภาค ความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภูมิภาคอาเซียนในเวทีเศรษฐกิจโลก นโยบายด้านการส่งเสริมแรงงานที่มีทักษะฝีมือออกไปสู่ภาคบริการต่างๆ ภายนอกประเทศ เน้นการขยายตลาดแรงงานทักษะฝีมือไปทำงานต่างประเทศให้มากขึ้น ด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ การพัฒนามาตรฐานคุณภาพแรงงานไทยทั้ง “ทักษะฝีมือ” “ภาษา” และพื้นฐานความรู้การปรับตัวในการทำงานและการใช้ชีวิตในต่างแดน

การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งยังรักษามาตรฐานตลาดของแรงงานไร้ฝีมือที่มีอยู่ในต่างประเทศ นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม ปรับปรุงเพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้นและครอบคลุมกฎหมายประกันสังคม ผู้ประกันตนจะสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ทุกโรงพยาบาล และขยายสิทธิการประกันสังคมกรณีว่างงานเป็นการประกันการมีงานทำ การขยายความคุ้มครองประกันสังคมตามมาตรา 40 ส่งเสริมสถานประกอบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด โดยใช้มาตรการจูงใจทางด้านภาษี นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ พัฒนาระบบการขออนุญาตทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องยิ่งขึ้น รวมทั้งควบคุมการใช้แรงงานต่างชาติให้ใช้เฉพาะแรงงานต่างชาติถูกกฎหมายตามสาขา อาชีพที่จำเป็น รวมทั้งคุ้มครองแรงงานต่างชาติตามกฎหมาย ซึ่งจะต้องควบคู่กับนโยบายการจัดระเบียบและขอบเขตเศรษฐกิจพิเศษด้านแรงงาน โดยสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในการใช้แรงงานต่างชาติให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อป้องปรามการใช้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย นโยบายการสร้างควมสามัคคีปรองดอง เน้นการใช้กลไกระบบไตรภาคีในการสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงให้เห็นว่าผู้ที่เกี่ยวข้องจากส่วนต่างๆ สามารถเข้ามาทำงานร่วมกันได้ นโยบายปัญหาหาเสพติด สนับสนุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รณรงค์ ลดปัญหาการระบาดของยาเสพติดในสถานประกอบการ ที่ทุกภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อการก้าวพ้นปัญหาเสพติดในที่สุด โดยเริ่มจากสถานที่อยู่ใกล้ตัวนายจ้าง-ลูกจ้าง นั่นก็คือ ที่ทำงานหรือสถานประกอบการโดยการเพิ่มความเข้มแข็ง “โครงการ โรงงานสีขาว” ท้ายสุดที่จะนำเสนอ คือ นโยบายด้านความสัมพันธ์กับต่างประเทศ แรงงานไทยนอกจากจะเป็นพลังการขับเคลื่อนทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ แรงงานไทยส่วนหนึ่งที่ถูกหลอกลวงหรือประสบปัญหาในต่างแดน กระทรวงแรงงานมีหน่วยงานในต่างประเทศที่ให้การดูแลแรงงานไทยที่ไปทำงานยังต่างประเทศให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิและดูแลเรื่องการขยายตลาดแรงงานในพื้นที่ 13 แห่ง 11 ประเทศ ขณะที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานนอกเหนือจากประเทศดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมภาพพจน์ในความสามารถของแรงงานไทย และจัดหาแรงงานไทยให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานจึงเห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วยระบบการจัดส่งโดยรัฐ (G to G) ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการให้ความคุ้มครองดูแลการรักษาสิทธิประโยชน์ที่รวมถึงสิทธิมนุษยชนของแรงงานไทยและกำกับการป้องกันการปราบปรามการค้ามนุษย์

### 2.3.1 นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศของรัฐบาลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 ที่ผ่านมามีผลดีต่อแรงงานไทยให้มีรายได้เพิ่มขึ้น นโยบายดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พร้อมเสี่ยงสะท้อนมุมมองต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งด้านบวกและลบ เช่น ลูกจ้างในระบบที่ยังมีงานทำอยู่พอใจได้ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ขอ ส่วนผู้ประกอบการขนาดเล็กและกลาง (ที่มีลูกจ้างระหว่าง 10-99 คน) ได้รับผลกระทบมากที่สุด ต้องปรับตัวหรือบางส่วนอาจรับไม่ไหวจนปิดกิจการ การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเรื่องดี แต่การปรับอย่างฉับพลันและก้าวกระโดด หากไม่มีมาตรการรองรับที่ดีพอ ผลกระทบอาจรุนแรงเกินคาด โดยเฉพาะผลกระทบต่อกลุ่มแรงงานอายุน้อย (ไม่เกิน 25 ปี) ที่กะต้งเสี่ยงตกงานหรือถูกผลักไปทำงานในภาคที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีโอกาสได้รับค่าจ้างต่ำกว่าขั้นต่ำ และไม่ได้รับสวัสดิการและความคุ้มครองตามกฎหมาย

จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย โดย รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ ทำการวิจัยภาพรวมนโยบายรายได้ไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) โดยชี้ให้เห็นว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไทยยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น และยังมีแรงงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่า 4 ล้านคนในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ความไม่สมดุลดังกล่าวเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า การคุ้มครองแรงงานยังครอบคลุมไม่ทั่วถึงที่จะทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างสอดคล้องกับค่าครองชีพอีกเป็นจำนวนมากทั่วประเทศ ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของแรงงานตกต่ำเสี่ยงต่อความยากจนและภาระหนี้สิน การดำเนินนโยบาย “ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท” ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รัฐบาลให้ครบทุกจังหวัดใน 2 ครั้งคือ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 และวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 คิดเป็นการเพิ่มค่าแรงถึงร้อยละ 80 ของค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ย ซึ่งนโยบายดังกล่าวถือว่าเป็นนโยบายที่มีความสำคัญและจะมีผลกระทบอย่างมหาศาลกับตลาดแรงงานไทย ผลการศึกษาแนะนำเสนอข้อดีและข้อเสียของนโยบายดังกล่าว ดังนี้

### 2.3.1.1 ข้อดี

- 1) ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเท่ากันทั่วประเทศ มีฐานะความเป็นอยู่โดยรวมดีขึ้น เนื่องจากมีเงินทุนหมุนเวียนจากการจ่ายใช้สอยมากขึ้น รัฐสามารถจัดเก็บภาษีได้มากขึ้น
- 2) การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทำให้แรงงานได้ประโยชน์โดยตรงประมาณ 3.2 ล้านคน หรือเกือบร้อยละ 30 ของลูกจ้างเอกชนทั้งหมด
- 3) ค่าจ้างใหม่ที่เพิ่มขึ้นช่วยลดความเหลื่อมล้ำให้กับแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ และมีอำนาจต่อรองน้อย

### 2.3.1.2 ข้อเสีย

- 1) ทำให้ต้นทุนรายจ่ายของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น หรือ แรงงานฝีมือสูงขึ้นมาก เช่น กลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มอุตสาหกรรมการค้าและบริการ เป็นต้น
- 2) มีความเสี่ยงที่เงินเฟ้ออาจจะเพิ่มขึ้นได้ถึงร้อยละ 1 จากกรณีปกติ และอาจจะลดความสามารถในการแข่งขันเนื่องจากต้นทุนเชิงเปรียบเทียบที่สูงขึ้นของไทย ทำให้ราคาสินค้าไทยสูงขึ้น
- 3) ภาระด้านต้นทุนค่าแรงงานของนายจ้างจะเพิ่มขึ้นประมาณ 1,000 ล้านบาทต่อวัน ซึ่งอาจส่งผลให้สัดส่วนการจ้างงานของรัฐถึงขนาดกลางและย่อม โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมลดลงมากและเคลื่อนย้ายไปสู่เศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Economy) มากขึ้น
- 4) ถ้าไม่สามารถปรับระดับผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นอีกร้อยละ 8-10 อาจส่งผลให้การขยายตัวผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ลดลงมากกว่าร้อยละ 1.7 จากกรณีปกติ

### 2.3.1.3 สำหรับผลกระทบด้านต่าง ๆ จากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ได้แก่

- 1) ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ผลการศึกษา พบว่า การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำครั้งนี้เป็นการปรับขึ้นสูงและทันที และเมื่อพิจารณาถึงสาขาที่จะได้รับผลกระทบต่อต้นทุนค่าจ้างรวมมากที่สุดคือ สาขาเกษตรกรรมซึ่งอาศัยแรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) โดยหากคิดเป็นจำนวนเงินแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นจำนวน 2,125 – 2,936 ล้านบาทต่อเดือน คิดเป็นการเพิ่มร้อยละ 21.71 – 29.99 สาขาที่จะได้รับผลกระทบมากอันดับที่ 2 ได้แก่ สาขากิจการโรงแรมและบริการด้านอาหาร ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น 465 – 861 ล้านบาทต่อเดือน คิดเป็นต้นทุนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.82 – 14.32 อันดับต่อมาคือ สาขาก่อสร้าง โดยจ่ายเพิ่มขึ้น 836 – 1,308 ล้านบาท คิดเป็นค่าจ้างที่ต้องเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.01 – 10.98 จะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดนั้นเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น คือ พึ่งพาแรงงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัดส่วนสูงและอัตรากำไรสุทธิต่ำ โดยสรุปแล้ว การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมทั้งในระยะกลางและระยะยาว ซึ่งอาจจะมีผลดังนี้

1.1 ผลกระทบด้านการส่งออก ภาคส่งออกของไทยมีมูลค่ากว่าร้อยละ 62-65 ของผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) และมีแรงงานอยู่ในระบบกว่า 5.5 ล้านคน ซึ่งอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้น 15 กลุ่มในภาคส่งออกจะได้รับผลกระทบจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น เนื่องจากค่าจ้างแรงงานของไทยยังสูงกว่าค่าจ้างแรงงานของประเทศคู่แข่ง เช่น เวียดนาม อินโดนีเซีย อินเดีย บังกลาเทศ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการส่งออกของไทยลดลงและจะเป็นปัญหาโครงสร้างเศรษฐกิจระยะยาว

1.2 ผลกระทบทางด้านการเงินเพื่อการปรับค่าจ้างตามนโยบายจะมีผลกระทบต่อโครงสร้างอุตสาหกรรมเป็นลูกโซ่ทั้งแผง เนื่องจากสินค้าที่จะมาถึงผู้บริโภคได้ต้องผ่านห่วงโซ่อุปทานประมาณ 10 อุตสาหกรรม แต่ละช่วงต้องมีการผลักภาระค่าจ้างบางส่วนใส่เข้าไปในตัวสินค้า ทำให้สินค้าเมื่อถึงมือผู้บริโภคมีราคาสูงขึ้น เป็นต้นทุนของภาคการผลิต ซึ่งผู้บริโภคจะเป็นผู้รับค่าใช้จ่ายในส่วนนี้

1.3 การกระจายรายได้และการกระจุกตัว การใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ ในอัตราเดียวทั่วประเทศจะส่งผลให้อุตสาหกรรมกระจุกตัวอยู่ในเขตเมืองใหญ่ โดยเฉพาะในปริมณฑล เพราะไม่มีแรงจูงใจที่จะกระจายการผลิตไปในต่างจังหวัดซึ่งมีรัศมีระยะทางเกินกว่า 300 กิโลเมตร เนื่องจากระยะทางที่ยาวไกลจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการขนส่งที่สูงขึ้น ในระยะยาวจะเป็นการทำลายโครงสร้างค่าจ้างปัจจุบันที่เน้นให้อุตสาหกรรมขยายตัวไปในจังหวัดที่ห่างไกลเพื่อเป็นการกระจายรายได้และกันคนให้อยู่ในพื้นที่

1.4 ผลกระทบด้านการลงทุน ไทยยังจำเป็นต้องพึ่งพาการลงทุนจากต่างประเทศ เนื่องจากไทยจำเป็นต้องขยายภาคการผลิตเข้ามารองรับแรงงานใหม่ในแต่ละปี หากค่าจ้างของไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เวียดนามซึ่งอัตราค่าจ้างต่ำกว่าไทย 2.3 เท่า จะทำให้การลงทุนในประเทศมีการชะลอตัว ทั้งนี้ ในระยะสั้นและกลาง ภาคการผลิตของไทยจำเป็นต้องใช้การผลิตที่มีแรงงานเข้มข้นอยู่ในระบบการผลิตก่อนที่ไทยจะปรับตัวไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะเทคโนโลยีและนวัตกรรมมากขึ้น

1.5 แรงงานผิดกฎหมายจะไหลเข้ามาสู่ระบบมากขึ้น ค่าแรงที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านของไทยจะเป็นการกดดันให้มีแรงงานผิดกฎหมายไหลเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้นกว่าเดิม

2) ผลกระทบต่อภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคบริการ โดยภาพรวม ต้นทุนการผลิตรวมจะได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงครั้งนี้โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 4 โดยหากพิจารณาผลกระทบเป็นรายกลุ่ม พบว่า ทุกกลุ่มอุตสาหกรรมไม่ว่าจะขนาดเล็ก กลาง ใหญ่จะได้รับผลกระทบเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 90-94 เมื่อพิจารณาถึงผลกระทบรายภาค พบว่า ภาคตะวันออกได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลกระทบมากที่สุดร้อยละ 98 ตามมาด้วยภาคเหนือร้อยละ 96 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 95 ภาคใต้ร้อยละ 90 และภาคกลางได้รับผลกระทบน้อยที่สุดร้อยละ 89 สำหรับผลกระทบกับรายสาขา ธุรกิจ พบว่า ธุรกิจที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นในภาคการผลิต เรียงลำดับผลกระทบมากไปน้อย ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ยาง ผลิตภัณฑ์เหล็ก ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องกระเป่าหนัง เป็นต้น ในส่วนภาคบริการ ได้แก่ ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างบ้านและธุรกิจการขนส่งทางบก เป็นต้น นอกจากนี้แล้วมีการคาดการณ์ว่า การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอาจส่งผลให้หลายธุรกิจต้องปิดกิจการหรือย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศอื่น ๆ อันจะนำไปสู่การลดลงของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน

ส่วนการศึกษาของ สุรนนท์ เทียนฉาย. (2555) เรื่องการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ไปปฏิบัติของผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่รัฐ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมความพร้อมเพื่อปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาล ส่วนหนึ่งเนื่องจากว่าไม่ต้องการกระทำผิดต่อบทกฎหมาย แต่ยังคงกังวลกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา ด้วยเหตุที่ว่าแรงงานที่ได้รับการปรับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลมักเป็นพนักงานใหม่หรือกลุ่มผู้เพิ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนพนักงานเก่าหรือผู้บริหารไม่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือปรับในอัตราที่ต่ำ ดังนั้น หลายบริษัทจึงมีความจำเป็นต้องคาดการณ์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ด้วยการปรับอัตราค่าจ้างให้กับพนักงานเก่าหรือผู้บริหาร เพื่อบรรเทาปัญหาทางด้านจิตใจและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

สำหรับสำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมอง (Focus Group) กลุ่มนายจ้างและลูกจ้าง ปัญหาค่าแรงงาน 300 บาท ตามนโยบายรัฐบาล ส่งผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2556 ที่โรงแรมแกรนด์รอยัลพลาซ่า อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีตัวแทนทั้งจากฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง จำนวนกว่า 60 คน ร่วมแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมทั้งนำเสนอปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้นให้เห็นออกมาจากนโยบายนี้อย่างมากมาย ด้านฝ่ายของลูกจ้างได้สะท้อนถึงปัญหาในช่วงที่ผ่านมาว่า มีนายจ้างบางส่วนไม่ยอมปฏิบัติตามนโยบายรัฐที่ออกมาดังกล่าวอย่างแท้จริง ด้วยการนำเอาเงินสวัสดิการอย่างอื่นมาเหมารวมเป็นค่าจ้าง เช่น ค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่าเดินทาง มาคิดบวกรวมทบไปว่าเป็นการให้เงินค่าจ้างเต็ม 300 บาท ตามนโยบายของรัฐบาลที่ประกาศใช้แล้ว ทั้งที่ไม่เกี่ยวข้องกัน เนื่องจากเงินสวัสดิการส่วนนี้เป็นผลมาจากข้อเรียกร้องของแรงงานเอง ผ่านทางสหภาพแรงงาน และมีมาก่อนหน้าการประกาศใช้นโยบาย 300 บาท นอกจากนี้ นายจ้างยังถือโอกาสเดียวกันนี้ไม่ปรับขึ้นค่าแรงงานให้แก่ลูกจ้าง หรือหยุดการปรับขึ้นค่าจ้างแบบขยับขึ้น ไต่ยาวนานไปจนถึงปี 2558 ตามที่ควรจะเป็น หรือเคยปฏิบัติมาก่อนหน้านี้ ที่ในทุกๆ ปี สถานประกอบการจะต้องมีการปรับขึ้นเงินค่าแรงงานให้แก่ลูกจ้างจนเป็นเรื่องปกติที่เคยปฏิบัติมา นโยบายนี้จึงเปรียบเสมือนกับแรงงานถูกเอาเปรียบ หรือถูกยืมอัตราค่าจ้างอนาคตมาใช้ก่อน แต่การปรับรายได้ไม่ปรับขึ้นให้ทันถึงกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2 ปี โดยที่สินค้า และค่าครองชีพนั้น ได้ปรับขึ้นเป็นทวีคูณในระยะยาวนำไปก่อนหน้านี้แล้ว จากการประกาศนโยบายขึ้นค่าแรงงาน 300 บาทของรัฐบาล

ขณะเดียวกัน หลังนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ถูกนำมาใช้ ยังได้ส่งผลกระทบต่อถึงการพิจารณาให้สวัสดิการอื่นจากสถานประกอบการแก่ลูกจ้างแรงงานที่ยากขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ ยังส่งผลทำให้สถานประกอบการบางแห่งแอบปรับลดสวัสดิการลงอีกหลายด้าน เพื่อลดต้นทุนการจ้างงานลง เช่น จากเดิมนายจ้างเคยให้ข่าวสารแก่พนักงานเป็นสวัสดิการช่วยเหลือรายเดือน คนละ 1 ลูกก็จะถูกตัดออก หรือปรับลดชั้นคุณภาพสิ่งที่ให้เสริมส่วนนี้ไป จากข้าวหอมมะลิ เป็นการให้ข้าวขาวธรรมดาแทน และที่ส่งผลร้ายต่อขวัญกำลังใจพนักงานเดิมในองค์กร คือ อัตราค่าแรงงานใหม่ที่ไปกระทบต่อค่าจ้างแรงงานของพนักงานเก่าที่ทำงานมานานหลายปี แต่มีค่าแรงงานที่ขึ้นตามขึ้นบันได ที่ไม่แตกต่าง ไปจากค่าแรงงานของพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้ไม่นาน แต่กลับได้อัตราค่าแรงงานที่สูงขึ้นจนมาอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน อย่างนี้คนเก่าจึงมองว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนโยบายปรับขึ้นค่าแรงงานนี้ของรัฐบาล ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน และนำไปสู่ปัญหาความไม่ตั้งใจ หรือทุ่มเทให้แก่องค์กร

กลุ่มแรงงานดังกล่าวได้เสนอความคิดเห็นต่อปัญหาที่ส่งผลกระทบจากกรณีขึ้นนโยบายนี้ไปยังรัฐบาลว่าให้รัฐบาลหาทางลดค่าครองชีพที่สูงขึ้น ให้ลดลงมาอยู่ในระดับเดิมก่อนหน้าการประกาศขึ้นค่าแรงงาน 300 บาทให้ได้ พร้อมทั้งขอให้ทำการปลดล็อกผลกระทบนี้ด้วยการออกเป็นกฎหมายให้ผู้ประกอบการขึ้นค่าจ้างแรงงานให้แก่ลูกจ้างในทุกๆ ปี แบบเป็นขึ้นบันได พร้อมทั้งให้เพิ่มสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้มากขึ้น พร้อมทั้งมีการจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบสัจจรไปจนถึงยังสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ด้วย นอกจากนี้ ยังได้เสนอให้รัฐบาลทำการควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่หลั่งไหลเข้ามาแทรกแทนแรงงานไทยจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้าน เพราะเข้ามาแย่งอาชีพของคนไทยทำ พร้อมทั้งขอให้ลดอัตราหักเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมของฝ่ายลูกจ้างลง และเพิ่มสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมให้มากขึ้น โดยเฉพาะทางด้านทันตกรรมส่วนความคิดเห็นส่วนใหญ่ของทางฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนนั้น ได้ระบุว่าจากนโยบายดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนที่สูงขึ้นคิดตามมาในทันที ทั้งค่าวัตถุดิบ ค่าแรงงาน ค่าโสหุ้ย พร้อมทั้งยังเกิดปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง และทำให้ความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการลดลง โดยมีความเห็นที่ตรงกันกับทางฝ่ายของลูกจ้างในส่วนของผลกระทบด้านค่าแรงงาน ระหว่างแรงงานเก่า และแรงงานใหม่

ส่วนการศึกษาของ ธนาคารแห่งประเทศไทย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงาน หลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ทราบถึง ผลของนโยบาย การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศ (ซึ่งมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556) จะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์แรงงาน ในด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน อาชีพเดิมของแรงงาน แหล่งข้อมูล ในการหางานใหม่ และสาเหตุของการย้าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ ผู้ประกอบการและการปรับตัวของผู้ประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2556 อย่างไรก็ตาม โดยทำการศึกษาจากกลุ่ม ตัวอย่าง ในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดนครราชสีมา ใช้การสุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มแรงงานพื้นฐานที่เคยมี ประสบการณ์การทำงานและผู้ประกอบการรับเข้าทำงานตั้งแต่มีการปรับขึ้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย การสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการ จำนวน 23 ราย แบบสอบถามแรงงานในสถานประกอบการจำนวน 373 ราย สัมภาษณ์แรงงานเชิงลึกอีก จำนวน 12 ราย และสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐจำนวน 3 ราย ผล การศึกษาสรุปแยกเป็น ผลกระทบที่ เกิดขึ้นกับแรงงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประกอบการ ได้ ดังนี้ 1) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแรงงาน 1.1 เกิดแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนงานหรือเคลื่อนย้าย แรงงาน หลังจากนโยบายปรับค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับ โดยร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นการ เคลื่อนย้ายข้ามจังหวัด อีกร้อยละ 43 เป็นการ เคลื่อนย้ายภายในจังหวัด ทั้งนี้แรงงานที่เคลื่อนย้าย ส่วนใหญ่ยังคง เลือกทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจ (Sector) เดิมเป็นสำคัญนอกจากนี้ ยังจูงใจให้ แรงงานนอกระบบร้อยละ 21.7 ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเคย ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ช่วยธุรกิจ ครอบครัวยุ และรับจ้างทั่วไปเข้ามาทำงานเป็นแรงงานในระบบมากขึ้น โดยเฉพาะในภาคการผลิต ทั้งนี้ แรงงานส่วนใหญ่จะทราบข้อมูลแหล่งการจ้างงานจากญาติ/เพื่อน/ คนใกล้ชิดเป็นสำคัญ มี ข้อสังเกตว่า แรงงานทราบข้อมูลแหล่งงาน จากจัดหางานจังหวัดเพียงร้อยละ 2 เท่านั้น สำหรับ สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยรวม พบว่า แรงงาน ร้อยละ 84.7 ของกลุ่มตัวอย่าง เลือกที่จะ ลาออกจากการที่ทำอยู่เดิมเอง โดยให้เหตุผลเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ต้องการทำงานใกล้บ้าน ต้องการ งานที่มีมั่นคง และต้องการอยู่กับครอบครัว โดยมีเพียงร้อยละ 7 เท่านั้น ที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือลดคนงาน เพราะ ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท สำหรับผลกระทบ อื่นๆ พบว่า แรงงานร้อยละ 30.3 ของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลให้ค่า ครองชีพสูงขึ้น ร้อยละ 16.6 เห็นว่าสวัสดิการที่ทำงานปัจจุบันลดลง

โดยเฉพาะในภาคการผลิต ได้แก่ สวัสดิการค่าเดินทาง สวัสดิการรถรับและส่งพนักงาน สวัสดิการด้านอาหารและที่พักอาศัย และร้อยละ 10 เห็นว่าทำให้หางาน ยากขึ้น ตามลำดับ 2. ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการ 2.1 ในส่วนของผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการ

พบว่า อัตราการเข้าและลาออกจากการงาน (Turnover) ของแรงงานในพื้นที่ลดลง เนื่องจาก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบกับตลาดแรงงาน ที่เคยดึงตัวในพื้นที่ที่สำรวจ ผ่อน คลายลงกว่าช่วงปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็น ผลจากการปิดสาขาโรงงานหรือการปรับลดแรงงานบางส่วน ของกิจการ บางแห่ง ทำให้ผู้ประกอบการหาแรงงานในพื้นที่ได้ง่ายขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่ยังคงได้รับผลกระทบจากต้นทุนที่เพิ่มขึ้น แต่การปรับตัวไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับการเพิ่ม ผลผลิตการผลิตเป็นสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การกำหนด เป้าหมายการทำงานที่สูงขึ้น การจ่ายค่าแรงตามคุณภาพของงาน การปรับ กระบวนการผลิต การนำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องจักรและเครื่องทุ่นแรงเข้ามาช่วยทำงาน บางธุรกิจจ้าง Contract Out หรือใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น สำหรับ ประเภทธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มธุรกิจรับจ้างผลิต หดกัฬาเพื่อการส่งออก ซึ่งบางรายปิดสาขาโรงงานในเขตพื้นที่ใกล้เคียงลง หรือลดสวัสดิการลดรับ-ส่งและเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง บางรายมีแผนที่จะขยายการลงทุนไปประเทศพม่าแทน ธุรกิจให้บริการทำความสะอาดและ พนักงานขับรถ กิจการประสบปัญหาการขาดทุน ส่วนธุรกิจบริการขนส่ง สินค้า/ธุรกิจขนส่งผู้โดยสารและธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง กลับประสบปัญหา การขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะธุรกิจขนส่งสินค้า/ผู้โดยสาร ที่ยัง ขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งช่างซ่อมบำรุง พนักงานขับรถและพนักงาน บริการบนรถเป็นจำนวนมาก

จากผลกระทบในการปรับค่าจ้างแรงงาน 300 บาทนี้ ทางฝ่ายของผู้ประกอบการได้ร้องขอความช่วยเหลือไปยังรัฐบาลว่า ให้ช่วยหาทางลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ และเข้ามากำหนดราคากลางของวัตถุดิบ พร้อมทั้งขอให้ลดภาษีทั้งแบบเหมารวม และ VAT (ให้เหลือร้อยละ 5) และลดค่าไฟฟ้า โดยขอให้ปรับลดอัตราการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนทดแทนของผู้จ้างลงอีก รวมทั้งขยายเวลาในการเก็บเงินสมทบประกันสังคมจากนายจ้างให้อยู่ที่อัตราร้อยละ 4 ไปนานอย่างน้อยอีก 3 ปี และให้นำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่พนักงานมาลดหย่อนภาษีได้ถึง 3 เท่า รวมถึงให้ลดอัตราการเรียกเก็บภาษีวัตถุดิบนำเข้าจากต่างประเทศด้วย นอกจากนี้ ยังร้องขอให้รัฐบาลหมุนเครดิตการปล่อยกู้เพื่อลงทุนโดยไม่ต้องใช้หลักทรัพย์ค้ำประกัน และปรับลดภาษีโรงเรือนให้ต่ำลงอีก เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบให้อยู่รอด และให้ลดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่รัฐบาลประกาศใช้ 300 บาทต่อวันเป็นนิตถึ 5 ปี

## 2.4 นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม

พรบ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพ.ศ.2546 ซึ่งปรับปรุงแก้ไขในปี 2550 ได้เสนอนิยามสวัสดิการสังคมว่า เป็น“ระบบการจัดบริการทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นั้นทนากการกระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ” โดยมีคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ(ก.ส.ค.)ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานและมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธานคนที่หนึ่งทำหน้าที่เสนอแนะและให้ความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการจัดสวัสดิการสังคมและการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการสังคมอย่างเป็นระบบ ทั่วถึงและต่อเนื่อง รวมทั้งเสนอแผนพัฒนางาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการสังคมต่อคณะรัฐมนตรีเพื่ออนุมัติเป็นแผนแม่บท ซึ่งคณะกรรมการก.ส.ค. ในรัฐบาลชุดที่ผ่านมา (พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์) ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์ 5 ปีสร้างสวัสดิการสังคมไทยฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550-2554) และแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทยเพื่อชีวิตมั่นคง พ.ศ. 2550-2554 โดยมีแนวทางในการสนับสนุนดังนี้

1) ให้กระทรวง ทบวง กรม นำแผนปฏิบัติการไปจัดตั้งงบประมาณประจำปีรองรับ

2) คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำโครงการรองรับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยนำเสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติงบประมาณเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

3) ส่งเสริมให้มีการระดมทุนจากทุกภาคส่วน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม ได้แก่ การบริจาคเงินเข้ากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนของภาคประชาชน ชุมชน ท้องถิ่นและภาคธุรกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น มูลนิธิชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมได้อย่างสะดวกและคล่องตัวขึ้น

4) การขอตั้งงบประมาณกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ตามแนวทางการจัดสรรเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ปีงบประมาณ 2550 – 2554

ระบบการตั้งงบประมาณประจำปีตามแผนงาน โครงการของกระทรวง ทบวง กรม วางอยู่บนยุทธศาสตร์ที่มาจากวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาลในแต่ละยุค โดยที่แผนพัฒนาฉบับที่ 10 มีเป้าหมายมุ่งพัฒนาประเทศสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ให้คนไทยมีคุณธรรมนำความรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ และทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดสวัสดิการสังคมที่มุ่งส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสม เป็นธรรม โดยกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างสวัสดิการสังคมไทยในปี 2550 – 2554 ครอบคลุมมิติด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไปไว้ดังนี้

- 1) การใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างความมั่นคงของมนุษย์
- 2) การเสริมพลังและกระจายอำนาจให้พันธมิตรในการจัดสวัสดิการสังคม
- 3) การป้องกันปัญหาสังคมโดยการสร้างความรู้ ค่านิยม และวิถีการดำเนินชีวิตใหม่ โดยเน้นการลดละเลิกอบายมุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) การสร้างสมรรถนะของระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิจัยและพัฒนา การจัดการความรู้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

5) การเสริมสร้างการรวมพลังเพื่อเพิ่มเป็นทวีคูณในการจัดสวัสดิการสังคม โดยพัฒนาระบบและแนวทางบูรณาการงานของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคธุรกิจ องค์กรภาคประชาชน และชุมชน

6) การสร้างเอกภาพในการบริหารแผนยุทธศาสตร์โดยสร้างความเข้มแข็งแก่หน่วยงานกลางที่ดูแลงานสวัสดิการสังคม

7) การพัฒนาระบบการเงิน การคลัง และการปฏิรูปกฎหมายที่ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมรูปแบบต่างๆ

#### 2.4.1 กลไกการจัดการ

การขับเคลื่อนสวัสดิการสังคมไทยเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องดำเนินการผ่านกลไกของระบบราชการที่แบ่งเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น โดยมีรูปแบบและวิธีการจัดสรรงบประมาณดังนี้

1) จัดสรรตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน โดยมีหน่วยจัดการในระดับประเทศและจัดสรรตามขนาดหรือสถานภาพของกลุ่มเป้าหมายในหน่วยจัดการระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และระดับท้องถิ่น รวมทั้งในระดับหมู่บ้านและชุมชน

2) จัดสรรในรูปแบบกองทุนหมุนเวียนและ โครงการที่เป็นรายจ่ายประจำปี

ปัญหาที่ผ่านมาของระบบจัดการที่ทับซ้อนกันคือ การขาดเอกภาพในการบริหารจัดการเพื่อไปสู่เป้าหมายที่จินตนาการไว้ทั้งที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาฉบับที่ 10 และเป้าหมายของสวัสดิการสังคม แม้ว่าจะได้วางระบบในการพัฒนาประเทศที่มาจากฐานความรู้ตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น จังหวัดและประเทศแล้วก็ตาม กล่าวคือ ในระดับหมู่บ้าน กำหนดให้มีการจัดทำแผนแม่บทชุมชน จากฐานข้อมูลรับจ่ายและหนี้สินในครัวเรือน ทุนวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติเพื่อประมวลวิเคราะห์ปัญหาและศักยภาพของชุมชน แผนแม่บทชุมชน ที่ได้จะถูกเชื่อมโยงเข้ากับแผนพัฒนาของท้องถิ่น และแผนพัฒนาจังหวัดเพื่อวางกรอบการพัฒนาที่สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการ และศักยภาพของชุมชนในแต่ละระดับ โดยหน่วยจัดการระดับหมู่บ้าน ท้องถิ่นและจังหวัด ซึ่งเชื่อมโยงกับหน่วยจัดการระดับประเทศ แต่เนื่องจากหน่วยจัดการในระดับต่างๆ ซึ่งมีด้วยกันหลากหลายต่างยึดเอาแผนงานโครงการของตนเป็นตัวตั้ง โดยวางระบบตัวแทนชาวบ้านให้เป็นกลไกอาสาของหน่วยงานตน ต่างคนก็ต่างทำเพื่อตอบตัวชี้วัดของตน แม้ว่าจะมีกลไกคณะกรรมการทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยงและบูรณาการความซ้ำซ้อนของหน่วยงานในระดับต่างๆ แต่ส่วนใหญ่ยังคงยึดติดหรือจำเป็นต้องติดยึดกับระเบียบและการประเมินผลที่ใช้หน่วยงานเป็นตัวตั้ง อีกทั้งยังขาดทักษะการทำหน้าที่ผู้สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้กับชุมชน สาเหตุสำคัญคือ รัฐไทยยังมีกระบวนการจัดการเพื่อการปกครองและควบคุม ทำให้ธรรมเนียม กฎหมาย และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระเบียบข้อบังคับต่างๆของรัฐที่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรยังคงมีเค้าของความคิดในเรื่องเหล่านี้ อยู่มาก แม้ว่าโดยรูปแบบจากการวางกลไกการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ จะค่อยๆคลี่คลายเป็นการกระจายอำนาจให้กับชุมชนมากยิ่งขึ้นก็ตาม และว่าโดยสายเลือดหรือ วัฒนธรรมราชการที่ฝังลึกกว่าตัวอักษรที่ตราไว้ยังคงความเข้มข้นของระบบเจ้านายที่ยึดติดใน รูปแบบพิธีการมากกว่าตัวเนื้อหา

อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการสังคมไว้ เช่น

สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไข ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรมและให้ เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมี รายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ สิทธิประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2547: 201-202)

การจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดบริการสวัสดิการตามมาตรฐานที่พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 กำหนด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์, 2546)

สวัสดิการสังคม” หมายความว่า ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การ แก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้น พื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมี รายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความ เป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2546)

การจัดสวัสดิการสังคม” หมายความว่า การจัดบริการสวัสดิการสังคมตามมาตรฐานที่ คณะกรรมการกำหนด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2546)

ผู้รับบริการสวัสดิการสังคม” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งอยู่ในสภาวะยากลำบากหรือที่ จำต้องได้รับความช่วยเหลือ เช่น เด็ก เยาวชน คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ถูกละเมิดทางเพศ หรือกลุ่มบุคคลอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด (กระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2546)

รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดสวัสดิการสังคมที่เกิดขึ้นในความเป็น จริงของสังคมไทย ขึ้นอยู่กับการให้ความหมายโดยใช้ฐานคิดในลักษณะหนึ่งในสังคมนั้นๆ โดยทั่วไปที่ปรากฏ ธนาวิทย์ กางการ (2553) มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมตามพื้นที่ (Area-Based) การจัดสวัสดิการสังคมในรูปแบบของพื้นที่เป็นฐาน โดยทั่วไปเป็นการจัดตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ พื้นที่การปกครองประเทศ เช่น ภาค จังหวัด อำเภอ ท้องถิ่น ตำบล รูปแบบการจัดสวัสดิการลักษณะนี้หน่วยงานพื้นที่จะต้องมาร่วมกันจัดบริการตามภารกิจ หน้าที่ขององค์กรสวัสดิการสังคมเพื่อให้เกิดความครอบคลุม ทัวถึง เป็นธรรม และมีมาตรฐานที่ดีด้านคุณภาพบริการ รูปแบบสวัสดิการตามพื้นที่เป็นจึงมีข้อจำกัดต่อการเข้าถึงแหล่งบริการของกลุ่มเป้าหมาย เพราะต้องแสดงหลักฐานสิทธิตามภูมิลำเนาของการตั้งถิ่นฐานที่อยู่อาศัยเป็นหลักปัจจุบันรูปแบบนี้จึงควรพัฒนาโดยใช้มิติอื่นๆ มาร่วม เช่น ใช้ทั้งพื้นที่เป็นฐาน (Area-Based) ร่วมกับการใช้โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรภาครัฐ (Functional-Based) และการใช้การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ (Participation-Based) เพื่อให้เกิดรูปแบบการจัดสวัสดิการทั้งแนวดิ่ง(การจัดการจากบนลงล่าง) และแนวราบร่วมกันที่สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ

2) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมตามวิธีการ (Methods) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับวิธีการทางสังคมสงเคราะห์ระดับจุลภาค เช่น เฉพาะราย กลุ่มชนและชุมชน ซึ่งถือเป็นรูปแบบการจัดบริการโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ขณะที่การให้บริการโดยทางอ้อมและระดับมหภาค เช่น การบริหารงานองค์กรและกรวิจัยก็เป็นการสนับสนุนให้เกิดรูปแบบการจัดสวัสดิการใหม่ๆ ขึ้น แต่โดยทั่วไปรูปแบบการจัดสวัสดิการจะเน้นที่การให้บริการเฉพาะรายมาก จึงส่งผลให้รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมลักษณะนี้ จึงต้องใช้ทั้งระดับจุลภาคร่วมกับมหภาค

ปัจจุบันรูปแบบการจัดสวัสดิการฯ จึงต้องมีการพัฒนาหลายๆ วิธีการทางสังคมสงเคราะห์ เน้นการบูรณาการร่วมกัน โดยเฉพาะการกระทำทางสังคม (Social Action) เช่น การรณรงค์ การผลักดัน การต่อรองคับคูล ไลต่างๆทางสังคมเพื่อให้เกิดรูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ ขึ้น

3) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในลักษณะของการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในลักษณะนี้เป็นกรสร้างกระแสใหม่ กระแสทางเลือกของสังคมต่อการจัดสวัสดิการที่เชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาสำคัญของสังคมที่เชื่อว่า ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ให้รู้จักการป้องกัน คุ้มครองสิทธิของตนเอง การเมือง และสังคมวัฒนธรรม การเคลื่อนไหวทางสังคมก็เพื่อสร้างความตระหนักของคนในสังคมความรับผิดชอบทางสังคมร่วมกันด้านสวัสดิการ เช่นการใช้เครือข่าย การใช้องค์กรชุมชนเคลื่อนไหวต่อรองกับอำนาจรัฐ เป็นต้น รูปแบบนี้เชื่อว่าจำเป็นต้องกำหนดแผนยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลไกการทำงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม

4) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมโดยสถาบัน (Institutional-Based) รูปแบบการจัดสวัสดิการทางสังคมโดยสถาบันเป็นการจัดสวัสดิการที่รัฐเชื่อว่า รัฐควรแทรกแซงการจัดสวัสดิการให้กับประชาชน โดยใช้โครงสร้างอำนาจของรัฐทำหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคมในลักษณะต่างๆ เช่น สวัสดิการภาคบังคับ เป็นการจัดผ่านกลไกนโยบายสังคมทางกฎหมาย เช่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริการประกันสังคม บริการการศึกษาภาคบังคับ บริการประกันสุขภาพ บริการสถานสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น แต่เนื่องจากบริการดังกล่าวมาสามารถตอบสนองกับความต้องการของคนทุกคนในสังคมได้ จึงทำให้เกิดรูปแบบการจัดบริการสวัสดิการที่ลดการพึ่งพาสถาบันของรัฐลง (Deinstitutional - Based) บริการในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นจากภาคส่วนของชุมชน ประชาชนที่มีศักยภาพ ความเข้มแข็งเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ส่วน ระพีพรณ คำหอม (2549) กล่าวว่าองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปมีการใช้ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะกว้างและลักษณะแคบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ การศึกษา (Education) สุขภาพอนามัย (Health) ที่อยู่อาศัย (Housing) การทำงานและการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance) ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) บริการสังคม (Social Services) นันทนาการ (Recreation) 2) องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาแบ่งเป็น 3 บริการ ได้แก่ บริการประกันสังคม (Social Insurance) เป็นบริการที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยใช้ระยะเวลาอยู่นาน ถึง 38 ปี (2495 - 2533)

ซึ่งกฎหมายดังกล่าวบังคับให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม การจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคมประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ในอัตราไม่เกินร้อยละ 1.5 ของลูกจ้าง รายเดือนของลูกจ้างแต่ละคนเท่าๆ กัน โดยครอบคลุมให้ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์ทดแทนในระยะแรก 4 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยนอกเวลาการทำงาน กรณีพิการทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร และกรณีตาย ต่อมาเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2541 กองทุนประกันสังคมได้ขยายสิทธิประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้นอีก 2 กรณี คือ กรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ จึงส่งผลให้ผู้ประกันตนต้องจ่ายเพิ่มอีกร้อยละ 2.0 และรัฐบาลสมทบเพิ่มร้อยละ 1.0 เงินสมทบที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างนำส่งร้อยละ 3.5 ต่อเดือน ในปี 2546 รัฐบาลเห็นว่าเศรษฐกิจเริ่มที่จะฟื้นตัว จึงประกาศเพิ่มอัตราเงินสมทบ 2 กรณีหลังเป็นร้อยละ 3.0 รวมเงินสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องนำส่งเป็นร้อยละ 4.5 ต่อเดือน จนกระทั่งวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2547 ได้ขยายครอบคลุมกรณีว่างงาน จึงทำให้มีการจัดเก็บเงินสมทบเพิ่มจากนายจ้างและลูกจ้างร้อยละ 0.5 และรัฐบาลสมทบเพิ่มอีกร้อยละ 5.0 ต่อเดือน ในปี พ.ศ.2547

บริการประกันสังคมครอบคลุมจำนวนผู้ประกันตนทั่วประเทศ 8,429,085 ล้านคน หรือ 8.4 ล้านคน ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมจากกองทุนประกันสังคม ได้แก่ กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพอิสระ และกลุ่มที่รับจ้างทำงานตามบ้าน บริการสงเคราะห์ประชาชน บริการประชาสงเคราะห์ / บริการสาธารณูปการ (Public Assistance) มีการใช้คำนี้อยู่หลายคำ เช่น บริการประชาสงเคราะห์ บริการสาธารณูปการ การสงเคราะห์แบบให้เปล่า เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริการในลักษณะนี้เป็นบริการหนึ่งที่รัฐให้การช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ โดยหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือจะมีการทดสอบความจำเป็น (Means - Test) ก่อนให้การช่วยเหลือถือเป็นบริการทดแทนชั่วคราว เป็นการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์เฉพาะหน้า (Relief) เช่น การให้เงิน (Cashes) การให้สิ่งของหรือเครื่องอุปโภคบริโภค (Kinds) การให้บริการอื่นๆ ที่จำเป็น (Services) ได้แก่ บริการให้คำแนะนำปรึกษา บริการให้ความรู้ บริการฝึกอาชีพ บริการจัดหางาน บริการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

บริการเหล่านี้ถือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการจัดบริการสวัสดิการสังคม ซึ่งมักจะทำให้เกิดการเข้าใจผิดต่อวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ว่าเป็นการช่วยเหลือสงเคราะห์เฉพาะหน้าเท่านั้น เมื่อผู้ใช้บริการได้รับการช่วยเหลือเบื้องต้นไปแล้ว นักสังคมสงเคราะห์จำเป็นจะต้องใช้วิธีการ และกระบวนการทำงานต่อเนื่อง ร่วมกับผู้ใช้บริการเพื่อพัฒนาให้ผู้ใช้บริการได้จัดการปัญหา และพัฒนาตนเองและสังคมในระยะยาวได้ต่อไป บริการสังคม (Social Services) เป็นบริการที่รัฐ หรือเอกชนที่มีความพร้อมทำหน้าที่จัดให้มีบริการสังคม ซึ่งเป็นบริการทางเลือกที่รัฐเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบสังคม โดยจัดบริการให้กับประชาชนแทนรัฐ เป็นการใช้กลไกตลาดเข้ามาจัดการ มุ่งส่งเสริมสวัสดิภาพของบุคคลในสังคมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามอัตภาพ ซึ่งผู้ใช้บริการสามารถเลือกใช้บริการได้ตามความต้องการของตนเอง เช่น บริการโรงพยาบาลเอกชน บริการรักษาความปลอดภัย บริการสถาบันการศึกษาเอกชน เป็นต้น

บริการสังคมที่ดำเนินการโดยเอกชนจึงเป็นบริการทางเลือกให้กับประชาชนที่สามารถขอใช้บริการได้โดยไม่ต้องรอใช้บริการของรัฐเพียงด้านเดียว บริการเหล่านี้ได้แก่สถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน สถานพักฟื้นผู้ป่วยในโรงพยาบาล เป็นต้น บริการสังคมเป็นบริการที่กระจายให้ทั้งภาครัฐและเอกชนดำเนินการ จนทำให้ขาดการตรวจสอบ ควบคุมติดตาม บริการดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์ประกอบของงาน “สวัสดิการสังคม” ในลักษณะกว้าง 7 ด้าน และองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบ 3 ด้าน จึงขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ของนักสวัสดิการสังคม สำหรับในสังคมไทยนำมาใช้ทั้ง 2 ลักษณะ ทั้งด้านกว้างและด้านแคบ แต่โดยทั่วไปแล้วสังคมไทยมักจะรู้จักบริการสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบมากกว่า โดยบริการประกันสังคมถือเป็นบริการที่นำไปสู่การสร้าง ความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้างผู้ใช้แรงงานที่พัฒนาขยายความครอบคลุม และสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น

ขณะที่บริการสงเคราะห์ประชาชนยังคงเป็นบริการที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณการช่วยเหลือกับผู้เดือดร้อน เป็นต้น ปัจจุบันรัฐพยายามใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาร่วมรับผิดชอบในระบบสวัสดิการสังคมมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมที่สมควรดำเนินการได้แก่ การกำหนดนโยบายในการจัดสวัสดิการสังคมไทยที่ชัดเจน ในรูปแบบสังคมสวัสดิการ การกำหนดเป้าหมายในการจัดสวัสดิการสังคมไปสู่การให้ประชาชนได้รับสวัสดิการถ้วนหน้า การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม 4 ระบบ หรือ 4 เสาหลัก ได้แก่ ระบบการช่วยเหลือทางสังคม ที่ต้องเน้นการกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการให้ชัดเจน และให้การช่วยเหลือให้ได้อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน ระบบการประกันสังคม ที่ต้องเน้นการขยายความครอบคลุมในการสร้างหลักประกันให้แก่ผู้มีรายได้ เช่น การขยายประกันสังคมในกลุ่มแรงงานนอกระบบ การสร้างหลักประกันใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น เช่น ระบบการออมแห่งชาติ การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน บนพื้นฐานของการเชื่อมประสานและไม่ซ้ำซ้อนกันในการรับบริการ และระบบบริการสังคม ที่ต้องดูสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนต้องได้รับ โดยยึดหลักความจำเป็นและความพอเพียง และระบบการส่งเสริมสนับสนุน ที่ต้องมีการลงทุนเพื่อให้เกิดทุนทางสังคมที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น

#### 2.4.2 นโยบายแรงงานต่างชาติ

ประเทศไทยในปัจจุบันมีความต้องการแรงงานในปริมาณที่สูง โดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตรกรรม และงานในระดับล่าง ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมามีความต้องการแรงงานต่างชาติในสัดส่วนที่สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงงานทดแทน เช่น กรรมกรแบกหาม แม่บ้าน ยาม คนทำความสะอาด ฯลฯ ซึ่งในปัจจุบันมีแรงงานในภาคส่วนนี้กว่า 3 ล้านคน กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างชาติ (2553) ซึ่งเป็นแรงงานที่เข้ามา โดยถูกต้องตามกฎหมาย และผิดกฎหมาย

ในปี 2549 ถึง ปี 2553 พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วจำนวนคนต่างด้าวมีจำนวนปีละ 1,053,602 คน แบ่งเป็นกลุ่มเข้าเมืองถูกต้องกฎหมาย 221,146 คน คิดเป็นร้อยละ 21.73 และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย 832,456 คน คิดเป็นร้อยละ 78.27 ในส่วนของจังหวัดที่มีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่กรุงเทพมหานคร จำนวน 329,097 คน ลำดับที่สอง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 124,849 คน และลำดับที่สาม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 68,371 คน

สาเหตุที่แรงงานที่ลักลอบเข้ามาคือ

- 1) ความไม่สงบภายในประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะพม่าที่มีปัญหาภายใน ทำให้ชนกลุ่มน้อย เช่น ไทใหญ่ กะเหรี่ยง อพยพเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยจำนวนมาก
- 2) เศรษฐกิจของไทยที่ดีกว่าประเทศเพื่อนบ้าน เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อการจับกุมจากเจ้าหน้าที่และถูกเอาเปรียบจากผู้ประกอบการก็ตาม ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (มปป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ปัญหาขาดแคลนแรงงานไทย และแรงงานต่างชาติดังใจทำงานที่แรงงานไทยไม่สนใจทำ โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะเสี่ยง (Dangerous) หนัก (Difficult) และสกปรก (Dirty) ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย วรจกณา อิมอุคม และคณะ (2554)

ในส่วนของผู้ประกอบการที่เลือกใช้แรงงานต่างชาตินี้เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ประกอบกับจำนวนแรงงานด้อยฝีมือที่เข้าสู่ตลาดมีจำนวนน้อยลงก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมและภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้ผู้ประกอบการเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างชาติ เพราะแรงงานเหล่านี้สอดคล้องต่อสภาพการทำงาน (วรจกณา อิมอุคม และคณะ. 2554)

จากข้อมูลข้างต้นแนวโน้มแรงงานต่างชาติในสังคมไทยได้หลายประการคือ

1) ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมาประเทศไทยได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติดังมาตรการส่งเสริมให้มีการนำเข้า เพื่อให้มีการจ้างแรงงาน ผู้ที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายให้มีการขึ้นทะเบียนและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว เพื่อนำไปสู่กระบวนการให้ถูกกฎหมาย (Legalization) และผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในประเทศไทยได้แต่การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของไทยไม่ค่อยได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากกฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่นมีลักษณะของการควบคุม โดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติเป็นหลักมากกว่ามิติด้านเศรษฐกิจและมิติด้านความมั่นคงของมนุษย์ จะเห็นว่ามาตรการในการผ่อนผันมีการใช้มาอย่างต่อเนื่อง โดยละเอียดจะมีนโยบายในระยะยาว ทำให้แรงงานต่างชาติไม่มีความมั่นคงในชีวิต และการทำงาน โกสุมภ์ สายจันทร์ (2554)

2) ภาครัฐควรเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติใหม่และครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม พร้อมกับการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้ทราบจำนวนแรงงานต่างชาติที่แท้จริงสามารถนำไปวางแผนบริหารจัดการทั้งในด้านสวัสดิการสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านความมั่นคง รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการประมาณการรายได้ส่งกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน วรจกณา อิมอุคม และคณะ. (2554) การทราบจำนวนที่แน่นอนของแรงงานต่างชาติจะทำให้ภาคส่วนต่างๆ กำหนดทิศทาง และนโยบายได้อย่างทันท่วงที

3) แรงงานต่างชาติจำนวนมากเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง ทำให้การทำงานขาดความมั่นคงและต้องอยู่อย่างหลบๆ ซ่อนๆ มีคุณภาพชีวิต ที่ต่ำ และบางครั้งนำมาสู่การเกิดอาชญากรรม ภาครัฐเปลี่ยนสถานะของคนกลุ่มนี้ให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะว่าแรงงานกลุ่มนี้ถือว่าเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของสังคมไทย

4) แรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยจำนวนมาก และเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ในภาคส่วนต่างๆ แต่กลับพบว่าเขาเหล่านั้นมีสภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตที่

ไม่ค่อยสู้ดีนัก และปัจจุบันรัฐไทยยังไม่มีการดูแลเรื่องการทำงาน และสวัสดิการสังคมให้คนกลุ่มนี้แต่อย่างใด

5) ประเทศไทยมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท/วัน ทำให้เป็นแรงดึงดูดให้แรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น และในขณะที่เดียวกันผู้ประกอบการบางส่วนก็มีความต้องการแรงงานต่างชาติ เพื่อลดต้นทุนในการผลิต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยในอนาคต

6) การที่มีแรงงานต่างชาติจำนวนมากอาจก่อให้เกิดปัญหาสังคม เมื่อมีการทำผิดกฎหมายแล้วหลบหนี ยากแก่การติดตามตัว ซึ่งเกิดจากไม่มีมาตรการควบคุม หรือการระบุตัวตนที่แน่นอน

7) เราปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานต่างชาติสัญชาติต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งของสังคมเรา และมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเราอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ เราจะทำอะไรให้เขา "มีตัวตน" "มีตำแหน่งแห่งที่" ในสังคมไทย และไม่เป็น "มนุษย์ล่องหน" ที่ไร้ตัวตนเช่นในปัจจุบัน

สำหรับ สภาโรจน์ คมคาย (2555) ศึกษาเกี่ยวกับมาตรการของรัฐบาลในการจัดระบบแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองไม่ว่าจะเป็นมาตรการผ่อนผัน การนำเข้าโดยถูกกฎหมาย การพิสูจน์สัญชาติ และการใช้มาตรการทางกฎหมายต่างๆ เพื่อควบคุมมิให้แรงงานต่างชาติลักลอบเข้ามาทำงาน โดยศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค แนวนโยบายของรัฐและบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยศึกษามติคณะรัฐมนตรี พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากการศึกษาพบว่า รัฐบาลที่ผ่านมาได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ด้วยการกำหนดนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา สามารถอยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้ชั่วคราวตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนด

ตั้งแต่ปี 2535-ปัจจุบัน การจัดรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองในรูปของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง ควบคู่ไปกับการเจรจาความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อให้มีการพิสูจน์สัญชาติ และนำเข้าอย่างถูกกฎหมายรวมทั้งใช้มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นเครื่องมือในการป้องกัน ปราบปราม และควบคุมแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง การดำเนินการจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองตามมาตรการต่างๆ ที่ผ่านมามีปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญที่ยังมีปัญหการบังคับใช้และขาดความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน จากข้อสรุปข้างต้นผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาข้อกฎหมายเพื่อให้เกิดความสอดคล้อง โดยได้เสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่มีปัญหาอุปสรรคและขาดความสอดคล้องเชื่อมโยงกันอันประกอบด้วย พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 รวมทั้งอนุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญญัติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่กฎกระทรวงแรงงาน ประกาศ กระทรวงมหาดไทย และคำสั่งกระทรวงแรงงาน รวมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านนโยบายในประเด็น การควบคุมดูแลต่างด้าว การพัฒนาความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง การบูรณาการด้านข้อมูล การป้องกันและปราบปราม การลดขั้นตอนในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ การลดการฝั่งพานแรงงานต่างชาติ การสร้างจิตสำนึกนายจ้าง/ผู้ประกอบการ และการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานต่างชาติในพื้นที่ชายแดนทราบถึงบทลงโทษหากมีการลักลอบเข้ามาทำงาน

#### การปฏิรูปและจัดระบบแรงงานข้ามชาติ (2547 – 2555)

ในปี 2547 ค.ร.ม. มีมติเมื่อวันที่ 2 มีนาคม และ 27 เมษายน เห็นชอบแนวทางการบริหารแรงงานข้ามชาติ ทั้งระบบที่กระทรวงแรงงานเสนอโดยมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวมุ่งแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่มีอยู่ทั้งหมดในประเทศไทยทั้งที่จดทะเบียนไว้แล้วตามระบบผ่อนผันและที่ยังลักลอบทำงาน โดยคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบให้กระทรวงมหาดไทย จัดทำทะเบียนประวัติคนข้ามชาติเพื่อทราบจำนวนคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อายุตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปที่หลบหนีเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย(Supply) ได้มีการเปิดจดทะเบียนครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ในลักษณะของการเป็นพลเมือง(citizen) โดยมีการกำหนดเลข 13 หลักประจำตัวแรงงานต่างชาติ 3 สัญชาติ โดยเป็นคนละหมวดกับราษฎรไทย และกำหนดให้จดทะเบียนผู้ติดตามกับแรงงานต่างชาติที่ขออนุญาตทำงาน และให้นายจ้างเป็นผู้กำกับ โดยจดทะเบียนนายจ้างและให้แรงงานต่างชาติเข้าไปอยู่ในทะเบียนบ้านของนายจ้างด้วย หลังการจดทะเบียนปรากฏว่ามีผู้มาขึ้นทะเบียนกับกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,284,920 คน รวมผู้ได้รับใบอนุญาตทำงานและผู้ติดตาม กรมการ จัดหางาน ดำเนินการจดทะเบียนนายจ้าง เพื่อทราบจำนวนความต้องการจ้าง มีนายจ้างมาจดทะเบียน 248,746 ราย ต้องการจ้างคนข้ามชาติ 1,598,752 คน นายจ้างได้รับอนุมัติจำนวนการจ้างคนข้ามชาติ 245,113 ราย อนุมัติโควตาจ้างคนต่างด้าว 1,512,587 คน นายจ้างที่ได้รับโควตาพาดคนต่างด้าวมาขอรับใบอนุญาตทำงาน 205,738 ราย คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน 849,525 คน

ประเทศไทยได้มีการเจรจากับประเทศคู่ภาคี(ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา) เพื่อให้การดำเนินการจ้างแรงงานข้ามชาติ มีผลในทางปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน(MOU) ตามที่รัฐบาลไทยได้ทำข้อตกลงไว้ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของได้เจรจาและประสานกับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา มีการปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นผู้เข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ดำเนินการพิสูจน์และรับรองสถานะคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ โดยการออกหนังสือเดินทาง (Passport) เว้นแต่ประเทศต้นทางไม่สามารถออกหนังสือเดินทางได้ ให้ใช้เอกสารรับรองบุคคลโดยประเทศต้นทางแทนหนังสือเดินทาง และกระทรวงการต่างประเทศหรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกวีซ่าให้อยู่ในราชอาณาจักรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย

ในปี 2548 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม และ 19 กรกฎาคม 2548 เห็นชอบแนวทางการจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2548 โดยให้คนข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติอยู่ในราชอาณาจักรไทย และขออนุญาตทำงานได้อีก 1 ปี ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้ทำงาน 705,293 คน นอกจากนี้แล้ว เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบให้จัดระบบแรงงานข้ามชาติเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานจำนวน 500,000 คน โดยให้มีการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายจำนวน 10,000 คน และให้จัดระบบแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบทำงานทั้งที่เคหะจดทะเบียนและลักลอบเข้ามาใหม่อีก 300,000 คน โดยใช้มาตรา 54 แห่ง พ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มีผลการดำเนินการคือ นายจ้างพาคนต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อออกหลักฐาน ทร.38/1 จำนวน 256,899 คน แรงงานข้ามชาติได้รับใบอนุญาตทำงาน 208,562 คน

ในปี 2549 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม เห็นชอบการจัดระบบแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2549 โดยอนุญาตให้คนต่างด้าว 3 สัญชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2549 และยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 629,413 คน และผู้ติดตาม อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับและทำงานได้ต่อไปอีก 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2550 และยกเลิกการประกันตัวคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 20 ธันวาคม 2548 เห็นชอบให้แรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนระหว่าง 1 - 30 มีนาคม 2549 อยู่ในราชอาณาจักรเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 30 มีนาคม 2550 ผลการดำเนินการ มีแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้ทำงาน 460,014 คน (ใบอนุญาตทำงานหมดอายุ วันที่ 30 มิถุนายน 2550) และกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนเมื่อวันที่ 1 - 30 มีนาคม 2549 มาขอใบอนุญาตทำงานจำนวน 208,562 คน (ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550) แรงงานข้ามชาติที่ได้รับ การพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 78,509 คน ได้รับวีซ่าและใบอนุญาตทำงานแล้วจำนวน 49,214 คน แรงงานข้ามชาติที่นำเข้าโดยถูกกฎหมายจำนวน 9,877 คน

ในปี 2550 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 เห็นชอบแนวทางการจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2550 โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงาน ซึ่งใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 และวันที่ 30 มิถุนายน 2550 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้ต่อไปอีก 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 และวันที่ 30 มิถุนายน 2551 โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกประกาศ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จพร้อมที่จะดำเนินการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2550 เห็นชอบการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา การนำแรงงานพม่าเข้ามาทำงาน โดยชอบด้วย กฎหมาย และการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในปี 2551 วันที่ 18 ธันวาคม 2550 คณะรัฐมนตรี มีมติเปิดให้กลุ่มที่เคยมี ทร.38/1 (จดทะเบียนปี 2547) แต่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือไม่ได้ต่อใบอนุญาตทำงาน ให้มารายงานตัวและขอใบอนุญาตทำงาน นอกจากนี้ยังอนุญาตให้กลุ่มที่ใบอนุญาตหมดอายุทั้งสามกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มใบอนุญาตหมดอายุ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 กับ 14 มีนาคม 2551 และ 30 มิถุนายน 2551 มาขอต่อใบอนุญาตทำงานได้ ทั้งนี้ ทั้ง 3 กลุ่มได้รับการผ่อนผันให้อยู่ต่ออีกไม่เกิน 2 ปี จนถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 โดยให้ต่ออายุ ใบอนุญาตทำงานปีต่อปี และเร่งให้ดำเนินการเปิด การพิสูจน์สัญชาติและนำเข้าแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 9 ธันวาคม 2551

ในปี 2552 คณะรัฐมนตรีมีมติวันที่ 26 พฤษภาคม และ 3 มิถุนายน 2552 เห็นชอบให้ ดำเนินการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอก ระบบผ่อนผันที่ลี้ภัยการทำงานอยู่ในประเทศไทยไม่มีใบอนุญาต โดยไม่รวมแรงงานและผู้ติดตาม ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับสิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 ในกิจการต่างๆประกอบด้วย 1) กิจการประมง 2) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 3) กิจการก่อสร้าง 4) กิจการต่อเนื่องประมงทะเล 5) ผู้รับใช้ในบ้าน และ 6) กิจการอื่นๆ ที่จังหวัดเสนอตามความ จำเป็น และ กปร. เห็นชอบแล้ว เงื่อนไขโดยมีความรับผิดชอบของนายจ้าง ต้องรายงานการคงอยู่ ของแรงงานต่างชาติทุก 3 เดือน กรณีแรงงานต่างชาติหลบหนีหรือมีการเลิกจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ภายใน 7 วัน นายจ้างต้องจัดหาที่พักหรือจัดการให้แรงงานต่างชาติอาศัย อยู่เป็นหลักแหล่งสามารถตรวจสอบได้ และจะไม่รับแรงงานต่างชาติที่หลบหนีมาจากนายจ้างราย อื่น นายจ้างที่รับแรงงานต่างชาติเข้าทำงาน โดยไม่ขออนุญาตจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายอย่าง เกร่งครัด ทั้งนี้ การผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

ในปี 2553 ครม. มีมติวันที่ 19 มกราคม 2553 เห็นชอบให้ขยายเวลาการพิสูจน์สัญชาติ และ การผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2552 สิ้นสุด วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 โดยกำหนดให้แรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2552 พร้อมกับคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 และไปเข้ารับการ พิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 นั้น

ในปี 2554 แรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อปี 2553 ซึ่งมี จำนวน 2 กลุ่ม คือ แรงงานต่างชาติที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 20 มกราคม 2554 และแรงงาน ต่างชาติที่ใบอนุญาตทำงานหมดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 ได้ดำเนินการต่อใบอนุญาตให้ทำงานได้ ต่ออีกหนึ่งปี ในกรณีที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ รวมทั้งมีการขยายเวลาที่ให้ลูกจ้างต้องส่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม 2553 ออกไปเป็นเดือนมีนาคม 2555 และเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 คณะรัฐมนตรีมีมติ เห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอผ่านคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างชาตินอกรอบเข้าเมือง 3 สัญชาติ (กบร.) ให้มีการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างชาติ 3 สัญชาติ ที่อยู่ในประเทศไทยซึ่งมีผู้ประสงค์จะจ้างงานรวมทั้งผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรอายุไม่เกิน 15 ปี โดยอนุญาตให้ทำงานชั่วคราวในระหว่างรอการส่งกลับ 1 ปี โดยให้มีการเปิดจดทะเบียนระหว่างวันที่ 15 มิถุนายน – 14 กรกฎาคม 2554 และให้ใบอนุญาตทำงานมีผล 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 14 มิถุนายน 2555 โดยผลการจดทะเบียนครั้งนี้ มีแรงงานข้ามชาติ (รวมถึงบุตรผู้ติดตามอายุไม่เกิน 15 ปี) มารายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติกับกรมการปกครอง จำนวน 1,047,612 คน มีแรงงานข้ามชาติมาขึ้นทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน จำนวน 851,830 คน

ในปี 2555 ได้มีมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2555 เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินอกรอบเข้าเมือง 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2555 โดยมีเนื้อหาโดยสรุปคือ

ประการแรก มติคณะรัฐมนตรีได้ขยายเวลาในการอนุญาตให้แก่กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เคยได้รับการผ่อนผันให้อยู่อาศัยและทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2553 ซึ่งการผ่อนผันจะสิ้นสุดในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 ให้ขยายเวลาในการผ่อนผันให้อยู่อาศัยและทำงานได้ไปจนถึงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 โดยแรงงานกลุ่มนี้จะต้องดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้เสร็จภายในวันที่ 14 มิถุนายน 2555 ด้วยเช่นกัน

ประการที่สอง ให้แรงงานกลุ่มที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 14 มิถุนายน 2555 ให้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้เสร็จสิ้นภายใน 14 มิถุนายน 2555 เช่นกัน

ประการที่สาม มติคณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้ค่าธรรมเนียมนิววีซ่าของแรงงานที่พิสูจน์สัญชาติแล้วทั้งสองกลุ่ม รวมทั้งแรงงานข้ามชาติทั้งสามสัญชาติที่จะนำเข้ามาตาม MoU เหลือ 500 บาท รวมทั้งเมื่ออยู่ครบสองปีแล้ว และต้องต่อวีซ่าก็ให้คงอัตราค่าธรรมเนียมที่ 500 บาท รวมทั้งให้มีการตรวจสุขภาพหลังจากที่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว

ประการสุดท้าย มติคณะรัฐมนตรีได้ขยายเวลาในการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ออกไปอีกหนึ่งปี

จากการมีมติคณะรัฐมนตรีต่อทิศทางการดำเนินการจัดระบบแรงงานข้ามชาติดังกล่าวนี้ ทางกรมการจัดหางานในฐานะผู้รับผิดชอบหลักก็ยังสามารถออกมาแถลงข่าวอย่างมั่นใจว่าต่อทิศทางการจัดการแรงงานข้ามชาติว่า “ใกล้ปิดตำนานแรงงานต่างชาติเถื่อนในประเทศไทย” (คำให้สัมภาษณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของ นายประวิทย์ เคียงผล อธิบดีกรมการจัดหางาน จากเอกสารเผยแพร่ของกรมการจัดหางาน “ใกล้ปิดตำนานแรงงานต่างชาติเดือนในประเทศไทย” ค้นหาจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ โดยได้มาจากเว็บไซต์ <http://wp.doe.go.th/sites/default/files/news/228.pdf>

โดยเนื้อหาสรุปในเบื้องต้นได้ว่า สิ่งที่ทำให้กรมการจัดหางาน มั่นใจว่าคงใกล้ถึงจุดสิ้นสุดแรงงานเดือนตามความเห็นของกรมการจัดหางานนั้น น่าจะมีปัจจัยในเรื่องการปรับเปลี่ยนท่าทีและวิธีการดำเนินการในเรื่องการพิสูจน์สัญชาติของประเทศพม่าเป็นหลัก ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานข้ามชาติจากพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีในช่วงที่ผ่านมา คือมีจำนวนร้อยละ 70 ของจำนวนแรงงานทั้งสามสัญชาติ และที่ผ่านมามีความกระวนกระวายในการพิสูจน์สัญชาติจะมีความล่าช้า และมีความซับซ้อนส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ และกระบวนการจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการต้องไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติพม่าที่ชายแดนซึ่งสร้างความยากลำบากให้แก่ตัวแรงงาน และเอื้อต่อการเข้ามาแสวงหากำไรของกลุ่มนายหน้าต่างๆ หรือความล่าช้าของการดำเนินการ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของประเทศต้นทางของพม่าครั้งนี้ไม่ได้เพียงแต่ทำให้เกิดความมั่นใจจากกรพิสูจน์สัญชาติจะมีระบบเอื้อมากขึ้นเท่านั้น แต่การเปลี่ยนแปลงท่าทีทางการเมืองของรัฐบาลพม่า ก็ยังทำให้กระทรวงแรงงาน มั่นใจมากขึ้นไปอีกว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานจากพม่า เริ่มค่อย ๆ ลดลง และอาจจะมีผลต่อการนำเข้าอย่างถูกกฎหมายที่จะทำได้ง่ายมากขึ้น อุดิศร เกิดมงคล. (2555)

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีระดับทักษะแรงงาน

การที่ประเทศจะมีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลได้นั้น หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ประเทศต้องการคือการมีปัจจัยแรงงานที่มีคุณภาพและมีทักษะสูง กำลังแรงงานที่มีผลิตภาพสูงนั้น จะช่วยให้ประเทศสามารถยกระดับศักยภาพการผลิตได้ แต่การมีปัจจัยแรงงานที่มีผลิตภาพดีนั้นก็ยังไม่ใช่ว่าจะเพียงพอ หากว่าตลาดแรงงานของประเทศนั้นๆ มีกลไกการทำงานที่บกพร่อง ไม่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานให้อยู่ในที่ๆ ใ้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพ และ/หรือตลาดแรงงานมีกลไกการปรับตัวของอัตราค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรมไม่สมเหตุสมผลในมุมมองของนายจ้างและลูกจ้าง ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์และจิตติมา ชูเชิด. (2556) ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาตลาดแรงงาน เช่น ตลาดแรงงาน คือ แหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้ เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเข้าทำงาน โดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน ถ้ามองในแง่วิชาการ ตลาดแรงงาน ก็คือ แหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงานนั่นเอง ซึ่งทางด้านอุปสงค์ของแรงงานคือ ฝ่ายนายจ้างผู้ต้องการจ้างแรงงาน และทางด้านอุปทานของแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก็คือฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ดังนั้นแหล่งที่เป็น ตลาดแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มีงานว่าง

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่นายจ้างหรือผู้ผลิต ต้องการว่าจ้างเมื่อมีตำแหน่งงานว่างหรือเมื่อมีการลงทุนใหม่หรือลงทุนขยายงานเพิ่มเติม ณ ระดับ อัตราค่าจ้างต่างๆที่นายจ้างหรือผู้ผลิตสามารถจะว่าจ้างได้ หรือ

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานหรือความต้องการจ้างงาน ของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived demand) หมายความว่า การเกิดขึ้นและการ เปลี่ยนแปลงของอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์อื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงาน เช่น เมื่อความต้องการสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ในขณะที่ราคาสินค้านั้นไม่เปลี่ยนแปลง ผู้ผลิตย่อม เห็นผลกำไรที่จะเกิดขึ้น ผู้ผลิตก็จะผลิตสินค้ามากขึ้น ทำให้มีความต้องการแรงงานเพื่อมาผลิต สินค้าเพิ่มขึ้นด้วย

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมจะทำงาน ณ ระดับค่าจ้าง อัตราใดอัตราหนึ่ง ในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจวัดเป็นจำนวนชั่วโมงต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือเป็น จำนวนบุคคลผู้รวมในกำลังแรงงานในระยะนั้น

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน โดยรับค่าจ้าง

แรงงานที่ใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษ แรงงานประเภทนี้จะต้องได้รับการฝึกอบรมมาเป็น ระยะเวลาาน เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น แรงงานประเภทนี้ยังขาดแคลน ไม่มีปัญหาใน การว่างงาน รัฐบาลเร่งผลิตแรงงานประเภทนี้ เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน

แรงงานประเภที่มีฝีมือ แรงงานประเภทนี้ต้องผ่านการฝึกอบรมหรือมีประสบการณ์ในการ ทำงานมานานพอสมควร เช่น ช่างยนต์ ช่างไม้ ช่างปูน แรงงานประเภทนี้เริ่มมีปัญหา เพราะผู้มีฝีมือ มีจำนวนมากขึ้นทำให้เกิดการจ้างทำงานมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า ความสามารถ หรือ ได้ทำงานที่ไม่ถนัด ไม่ตรงกับความสามารถจึงทำให้ไม่อาจทำงาน ได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ แรงงานประเภทนี้ รัฐบาล ได้มีแผนในการที่จะผลิตเพิ่มขึ้นตามลำดับ และจะต้องหาทางส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานประเภทนี้ไม่ผู้มีปัญหาในอาชีพเกษตรกรรม แต่กำลังมีปัญหา ทางด้านอุตสาหกรรม ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเท่าที่ควร ส่วนมากจะเป็นแรงงาน กรรมกร ใช้กำลังกายมากกว่ากำลังสมอง เช่น รับจ้าง แบกหาม ขุดดิน เป็นต้น พวกนี้ มักจะได้ ค่าแรงต่ำ ไม่ค่อยพอแก่การครองชีพ มีความเป็นอยู่อย่างอัตคัดขัดสน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงงานเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของไทย ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ตลาดแรงงานของไทย สามารถแยกประเภทของแรงงานออกได้ (ธนาคารแห่งประเทศไทย,2556) ตามทักษะของแรงงาน 3 ระดับ ดังนี้

1) แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่ไม่มีการศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา ตอนปลายสายสามัญ แรงงานประเภทนี้ไม่สู้มีปัญหาในอาชีพเกษตรกรรม แต่กำลังมีปัญหาทางด้านอุตสาหกรรม ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเท่าที่ควร ส่วนมากจะเป็นแรงงานกรรมกร ใช้กำลังกายมากกว่า กำลังสมอง เช่น รับจ้าง แบกหาม ขุดดิน เป็นต้น พวกนี้ มักจะ ได้ค่าแรงต่ำ ไม่ค่อยพอแก่การครองชีพ มีความเป็นอยู่อย่างอัตคัดขัดสน

2) แรงงานกึ่งฝีมือ หมายถึง แรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีวศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอน ปลาย (อนุปริญญา)

3) แรงงานมีฝีมือ หมายถึง แรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป แรงงานประเภทนี้ต้องผ่านการฝึกอบรมหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควร เช่น ช่างยนต์ ช่างไม้ ช่างปูน แรงงานประเภทนี้เริ่มมีปัญหา เพราะผู้ฝีมือมีจำนวนมากขึ้นทำให้เกิดการจ้างทำงานมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า ความสามารถ หรือ ได้ทำงานที่ไม่ถนัด ไม่ตรงกับความสามารถจึงทำให้ไม่อาจทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ แรงงานประเภทนี้รัฐบาลได้มีแผนในการที่จะผลิตเพิ่มขึ้นตามลำดับ และจะต้องหาทางส่งเสริมให้ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

ส่วนแรงงานประเภทปัญญาชน นั้น แรงงานประเภทนี้ได้แก่ผู้ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ส่วนมากเป็นการศึกษาด้านสังคมศาสตร์มีความรู้และสติปัญญาสูง แต่ไม่ค่อยมีฝีมือในวิชาชีพ แรงงานประเภทนี้กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้นทุกปี มีหน่วยงานที่จะรองรับของแรงงานประเภทนี้ก็คือภาครัฐบาล การรับราชการเป็นเป้าหมายหลักแต่การขยายอัตราค่าจ้างของภาครัฐบาล เพิ่มได้ไม่เกินปีละ อัตราร้อยละ 2 จึงทำให้แรงงานประเภทนี้ไม่ค่อยมีทางไป จำนวนบัณฑิตว่างงานจึงเพิ่มขึ้น ในส่วนของรัฐบาลกำลังเร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพต่างๆ ในระยะสั้น เพื่อให้แรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ส่งเสริมความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยหวังให้แรงงานเหล่านั้นเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานต่อไป รัฐบาลจะแก้ปัญหาโดยส่งเสริมให้เอกชนเข้ามาช่วยกัน คือส่งเสริมให้มีการลงทุนในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้หน่วยงานของเอกชนนั้น ได้รับบัณฑิตในสาขาต่างๆ เข้าทำงานในหน่วยงานของตนบ้าง และในขณะเดียวกันจะต้องส่งเสริมให้บัณฑิตเหล่านั้น สามารถช่วยตนเอง โดยคิดสร้างงานขึ้นมาเอง เช่น ทำธุรกิจ การค้าที่เริ่มจากทุนที่ไม่มากนัก เป็นต้น

สำหรับภาพรวมตลาดแรงงานไทยกลับไม่สะท้อนให้เห็นถึงความรุนแรงของความไม่สมดุลด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยสามารถพิจารณาจากเครื่องชี้วัด ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) แม้ว่าแรงงานไทยจะมีปัญหาความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงาน แต่อัตราการว่างงานโดยรวมก็ยังทยอยปรับลดลงจนอยู่ในระดับต่ำมาก ไม่ว่าจะเทียบกับอดีตหรือเทียบกับประเทศกำลังพัฒนาอื่น โดยในปี 2555 ไตรมาส 3 อัตราการว่างงานไทยอยู่ที่ร้อยละ 0.6 เท่านั้น

2) ไทยกำลังเผชิญกับภาวะตลาดแรงงานตึงตัว (โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับประถมศึกษาที่มีแนวโน้มที่จะโยกย้ายออกจากภาคอุตสาหกรรมและบริการไปทำงานในภาคเกษตรมากขึ้นตามการปรับสูงขึ้นของค่าจ้างที่ได้รับอานิสงส์จากราคาสินค้าเกษตรที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะหลัง) แต่ทว่าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงโดยรวมก็มิได้ปรับเพิ่มเท่าใดนัก อัตราค่าจ้างเฉลี่ยที่แท้จริงของกลุ่มลูกจ้างค่อยๆ ปรับเพิ่มขึ้นหลังจากที่ปรับลดลงมาจากผลกระทบของวิกฤตปี 2540 และกลับมาอยู่ในระดับใกล้เคียงช่วงก่อนวิกฤตได้ในปี 2554 และเริ่มปรับสูงกว่าได้ในปี 2555 ส่วนหนึ่งเป็นผลของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด ในบางจังหวัด จาก 2 เหตุผลดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่า ตลาดแรงงานไทยในภาพรวมค่อนข้างจะมีประสิทธิภาพในการจัดสรรกำลังแรงงาน โดยที่กลไกการจัดสรรของตลาดแรงงานเองก็ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการปรับตัวของอัตราค่าจ้างเท่าใดนัก

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และ จูติมา ชูเชิด (2556) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของตลาดแรงงานกับความสามารถในการแข่งขันของไทย การศึกษานี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อทำความเข้าใจ โครงสร้างตลาดแรงงาน ในช่วงที่ผ่านมาและประเมินบทบาทการทำหน้าที่ของตลาดแรงงานไทยในปัจจุบัน โดยอาศัยข้อมูลระดับจุลภาคเป็นสำคัญที่จะช่วยเชื่อมโยงมิติของตลาดแรงงานเชิงลึกมาสู่ภาพรวมที่กำลังเป็นประเด็นสงสัยนี้ได้ โดยได้ตั้ง 3 คำถามที่สำคัญ คือ 1) ตลาดแรงงานไทยมีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง และมีบทบาทต่อการเติบโตของผลิตภาพแรงงานและเศรษฐกิจไทยในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาอย่างไร 2) กลไกการทำงานของตลาดแรงงานไทยทำหน้าที่ได้ดีเพียงใดในปัจจุบัน และ 3) จากการศึกษาเชื่อมโยงข้อมูลเชิงลึกเข้ากับภาพรวมตลาดแรงงานชี้ให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างใดบ้างที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานไทย อันจะนำมาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายอย่างไร ผลศึกษาชี้ว่า ช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 ตลาดแรงงานไทยมีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่เอื้อให้เศรษฐกิจเติบโตในอัตราเร่ง ผลิตภาพแรงงานไทยสูงขึ้นถึงร้อยละ 43 ระหว่างช่วงปี 2534-2539 แรงงานจึงได้รับค่าจ้างเฉลี่ยในอัตราที่สูงตาม แต่น่าเสียดายที่ข้อได้เปรียบต่อความสามารถในการแข่งขันก็กลับทยอยลดลงไปหลังวิกฤตฯ แม้แรงงานไทยจะมีการศึกษาที่ดีขึ้น ผลิตภาพแรงงานไทยระหว่างช่วงปี 2549-2555 เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 5 เท่านั้น ส่งผลให้อัตราค่าจ้างโดยรวมมิได้ปรับเพิ่มมาก ทำให้เกิดคำถามต่อเนื่องถึงความคุ้มค่าของการลงทุนในการศึกษาของไทยทั้งที่จัดหาโดยรัฐและโดยความอุปถัมภ์จากที่บ้าน

จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณต่อการปรับตัวของตลาดแรงงานใน 3 เหตุการณ์สำคัญ คือ

1) ช่วงวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 2) ช่วงวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยในปี 2552 และ 3) ช่วงที่เกิดอุทกภัยครั้งใหญ่ในปี 2554 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ตลาดแรงงานไทยมีกลไกใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดสรรอุปทานแรงงานส่วนเกินได้ดีในการรองรับเหตุการณ์ภายนอกที่เข้ามากระทบ แต่ทว่า กลไกด้านอื่นของตลาดแรงงานไทยกลับไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะการปรับตัวภายหลังจากที่ผลกระทบของวิกฤตเศรษฐกิจค่อยๆ จางลงแล้ว ภาพรวมอัตราการว่างงานที่อยู่ในระดับต่ำ และการชะลอตัวของผลิตภาพแรงงานตลอดจนอัตราค่าจ้างในมิติจุลภาคที่เห็นนั้น กลับกลายเป็นสัญญาณที่บ่งชี้ว่า ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานนำมาซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานจากงานที่ใช้ผลิตภาพสูงสู่งานที่ใช้ผลิตภาพต่ำกว่า (Misallocation) แรงงานไหลออกสุทธิจากภาคอุตสาหกรรมสู่การไหลเข้าสุทธิในภาคบริการ (ซึ่งหมายรวมถึงภาคบริการที่มีมูลค่าเพิ่มไม่สูงนักในตลาดแรงงานนอกระบบที่มีสัดส่วนการจ้างงานถึงร้อยละ 30 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) งานศึกษานี้ได้สาวลึกถึงปมปัญหาและเสนอแนะแนวนโยบายสำคัญต่อรัฐในระยะต่อไป

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (2556) ได้ศึกษาโครงการสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติทางสังคมรายไตรมาส : การศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย เสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม ผลการศึกษาระบุว่า หนทางหนึ่งที่จะหลุดพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ที่เกิดจากการไม่สามารถสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าได้ และเป็นหนทางนำไปสู่การยกระดับค่าจ้างหรือรายได้ของแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนในประเทศคือ การหันเหทิศทางการจ้างงานที่เน้นการแข่งขันเรื่องค่าจ้างไปสู่การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน พร้อมกับยกระดับรายได้แรงงานให้กินคืออยู่ดี จนหลุดพ้นการติดกับดักประเทศรายได้ปานกลาง โดยการสร้างระบบที่มีกลไกสร้างทั้งแรงจูงใจและแรงกดดัน นำไปสู่การใช้ปัจจัยการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงขึ้น และต้องการจ้างแรงงานที่มีฝีมือสูงขึ้น สร้างกลไกกดดันผ่านกลไกราคาปัจจัยการผลิตซึ่งในส่วนของแรงงานก็คือค่าจ้างที่สูงขึ้น เป็นการบังคับให้นายจ้างต้องค้นหาหนทางปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต กลไกดังกล่าวคือ

1) การปฏิรูปโครงสร้างภาษี เช่น ลดหย่อนภาษีเครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อปรับเปลี่ยนราคาเปรียบเทียบ (Relative Prices) ของปัจจัยการผลิต ในการจูงใจ (Incentive) และสร้างแรงกดดัน (Pressure) บังคับให้ผู้ประกอบการปรับโครงสร้างการผลิตสู่ธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีและผลิตสินค้ามูลค่าสูง ซึ่งการใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพและมีค่าตอบแทนสูง

2) การให้สิทธิพิเศษในการส่งเสริมการลงทุนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) โดยเน้นการให้สิทธิพิเศษกรณีลงทุนด้านเทคโนโลยีในระยะเริ่มต้น และใช้เกณฑ์ด้าน Performance Based Incentive ในการให้สิทธิดังกล่าวในระยะติดตามผล

3) การทยอยปรับความเข้มข้นในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานบางด้าน เพื่อให้ต้นทุนในการจ้างงานสูงขึ้น เช่น การตั้งเป้าหมายว่าจะบังคับกฎหมายโดยอาจเริ่มจากการตรวจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงงานเพื่อให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้างวันหยุดประเพณีอย่างน้อยปีละ 5-7 วัน ส่วนลูกจ้างที่ทำงานในภาคบริการเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ต้องได้ค่าล่วงเวลา (OT) หรือค่ารถกลับบ้านคืน เป็นต้น กำหนดพื้นที่เป้าหมายว่าจะเริ่มในพื้นที่ไหน สาขาอะไร ค่อยๆ ทำให้กฎหมายดีขึ้นทีละน้อย เพื่อไม่ให้กระทบต่อระบบการผลิตและเศรษฐกิจ และให้เวลานายจ้างปรับตัว นอกจากนี้ ควรสร้างกลไกในการให้แรงจูงใจ (Incentive) แก่นายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ให้นายจ้างที่มีโครงสร้างการปรับค่าจ้างประจำปี มีการจัดสวัสดิการที่ดี

4) การเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ซึ่งเป็นบทบาทของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูง โดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ตั้ง “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมว่าต้องการความสามารถเฉพาะทาง (Competencies) เพียงใด เพื่อนำไปสู่กรอบการฝึกอบรมและทดสอบสมรรถนะที่สามารถควบคุมคุณภาพและรับประกันคุณภาพของแรงงาน เน้นพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ให้แก่บุคลากร รวมทั้งภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในธุรกิจคีย์ นอกจากนี้ เนื่องจากข้อจำกัดสำคัญของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานในภาคอุตสาหกรรมคือต้องทำงานล่วงเวลา (OT) เพื่อให้ได้เงินเพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการใช้จ่ายหรือดูแลครอบครัว จึงเหนื่อยล้า และไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการเรียนรู้ในการสะสมความรู้ความชำนาญ ดังนั้นการเพิ่มบทบาทขององค์กรลูกจ้าง/สหภาพแรงงาน ในฐานะที่มีความใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจความต้องการของแรงงานได้ดี ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของแรงงาน เช่น การค้นคว้าข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นต้น จึงเป็นเรื่องสำคัญ

5) การเปิดโอกาสให้องค์กรลูกจ้าง/สหภาพแรงงานเข้ามามีบทบาทเป็นกลไกในเกิดกรณีโครงสร้างค่าจ้างในสถานประกอบการด้วยการเป็นองค์กรเพื่อเจรจาดำเนินการในสถานประกอบการ หากไม่สัมฤทธิ์ผล องค์กรลูกจ้างก็ต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้ทำหน้าที่เข้ามาเจรจากับผู้ประกอบการเพื่อให้ดำเนินการปรับค่าจ้างตามโครงสร้างค่าจ้าง หากแต่ละองค์กร (นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐ) สามารถประสานความร่วมมือและดำเนินการปรับค่าจ้างในระดับสถานประกอบการให้อยู่ในระดับยอมรับกันได้แล้ว ก็จะทำให้แรงงานไม่ต้องมาพึ่งองค์กรแรงงานระดับชาติในการเจรจาดำเนินการเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำเหมือนที่ผ่านมา

6) การทบทวนนโยบายแรงงานต่างชาติ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ในระยะสั้นควรพิจารณาว่าหากมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างชาติแล้วจะดำเนินนโยบายหรือมีมาตรการอย่างไร ให้ได้แรงงานต่างชาติระดับแรงงานฝีมือมากกว่าแรงงานกรรมกร เพราะนอกจากเหตุผลด้านประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานฝีมือที่สูงกว่าแล้ว ยังมีเหตุผลด้านอื่นๆ

7) การยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยสถาบันการศึกษาจัดการเรียนการสอนแบบ Work-Based มีการประเมินการสอนแบบ Competency Based และเรียนพื้นฐานวิชาเพื่อให้สามารถปรับตัวเปลี่ยนงานได้เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.6 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยแรงงานสัมพันธ์

จากคำกล่าวที่ว่า “แรงงานต้องอยู่ในสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ, ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่พอจะรักษาครอบครัวให้อบอุ่นได้ (พ่อไปทางแม่ไปทาง พี่ไปอีกทาง ในขณะที่ตายกลายเป็นขอทาน), แม้แต่จะรวมตัวกันต่อรองก็ยิ่งถูกขัดขวางทั้งด้วยกฎหมาย และสภาพของตลาดแรงงานที่รัฐไม่ยอมแทรกแซงให้เกิดอำนาจแก่แรงงาน, ฐานะการงาน ไม่มีความมั่นคง เพราะโรงงานหันไปใช้แรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติซึ่งไม่ต้องถูกผูกมัดด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, ทักษะที่ไม่มีก็คงไม่มีตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน จนถึงวันสุดท้าย เพราะไม่มีระบบที่จะทำให้เกิดการเพิ่มทักษะของแรงงาน หรือในกลุ่มแรงงานหญิงมักจะถูกตัวอยู่ในอุตสาหกรรมส่งออกที่ใช้แรงงานเข้มข้น รวมทั้งงานประเภทชั่วคราว, รับเหมารายวัน, หรือเป็นลูกจ้างรายวัน มักเป็นผู้หญิงจึงไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคม”(ทีมีวิชาการคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย. 2556) จากเหตุการณ์ดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นสาเหตุของการกล่าวถึงแรงงานสัมพันธ์ในการทำงานโดยที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและภาครัฐเข้ามาดูแล

### 2.6.1 ความเป็นมาของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 นับเป็นกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย มีเหตุผลในการออกกฎหมายเพื่อประสานความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคำนึงถึงการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่แรกตั้ง (พ.ศ. 2462) เป็นการแสดงความสนใจของประเทศไทยต่อการใช้แรงงานส่งเสริมความเป็นธรรมแห่งสังคมตามคัลลอลแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย ร่างกฎหมายฉบับนี้ได้ผ่านการพิจารณาอย่างกว้างขวาง โดยรัฐบาลได้ปรึกษาหารือร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนรับฟังมติของมหาชน กฎหมายฉบับนี้บัญญัติทั้งเรื่องการคุ้มครองแรงงานและเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนของแรงงานสัมพันธ์บัญญัติเรื่องการเรียกร้อง การเจรจาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นับว่าได้นำระบบแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่เข้ามาใช้เมื่อมีการปฏิวัติโดยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ พ.ศ. 2501 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 บรรดาสหภาพแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นต้องยุบเลิกไป หากมีพิพาทพิพาทแรงงานก็ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเป็นผู้วินิจฉัย

ต่อมา พ.ศ. 2508 สืบเนื่องจากได้มีการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมาก รัฐบาลจึงได้ออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขึ้น โดยบัญญัติถึงขั้นตอนในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน แต่ยังไม่บัญญัติถึงสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติ (จอมพลถนอม กิตติขจร) ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขณะเดียวกันประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ โดยนำหลักการแรงงานสัมพันธ์ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาใช้อีก แต่ปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งองค์กรของตนขึ้นได้ แต่เรียกว่า สมาคมลูกจ้าง พ.ศ. 2518 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้น โดยเฉพาะใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ปรับปรุงหลักการวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สำหรับสมาคมลูกจ้างก็ได้เปลี่ยนมาเป็นสหภาพแรงงาน

นอกจากนั้น ยังบัญญัติในเรื่องของคณะกรรมการลูกจ้างไว้ด้วย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฉบับนี้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ดี ในปี พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน 2 ครั้ง โดยได้ออกประกาศของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของที่ปรึกษา การใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์ และบทลงโทษ และต่อมาเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2534 ได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 เพื่อแก้ไขมิให้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งได้มีพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 บังคับใช้เป็นการเฉพาะและในปี พ.ศ. 2536 เมื่อได้มีการตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น จึงได้โอนอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจึงมีผู้ให้ความหมาย แรงงานสัมพันธ์เอาไว้ เช่น

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้อง หรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน จนออกจากงาน เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การมอบหมายงาน การควบคุมการทำงาน การทดลองงาน การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานการจ่ายค่าจ้างการอบรมพัฒนา การจัดสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษการพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้าย การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาข้อเรียกร้อง การนัดหยุดงาน การปิดงาน การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเลิกจ้าง เป็นต้น

ทวี วงศ์พูน (2538) ได้สรุปความหมายของ แรงงานสัมพันธ์ ไว้ว่าครอบคลุมตั้งแต่กำหนดนโยบายบุคคล การว่าจ้างไปจนถึงการเลิกจ้าง รวมทั้งวิถีทางหรือมาตรการต่าง ๆ ในระหว่างดำเนินการดังกล่าว และยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของทั้งสองฝ่ายที่เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และรวมถึงบุคคลฝ่ายที่สามคือรัฐบาล ที่จะเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองแรงงานสัมพันธ์ (2551) แรงงานสัมพันธ์ คือ ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อค่าบริการ การผลิต การทำงาน ความเป็นอยู่ของลูกจ้างตลอดจนภาวะเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ

กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ความจริง นายจ้างและลูกจ้างถูกกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกันไว้แล้วตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่เป็นการกำหนดความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานที่ทั้ง 2 ฝ่ายต้องเกี่ยวข้องและปฏิบัติต่อกัน เรียกว่าเป็นการแรงงานสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เช่น กฎหมายบังคับว่านายจ้างต้องกำหนดเวลาทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ต้องจัดให้มีวันหยุด ต้องจ่ายค่าจ้าง ต้องจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้าง เป็นต้น แต่ในความเป็นจริง นายจ้างและลูกจ้างยังมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมากกว่าที่กฎหมายกำหนดอีก มากมาย เช่น นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างขอมีส่วนถือหุ้นของบริษัท ลูกจ้างขอมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารร่วมกับนายจ้าง เป็นต้น เหล่านี้เกิดจากเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เรียกว่าการแรงงานสัมพันธ์ขั้นสูง หรือการแรงงานสัมพันธ์ระดับเจรจาต่อรอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) นายจ้าง หรือลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อกันเป็นหนังสือ
- 2) ตั้งตัวแทนฝ่ายละไม่เกิน 7 คน เข้าเจรจาต่อรองกัน
- 3) ถ้าตกลงกันได้ จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและจดทะเบียนข้อตกลงกับเจ้าหน้าที่
- 4) แต่ละฝ่ายปฏิบัติตามข้อตกลง มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 5) ถ้าเจรจาดตกลงกันเองไม่ได้ถือว่าเกิดข้อพิพาทแรงงาน ต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไปร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แรงงาน
- 6) ถ้าไกล่เกลี่ยตกลงกันได้ก็จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและจดทะเบียนข้อตกลง
- 7) ถ้าเจรจาไกล่เกลี่ยตกลงกันไม่ได้ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจกดดันอีกฝ่ายโดย ฝ่ายลูกจ้างนัดหยุดงาน หรือฝ่ายนายจ้างปิดงาน จนกว่าอีกฝ่ายจะยินยอมตกลงด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินสวัสดิการต่างๆ และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อนโยบายของรัฐ

## 2.6.2 ค่าจ้าง (Wage)

ค่าจ้างเป็นจำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน โดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงของการปฏิบัติงาน ค่าจ้างเป็นเครื่องกำหนดสถานภาพในการปฏิบัติงานของคนงานด้วย เพราะค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดไว้สำหรับจ่ายผู้ปฏิบัติงานเป็นรายชั่วโมงที่เรียกว่าพวก Non Supervisor หรือพวก Blue-Collar

คำว่า ค่าจ้าง (Wage) เป็นคำที่ใช้โดยทั่วไปสำหรับพนักงาน ซึ่งวิธีการจ่ายสามารถคำนวณได้จากจำนวนชั่วโมงการทำงาน ดังนั้นค่าจ้างที่จ่ายให้เป็นระยะเวลา เช่น เป็นรายสัปดาห์ จึงมักจะผันแปรไปตามชั่วโมงที่ได้ทำงานจริง ๆ ที่มากขึ้นน้อยแตกต่างกัน

เกณฑ์สำคัญที่มีประสิทธิภาพ (Criteria for Effectiveness) 7 ประการด้วยกันคือ

1) การจ่ายอย่างเพียงพอ (Adequate) หมายถึงการจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำและข้อกำหนดที่ตกลงกับสหภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้

2) การจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึงการที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่น ๆ

3) การจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึงการจ่ายตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล เป็นชุดการจ่ายตอบแทนที่ดี

4) การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost Effective) การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้ด้วย

5) ต้องมีความมั่นคง (Secure) หมายถึงการพิจารณาให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงาน (Security Needs) และความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6) การจ่ายต้องสามารถให้จูงใจได้ (Incentive providing) หมายถึงการจ่ายที่จะต้องมีโอกาสสามารถมีสิ่งจูงใจบางอย่าง และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7) เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the Employee) หมายถึงพนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่ระบบการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผลทั้งในแง่ผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของตนเองด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 2.6.4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้าง

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างมีหลายประการด้วยกัน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ประกอบขึ้นด้วยสภาพเงื่อนไขของตลาดแรงงาน อัตราค่าจ้างที่ใช้อยู่โดยทั่วไป (Prevailing Rate) ต้นทุนค่าครองชีพ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ตลอดจนอำนาจต่อรองของสภาพแรงงานและที่โดยตรงและสำคัญที่สุดต่อการเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างก็คือ “ค่าของงานเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ” อย่างไรก็ตาม การที่จะพิจารณาและแยกแยะว่าปัจจัยแต่ละตัวนั้นมีผลกระทบโดยตรงต่อค่าจ้างหรืออัตราค่าจ้างเพียงใดนั้น ย่อมเป็นการยากที่จะแยกแยะออกมาได้ หากแต่ทุกปัจจัยล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า อัตราค่าจ้างที่กล่าวนี้มีความหมายเท่ากับเป็นอัตราค่าจ้างที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากหลายๆ ปัจจัยรวมกันหรือที่เรียกว่า “Wage Mix” นั่นเอง

1) สภาพตลาดแรงงาน (Condition of Labor Market) ในสมัยก่อนนั้น ก่อนที่จะมีสภาพแรงงานหรือกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้าง แรงงานส่วนมากในทัศนะของนายจ้างมักจะถือว่าเป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่เทียบเคียงกับสินค้าที่จะหาซื้อได้ในอัตราค่าสุดท้ายที่จะทำได้ อัตราค่าจ้างจึงย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของลักษณะอุปสงค์อุปทานของแรงงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดว่าพนักงานหรือผู้หางานทำนั้นจะจัดหาได้ยากง่ายเพียงใด วิธีนี้ถึงแม้ว่าจะจะเป็นวิธีที่ใช้มาเก่าแก่ก็ตาม ในทุกวันนี้ก็ยังคงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนเป็นตัวกำหนดค่าจ้างสำหรับกลุ่มที่มีคุณสมบัติเฉพาะอยู่ด้วยเช่นเดียวกัน อัตราค่าจ้างจะเป็นไปเช่นไรจึงขึ้นอยู่กับความยากง่ายขององค์การที่จะหาซื้อได้ และความต้องการของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามเรื่องเช่นนี้ก็มิได้เบาบางลงเพราะการมีระเบียบกฎหมายที่ทางราชการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตลอดจนอำนาจต่อรองของสภาพแรงงาน ซึ่งมีส่วนเป็นกลไกใหม่ในการกำหนดอุปทานและอุปสงค์ให้อยู่ในระดับที่ไม่ปล่อยให้เคลื่อนไหวขึ้นลงอย่างมากมาย ดังจะเห็นได้จากสภาพ ซึ่งมีมักจะใช้มาตรการในการยับยั้งเพื่อป้องกันมิให้พนักงานในระดับต่ำต้องถูกลดอัตราเงินเดือน ถึงแม้จะมีกรว่างงานอยู่มากก็ตาม นอกจากนี้ กฎระเบียบทางราชการก็ยังมีส่วนในทางช่วยป้องกันนายจ้างมิให้จ่ายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือมิให้มากกว่าค่าจ้างที่เกินระดับ (ในกรณีที่ตลาดแรงงานบางกลุ่มเป็นที่ขาดแคลน)

2) อัตราค่าจ้างโดยทั่วไป (Prevailing Wage Rates) นับเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่นายจ้างทุกคนควรจะได้มีการติดตามตัวเลขเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะการติดตามถึงอัตราค่าจ้างที่จ่ายโดยนายจ้างคนอื่นๆ ในชุมชนเดียวกันที่จ่ายให้สำหรับงานประเภทเดียวกัน ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่หรือใช้อยู่ในชุมชนนั้น อาจจะได้มาด้วยวิธีการสำรวจในชุมชนนั้นๆ โดยฝ่ายการพนักงานหรือกลุ่มตัวแทนของบรรดานายจ้างทั้งหลาย ส่วนมากมักจะมีการสำรวจเรื่องอื่นๆ นอกจากอัตราค่าจ้างด้วย กล่าวคือ จะมีการสำรวจถึงผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ (Fringe Benefits) ซึ่งย่อมจะมีผลเกี่ยวข้องกับการคำนวณอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือรายวันเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างที่เป็นไปในท้องถิ่นและชุมชนนั้น ช่วยให้มีคามมั่นใจได้ว่า อัตราสำหรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานต่างๆ ที่นายจ้างจ่ายให้มันจะไม่ผิดคบกพร่องที่เป็นไปในระดับสูงเกินไปหรือต่ำเกินไปกว่าจาก นายจ้างคนอื่นๆ ในท้องถิ่นเดียวกัน เพราะถ้าแตกต่างกันไปมากจากอัตราของชุมชนที่ชี้โดยทั่วไป แล้วก็จะเป็นการยากลำบากที่จะเสาะแสวงหาคนหรือรักษาคนที่มีความสามารถเอาไว้ได้

3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับต้นทุนการครองชีพ (Cost of Living) โดยเหตุที่อัตราเงินเฟ้อได้เกิดขึ้นเสมอในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 อัตราค่าจ้างจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สูงขึ้นตามกันเป็นระยะๆ ทั้งนี้เพื่อจะให้พนักงานมีความสามารถที่จะรักษาอำนาจการซื้อให้อยู่ในระดับคงที่ได้ การปรับปรุงเหล่านี้มักจะได้มีการกระทำโดยรูปแบบต่างๆ กัน ทั้งที่ทำแบบไม่เป็นทางการหรือโดยสูตรที่คิดคำนวณเป็นทางการ โดยพยายามให้อัตราค่าจ้างที่ควรเพิ่มควบคุมเชื่อมโยงสัมพันธ์กันกับ “Consumer Price Index” หรือดัชนีราคาผู้บริโภค จากการสำรวจในสหรัฐฯ พบว่ามีเพียงประมาณร้อยละ 15 ของหน่วยงานหรือผู้ผลิตเท่านั้นที่มีการจัดทำแผนการปรับอัตราค่าจ้างอย่างเป็นทางการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของต้นทุนค่าครองชีพ แต่อีกร้อยละ 73 มักจะใช้รูปแบบที่แตกต่างกันในการปรับปรุงและโดยมากมิได้จัดขึ้นเป็นทางการ

ปัญหาประการหนึ่งของการวิเคราะห์เชื่อมโยงอัตราค่าจ้างหรือรายได้ประการอื่น ๆ เช่น เบี้ยสะสม ตลอดจนผลประโยชน์พึงได้อื่นๆ และค่าสวัสดิการ ให้สัมพันธ์กับ Consumer Price Index นั้น มักจะมีปัญหาในแง่ที่ไม่สามารถจะมีดัชนีตัวใดตัวหนึ่งที่จะนำมาใช้ได้โดยตรง โดยเฉพาะการที่จะให้มีดัชนีที่เป็นตัวกลางที่เป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคน ทั้งนี้เพราะแบบของการใช้จ่ายของแต่ละคนมักจะแตกต่างกันไปตามขนาดของรายได้ของแต่ละกลุ่ม ดังนั้น การอ้างอิงถึงดัชนีจึงมักจะต้องยึดตามตัวเลขของทางราชการ ซึ่งถ้าจะให้มีความเหมาะสมแล้ว ก็ควรจะให้มีการศึกษาวิเคราะห์และแยกแยะสำหรับกลุ่มแรงงานประเภทต่างๆ ให้ชัดเจนไปให้ครบทุกกลุ่ม ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องยากอยู่ไม่น้อย

4) ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความสามารถของการจ่าย (Ability to Pay) หลักของความสามารถในการจ่ายนี้มักจะมีการใช้มากที่สุด โดยเฉพาะในการเป็นข้อโต้แย้งระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง กล่าวคือสหภาพแรงงานมักจะพยายามที่จะพิสูจน์เกี่ยวกับตัวกำไรของบริษัทว่าได้มีมากพอที่จะสามารถนำมาสนับสนุนความต้องการด้านการขึ้นเงินเดือนของตน ซึ่งความสามารถในการจ่ายของแต่ละบริษัทนั้น โดยแท้จริงแล้วก็ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสภาพของเงื่อนไขของระบบเศรษฐกิจ ความได้เปรียบในเชิงแข่งขันทางอุตสาหกรรม ตลอดจนความมั่งคั่งที่ปรากฏตามลักษณะของสภาพภูมิประเทศที่หน่วยงานนั้นตั้งอยู่ในกรณีหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ทางกำไรนั้น ความสามารถในการจ่ายนี้มักจะเปลี่ยนแปลงขึ้นลงตามกำลังความสามารถของการเก็บภาษี รายได้ที่ทำได้และความสามารถในการผลิตของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้ดีหรือไม่และยังเป็นผลกระทบมาจากคุณภาพอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่จะมีส่วนในการประหยัดแรงงานได้มากน้อยเพียงใด เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้น นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับผลอันสืบเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารพนักงานของฝ่ายจัดการในทุกแห่งด้วย

ในกรณีของฝ่ายนายจ้างนั้นก็เช่นเดียวกัน การที่จะพิสูจน์ถึงความไม่สามารถในการจ่ายเพื่อโต้แย้งกับฝ่ายแรงงาน มักจะเป็นปัญหาที่ไม่ยอมรับและมีข้อโต้แย้งได้ง่ายและมากที่สุด โดยเฉพาะถ้าฝ่ายแรงงานสามารถพิสูจน์ถึงความด้อยประสิทธิภาพในทางการจัดการด้วยแล้ว การต้องจำนวนด้วยเหตุผลก็จะเกิดขึ้นเสมอ

5) ขึ้นอยู่กับอทิทธิพลอำนาจการต่อรอง (Collective Bargaining) ถ้าพนักงานได้มีการรวมตัวเป็นสหภาพแล้ว ค่าจ้างแรงงานตลอดจนเงื่อนไขของการจ้างงานมักจะถูกกำหนดโดยผลจากกระบวนการเจรจาต่อรอง ซึ่งในกระบวนการเจรจาต่อรองนั้น ปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วมักจะเป็นส่วนหนึ่งที่ถูกนำมาพิจารณาในการกำหนดอัตราค่าจ้างรวมเสมอ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นค่าจ้างที่เกิดจากผลรวมในปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว ซึ่งฝ่ายพนักงานพยายามจะชักเอาสาเหตุเหล่านั้นมาประกอบเป็นเหตุผลในการกำหนดค่าจ้างในการต่อรองเรื่องค่าจ้างทุกครั้ง ซึ่งเท่ากับแสดงว่าทุกครั้งในการเจรจาต่อรองนั้น อัตราค่าจ้างทั่วไป ตลอดจนค่าครองชีพ ความสามารถในการจ่าย และปัจจัยอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนั้น มักจะเป็นสาเหตุที่ฝ่ายนั้นจะเอามาอ้างในที่สุดก็เปรียบเสมือนกับการโต้แย้งโดยมีการพิจารณาถึงปัจจัยปัญหาทางด้านสภาพเศรษฐกิจที่เปรียบเทียบในทัศนะของทั้งสองกลุ่มดังกล่าว ที่จะแสดงเหตุผลต่อกันได้มากน้อยเพียงใด

6) ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าของงานเปรียบเทียบ (Relative Worth of Job) ปัจจัยนี้หมายความว่า โดยที่พนักงานทุกคนล้วนแล้วแต่หวังที่จะได้ค่าจ้างและสิ่งตอบแทนอื่น ๆ จากงานของตน โดยมุ่งที่จะให้มีระดับที่สมเหตุสมผล สอดคล้องกับความต้องการหรือเพียงพอกับสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน ความสัมพันธ์ของสิ่งที่ให้และที่ได้รับนี้ ได้กล่าวมาแล้วในตอนแรกว่าจำเป็นต้องมีความสอดคล้องและเป็นธรรม ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการคิดค้นวิธีและระบบการประเมินค่างาน (Job Evaluation) หลายๆ วิธีด้วยกัน เพื่อที่จะนำมาใช้กำหนดค่าของงานเปรียบเทียบในองค์การ และเพื่อที่จะให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ เป็นความพยายามที่จะมีหนทางวัดสิ่งที่ได้ทำให้กับงาน หรือในทางหนึ่งก็คือการพิจารณาผลผลิตที่ทำได้ ให้สามารถมีวิพิจารณาคุณค่าด้วยการให้น้ำหนักที่สัมพันธ์กัน ซึ่งการพิจารณาถึงค่าของงานนั้น ในแง่ของพนักงานที่ทำให้และผลผลิตที่พนักงานได้ทำออกมาในงานนั้น ย่อมจะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ได้ดีขึ้นด้วยวิธีที่มีกฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งในที่นี้ก็คือเรื่องของการพิจารณาในเรื่องของระบบการประเมินค่างานนั่นเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.6.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

มิติด้านการทำงาน เป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต จึงมีหลายหน่วยงาน แยกการวัดคุณภาพชีวิต โดยประเมินจากสภาพแวดล้อมจากการทำงาน จากข้อมูลการสำรวจ แรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่าในปี 2553 ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบ ถึง 24.134 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ของแรงงานทั้งหมด ถือได้ว่า แรงงานนอกระบบเป็นเสาหลักเศรษฐกิจไทย ถึงแม้ทางภาครัฐจะมีมาตรการหลายด้านให้การช่วยเหลือกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดย ออกกฎหมายและนโยบายต่างๆ แต่ก็ยังมีปัญหาอีกหลายปัจจัย เช่น ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อม และปัญหาจากการทำงาน ได้มีนักวิชาการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น Jones อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย (2538: 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงาน ในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่ต้องงาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเท กำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ซีรอนันต์ จูฑะเดมิย์ (2529: 53) สกฤษณี กาแก้ว (2546: 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ (กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย. 2536: 32)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (เยาวลักษณ์ กุลพานิช. 2533: 16)

ชลธิชา สว่างเนตร (2542: 27) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Jone (อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว. 2546: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547: 12) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

ปัจจุบันภาครัฐได้มีการออกกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือแรงงานเหล่านี้ เช่น

1) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เหตุผลในการตราพระราชบัญญัตินี้ คือเนื่องจากปัจจุบันมีการนำเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กัน ไปทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และอาจก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงขั้นบาดเจ็บ พิการ ทูทผลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัด ทำให้ไม่สามารถกำหนดกติกาและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องมีการตราพระราชบัญญัติเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม

2) รัฐบาลปัจจุบันได้มีการประกาศนโยบายเพื่อช่วยเหลือกลุ่มผู้ใช้แรงงานออกมาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554

2.1) นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก คือ ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาท อย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบเพื่อให้แรงงานและบุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดี

2.2) นโยบายที่ 4. นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต 4.2 นโยบายแรงงาน 4.2.1 ส่งเสริมให้ ผู้ต้องการมีงานทำในระบบ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงานว่างได้โดยสะดวก 4.2.2 ให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงานและดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน 4.2.3 ส่งเสริม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบแรงงานสัมพันธ์ 4.2.4 เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้นเพื่อผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างทั่วถึงและปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครองและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบ

จากปัญหาของแรงงานนอกระบบที่มีอยู่ หากรัฐบาลหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนเจ้าของกิจการ ให้ความสนใจร่วมมือในการแก้ไขและป้องกัน เช่น การจัดสวัสดิการให้พอเพียง การมีมาตรการในการคุ้มครองแรงงาน การดูแลสภาพแวดล้อมและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ก็จะเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดีขึ้น

## 2.6.6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะ ในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในบริษัทหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจ

ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งมีความสำคัญ ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาคณะผู้ซึ่งทำงานเพื่อให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ องค์กรจึงได้หันมาให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย การพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น อาจสังเกตจากคำถามที่เกิดขึ้นเสมอในการทำงาน ซึ่งมักจะพบว่าเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานที่ทำงานซึ่งเป็นที่ที่ทำงานไม่ยากไปหรือไม่ต้องการตื่นขึ้นมาในตอนเช้า หรือการทำงานเป็นความทุกข์หรือไม่ หรือแม้แต่การที่แต่ละบุคคลคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยสาเหตุของคำถามเหล่านั้นส่วนใหญ่มาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานหรือไม่ คำตอบเหล่านี้แสดงถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานแทบทั้งสิ้นและส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงานยอมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส ใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่น ใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการ ได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานกฎหมายหรือระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

### 2.6.7 สวัสดิการ

เป็นที่ทราบกันเป็นอย่างดีอยู่แล้วว่าพนักงานคือฟันเฟืองสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ทั้งหมดของการทำธุรกิจในทุกๆรูปแบบ การทำงานอย่างหนักของพวกเขาเป็นแรงผลักดันอัน สำคัญที่ทำให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทประสบความสำเร็จ การตอบแทนพนักงานที่ นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกบริษัทจำเป็นต้องมี สวัสดิการจึงกลายเป็น คำตอบและวิธีตอบแทนพนักงานที่ดีที่สุดที่ผู้ประกอบการสามารถที่จะจัดหามาให้กับพนักงานได้

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการ พลเรือนสามัญมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน (2556)

สวัสดิการแรงงาน หมายถึงบริการ หรือกิจกรรม ที่นายจ้าง องค์กรนายจ้าง หรือองค์กร ลูกจ้าง หรือภาครัฐ จัดให้แก่ลูกจ้าง และอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ ลูกจ้าง สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างมีความอยู่ดี กินดี มากขึ้น ตัวอย่างสวัสดิการเช่น โบนัส ที่ พัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น

ประเภทของสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย ประกอบไปด้วย

1) สวัสดิการที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้าง คือตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 ได้แก่ น้ำดื่มระหว่างทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วมระหว่างทำงาน บัณฑิตยปฐมพยาบาล ระหว่างทำงาน ห้องพยาบาล พยาบาล แพทย์ พานหระส่งโรงพยาบาล แสงสว่าง ช่องระบายอากาศ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การประกันสังคม เป็นต้น

2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจ หรือเกิด จากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างแล้วจัดให้แก่ลูกจ้าง เช่น โบนัส รถรับส่ง ชุดทำงาน เป็นต้น

สำหรับการศึกษาของ เนตรณัฐ ประยูรศร (2552) การศึกษา เรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” พบว่า สถานภาพของบุคลากร ที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมจัดอยู่ในลำดับสูงสุดคือข้าราชการสาย อาจารย์ และลำดับต่ำสุดคือลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน บุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมจัดอยู่ในลำดับสูงสุด คือบุคลากรในสังกัดคณะภาษาและ การสื่อสาร สำนักวิจัย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และลำดับต่ำสุด คือบุคลากรในสังกัดคณะบริหารธุรกิจ สำหรับประเด็นที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุดเป็นลำดับ 1 คือ ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สพบ. ซึ่งบุคลากรในสังกัดที่มีความภาคภูมิใจที่เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรของ สพบ. จัดอยู่ในลำดับสูงสุดคือบุคลากรสังกัดคณะสถิติประยุกต์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และในลำดับต่ำสุดคือบุคลากรในสังกัดคณะบริหารธุรกิจ สำหรับปัญหา/ข้อเสนอแนะจากบุคลากรมี 6 ประการ เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลือกตั้งผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ข้อมูลข่าวสาร และมาตรการการออกกำลังกาย บทสรุปจากการวิจัย ประเด็นที่ต้องเร่งปรับเนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย

ประเด็นที่ 1 คือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับเงินออมเพื่ออนาคต โดยสถานภาพที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือพนักงานสถาบันสายอาจารย์และสายสนับสนุน บุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษาระบบสารสนเทศ สำนักงานอธิการบดี สำนักฝึกอบรม และคณะพัฒนาการเศรษฐกิจ

ประเด็นที่ 2 คือค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ โดยบุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษาระบบสารสนเทศ กองกลาง กองบริหารทรัพยากรบุคคล และกองแผนงาน

ประเด็นที่ 3 คือสถาบันจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ โดยสถานภาพที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือพนักงานสถาบันสายอาจารย์ บุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือบุคลากรในสังกัดกองแผนงาน กองคลังและพัสดุ กองบริการการศึกษา กองกลาง และสำนักการศึกษาระบบสารสนเทศ

และการศึกษาของ ธนาคารแห่งประเทศไทย (2556) การเคลื่อนย้ายแรงงานหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การจัดสวัสดิการของสถานประกอบการที่จ้างงานหลังนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน กลุ่มธุรกิจที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการลดสวัสดิการลงเนื่องจาก ต้นทุนในการจ้างแรงงานสูงขึ้น อัตราการเข้าและลาออกจากงาน (Turnover) ของแรงงานในพื้นที่ลดลงเนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบกับตลาดแรงงานที่เคยดึงตัวในพื้นที่ที่สำรวจ ผ่อนคลายลงกว่าช่วงปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลจากการปิดสาขาโรงงานหรือการปรับลดแรงงานบางส่วน ของกิจการบางแห่ง ทำให้ผู้ประกอบการหาแรงงานในพื้นที่ได้ง่ายขึ้น อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังคงได้รับผลกระทบจากต้นทุนที่เพิ่มขึ้นแต่การปรับตัวไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตการผลิตเป็นสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สูงขึ้น การจ่ายค่าแรงตามคุณภาพของงาน การปรับกระบวนการผลิต การนำเครื่องจักรและเครื่องทุ่นแรงเข้ามาช่วยทำงานบางธุรกิจจ้าง Contract Out หรือใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น สำหรับประเภทธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มธุรกิจรับจ้างผลิตชุดกีฬาเพื่อการส่งออกซึ่งบางรายปิดสาขาโรงงาน ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงลงหรือลดสวัสดิการลดรับ-ส่งและเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง บางรายมีแผนที่จะขยายการลงทุนไปประเทศพม่าแทน ธุรกิจให้บริการทำความสะอาดและพนักงานขับรถ กิจการประสบปัญหาการขาดทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประกาย หรัยลอยและสมหมาย แจ่มกระจ่าง (2554) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชากรแฝงกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตของประชากรแฝงกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชากรแฝง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษากับ ประชากรแฝงกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง จำนวน 24 คน ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรแฝง จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรแฝง จำนวน 19 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต และเทคนิคการวิจัยอนาคต BDER ผลการวิจัย พบว่า

1) คุณภาพชีวิตของประชากรแฝง ส่วนใหญ่มีภูมิถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเหตุผลในการย้ายถิ่น คือ การขาดทุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ส่วนใหญ่พึงพอใจต่อสุขภาพของตนเอง มีปัญหาด้านสุขภาพบ้างแต่ไม่บ่อยนัก บางส่วนมีโรคประจำตัวที่ต้องได้รับการรักษาเป็นประจำ สภาพในการดำเนินชีวิตและการทำงานบางส่วนมีความรักและผูกพันกับที่ทำงานแม้ว่าจะทำงานหนักแต่ก็รักในอาชีพก่อสร้าง และเห็นว่าอาชีพก่อสร้างสามารถสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว ส่วนหนึ่งมีความผูกพันกับนายจ้าง ในขณะที่บางส่วนมีหัวหน้าที่เข้มงวด ใช้งานหนัก และถูกเอาเปรียบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจกันดี ทำงานโดยไม่มี ความเครียด แต่บางส่วนมีสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ความสัมพันธ์ในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานค่อนข้างดี มีเพียงจำนวนหนึ่งที่เคยทะเลาะกันบ้าง สาเหตุส่วนใหญ่เป็นเรื่องการดื่มสุรา เล่นการพนัน และการยืมเงินสภาพที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม มีทั้งผู้ที่มีความพึงพอใจและผู้ที่ต้องการปรับปรุง ส่วนใหญ่พอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม น้ำประปา ไฟฟ้า ที่พักผ่อนหย่อนใจ และที่ออกกำลังกาย 2) แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรแฝงกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง ในระยะแรกควรเริ่มจากระดับมหภาคใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกฎหมายแรงงาน รัฐบาลควรเร่งแก้ปัญหาเรื่องยาเสพติดโดยด่วน

2) ด้านการบริหารจัดการคุณภาพชีวิต ควรจัดงบประมาณให้กรุงเทพมหานครสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับประชากรแฝงกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้างได้โดยตรงและมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

3) ด้านการศึกษา ควรเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพื่อให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และเพิ่มสถานที่ฝึกอบรมให้กับประชากรแฝงกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง เพื่อได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ

4) ด้านสังคมและสภาพแวดล้อม รัฐบาลควรสร้างความเข้าใจให้แก่แรงงานก่อสร้างเพื่อให้แรงงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อสังคมในระดับปัจเจกบุคคล แบ่งเป็น 2 ด้านที่เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพร่างกาย ควรให้แรงงานดูแลสุขภาพตนเอง และมีการดูแลสุขภาพร่างกายจากหน่วยงานภายนอก และ 2) ด้านจิตใจ นายจ้างควรจัดกิจกรรมให้กับผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง เพื่อลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงาน

ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์, วิชาดา สุวรรณประภาและสุชาดา สนามชวด (2552) วิจัย เรื่องการคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน (A Study on Thai Labour Protection in Taiwan) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในไต้หวัน การได้รับความคุ้มครองของแรงงานไทยขณะทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ที่กำลังทำงานในประเทศไต้หวัน ประสบความสำเร็จจากการทำงานต่างประเทศ สามารถจัดอยู่ในระดับที่ 1) คือได้กำไรคิดเป็นร้อยละ 60 โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้างที่สังกัดบริษัททอิดาเถียน -ไทยทุกราย และมีเพียงแรงงานภาคการผลิตที่เกาสงเพียง 1 ราย (โรงงานผลิตกล่องโฟม เมืองเกาสง) ที่ส่งเงินกลับบ้านเมืองไทยได้ตามเป้าหมาย แต่ต้องแลกมาด้วยการทำงานหนักที่หน้าเตาไฟที่ร้อนมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวันเกือบ 7 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ ชีวิตมีแค่สองมิติคือการทำงานกับสารพัดผ่อนเพื่อเก็บแรงเพื่อทำงานในวันรุ่งขึ้น ในขณะที่แรงงานไทยที่ทำงานที่ประเทศไต้หวันจนเกือบจะหมดสัญญาจ้างงาน แต่อาจได้ค่าตอบแทนทั้งหมดเพียงแค่เท่านั้น มีถึงร้อยละ 30 โดยกลุ่มเหล่านี้ทำงานอยู่ในภาคการผลิตทั้งสิ้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าค่าแรงที่ได้รับเป็นอัตราค่าแรงขั้นต่ำ (17,280 บาท) แต่ต้องถูกหักค่าใช้จ่ายหลายพันบาทเป็นค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าประกัน ค่าล่ำม ฯลฯ และบริษัทไม่ค่อยมีงานล่วงเวลาจึงทำให้สามารถส่งกลับบ้านโดยเฉลี่ยแค่ 8,000 บาทต่อเดือน ซึ่งได้น้อยกว่าที่คาดหวังเอาไว้ที่จำนวน 15,000- 20,000 บาทต่อเดือน

นอกจากนี้ แรงงานไทยเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น ที่ไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้เลยแม้แต่บาทเดียว ซึ่งกรณีนี้เป็นหนุ่มอีสานที่ยังโสดทำไร่ไถ่ที่หมู่บ้านตนเองมาก่อน และอายุน้อย (34 ปี) เมื่อเทียบกับอายุเฉลี่ยของแรงงานไทยในไต้หวัน (41 ปี) เขาเดินทางมาทำงานที่ต่างประเทศเป็นครั้งแรก โดยติดต่อสายที่จังหวัดนครราชสีมา และไม่เคยมีญาติพี่น้องที่เคยเดินทางมาทำงานต่างประเทศสำหรับประเด็นการคุ้มครองแรงงานไทยในประเทศไต้หวัน จากการสัมภาษณ์ คุณาน เขียมชมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สร.กรุงไทเป และเมืองเกาสง หน่วยให้บริการแรงงานประจำสนามบิน 1955 ศูนย์ตรงให้คำปรึกษาและคุ้มครองแรงงานต่างชาติ (1955 Foreign Workers' Free Hotline) ศูนย์บริการจ้างตรงซึ่งสังกัดคณะกรรมการการแรงงาน ( Council of Labor Affairs : CLA) Radio Taiwan International และองค์กรพัฒนาเอกชน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าหน่วยงานดังกล่าวข้างต้นดำเนินการด้านแรงงานหลายลักษณะเริ่มตั้งแต่การก่อตั้ง 1955 ศูนย์ตรงให้คำปรึกษาและคุ้มครองแรงงานต่างชาติในปี พ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นช่องทางรับฟังปัญหาของแรงงานต่างชาติ รวมทั้งให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการถูกละเมิดสิทธิแรงงานต่างชาติ โดยให้บริการ 24 ชั่วโมงทุกวันทั้งปี ไม่มีวันหยุดราชการ และไม่เสียเงินค่าโทรศัพท์ไม่ว่าจะโทรผ่านมือถือ โทรศัพท์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาธารณะ โทรศัพท์บ้าน ศูนย์ได้เตรียม เจ้าหน้าที่ที่พูดภาษาไทยและภาษาอื่นๆ เช่น ภาษาจีน อังกฤษ อินโดนีเซีย และเวียดนามสำหรับการรับเรื่องจำนวนทั้งสิ้น 42 คน

กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวณิชย์ (2540) ได้ทำการศึกษากระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า การที่รัฐบาลผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างชาตินั้น แรงงานไทยส่วนใหญ่เห็นว่าผลดีจะตกแก่ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง เพราะนายจ้างจะสามารถนำแรงงานต่างชาติดมาชดเชยแรงงานที่ขาดแคลน ทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไป ต้นทุนแรงงานไม่สูง ซึ่งนายจ้างสามารถแข่งขันกับต่างชาติได้ และเป็นการช่วยเหลือแรงงานพม่าซึ่งยากจน แต่มีข้อเสียคือ แรงงานต่างชาติที่เข้ามานั้นจะมาแย่งงานคนไทย ทำให้แรงงานไทยถูกกดค่าจ้าง อีกทั้งยังก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต การลักขโมย รวมทั้งนำโรคติดต่อ เช่น โรคมาลาเรีย โรคเท้าช้าง มาสู่คนไทย โดยเฉพาะผู้ที่อยู่อาศัยตามแนวชายแดน อย่างไรก็ตามมากกว่า 2 ใน 5 ของประชาชนไทยไม่เห็นด้วยกับการห้ามแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานโดยเด็ดขาด ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าแรงงานไทยขาดแคลนและแรงงานต่างชาติหาง่าย ด้านความเห็นของภาครัฐและเอกชนเห็นด้วยในเรื่องการขาดแคลนแรงงานบางสาขา โดยเฉพาะงานบางประเภทที่เป็นงานสกปรก อันตราย งานที่หนัก เห็นอยู่ต้องตกแดดตากลม ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่ยอมทำ เรื่องนี้ตรงกับความคิดเห็นของแรงงานไทยด้วย

สำหรับการแก้ปัญหาแม้ว่าจะมีความร่วมมือกันกับภาครัฐในการจัดจําแนกพบแรงงานหรือการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภูมิภาคอื่น ส่วนใหญ่จะได้แรงงานประเภทกึ่งฝีมือมากกว่าแรงงานระดับล่าง ประกอบกับที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายอนุญาตให้บางจังหวัดได้รับการผ่อนผันในการจ้างแรงงานต่างชาติได้ ตามมติคณะรัฐมนตรีในปี พ.ศ. 2539 ดังนั้นภาคเอกชนจึงมีทางเลือกมากขึ้น โดยการหันมาใช้แรงงานต่างชาติ นอกจากจะทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปแล้ว ยังเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ราคาถูก ขยัน อดทนและไม่กลับบ้านบ่อยเหมือนแรงงานไทย ไม่มีข้อต่อรงมาก แม้ว่าจะมีปัญหาด้านการสื่อสารบ้างแต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหามากนัก

มาลีวรรณ เลาะวิที (2541) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานที่สูง แต่แรงงานไทยปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรกและเสี่ยงอันตราย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติในอาชีพดังกล่าว สำหรับความคิดเห็นในส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทยและไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติในแง่ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย และที่ยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงของชาติ การสาธารณสุขและปัญหาสังคม สำหรับในจังหวัดลำพูนปัจจุบันไม่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ ส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการผลักดันแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว

ฉลองขวัญ อุคทะยอด (2542) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างชาติต่อความมั่นคงของชาติ : กรณีศึกษาแรงงานพม่า ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ได้ดำเนินการมา 3 ปีประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย และสามารถนำแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบเพียงร้อยละ 40.58 ของทั้งหมด อีกทั้งไม่สามารถแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานเถื่อนได้ และยังเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้เกิดการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมากยิ่งขึ้น ทางด้านผลกระทบที่เกิดจากการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ มีทั้งผลทางบวกและลบ ในทางบวกได้แก่ การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางกิจการ ช่วยลดต้นทุนการผลิต สามารถนำสินค้าไปแข่งขันกับต่างประเทศได้ในด้านราคาและทำให้ประเทศไทยมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของนานาชาติ ส่วนผลกระทบทางด้านลบ ได้แก่ ผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมจิตวิทยาและด้านการเมือง สำหรับมาตรการข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายนั้นแบ่งเป็น 2 มาตรการ คือ มาตรการภายในประเทศ รัฐบาลควรศึกษาว่ากิจการใดมีความต้องการแรงงานต่างชาติจริงก็ควรอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ทำในกิจการเหล่านั้น โดยถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากฝ่ายต่างๆ อันจะทำให้การกำหนดนโยบายมีความสมบูรณ์และตรงกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง สำหรับมาตรการระหว่างประเทศ รัฐบาลควรเจรจากับรัฐบาลพม่าเพื่อทำข้อตกลงแรงงาน และควรผลักดันให้ปัญหาแรงงานต่างชาติเข้าสู่การเจรจาในเวทีเอเซียในให้มากขึ้น สำหรับการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนนั้น รัฐบาลควรผลักดันให้พม่ามีการพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้พม่าเป็นสังคมเปิดยิ่งขึ้น

จิรพล ภูมิภักดี (2546) ได้ทำการศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี จากผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จำนวน 343 ราย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการ ในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงานมาเป็นตัวกำหนดความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าจ้าง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนักสปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีในประเด็นด้านวิธีการต่อทะเบียน ความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้างและการรบกวนของเจ้าหน้าที่

เอนก ภูมิละสิริ สุภาพร บัวแก้ว พัทธรินทร์ ศรีวารินทร์และจุมพฏ สุขเกื้อ (2550) ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการณ์ตลาดและเศรษฐกิจการยาง พบว่า สถานการณ์การผลิตยางธรรมชาติ (National Rubber : NR) และยางสังเคราะห์ (Synthetic Rubber : SR) ของโลก นั้น ปี 2549 มีปริมาณการผลิต 22.214 ล้านตัน เป็นยาง NR จำนวน 9.676 ล้านตัน หรือร้อยละ 43.55 ของปริมาณการผลิตทั้งหมด การใช้งานจำนวน 21.446 ล้านตัน เป็นยาง NR จำนวน 9.224 ล้านตัน ร้อยละ 40.1 ของปริมาณการใช้งานทั้งหมด อัตราการขยายตัวของยาง NR และ SR ในรอบ 10 ปี (ปี 2540-2549) การผลิตยาง NR เฉลี่ยในรอบ 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.37 ส่วนยาง SR คิดเป็นร้อยละ 2.56 ส่วนอัตราการขยายตัวของการใช้งาน NR อัตราการใช้ในรอบ 10 ปี เฉลี่ยร้อยละ 4.20 และ SR อัตราการใช้ 10 ปี เฉลี่ยร้อยละ 2.52 ประเทศที่ผลิตยาง NR มาก 3 อันดับแรกได้แก่ ไทย (ปริมาณ 3.137 ล้านตัน) อินโดนีเซีย (ปริมาณ 2.637 ล้านตัน) และมาเลเซีย (ปริมาณ 1.284 ล้านตัน) ส่วนประเทศที่ผลิตยาง SR มาก 3 อันดับแรกได้แก่ สหรัฐอเมริกา (ปริมาณ 2.413 ล้านตัน) จีน (ปริมาณ 1.819 ล้านตัน) และญี่ปุ่น (ปริมาณ 1.607 ล้านตัน)

สำหรับการใช้งาน NR มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ประเทศจีน (ปริมาณ 2.400 ล้านตัน) สหรัฐอเมริกา (ปริมาณ 1.003 ล้านตัน) และญี่ปุ่น (ปริมาณ 0.874 ล้านตัน) ส่วนการใช้งาน SR มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ประเทศจีน (ปริมาณ 2.880 ล้านตัน) สหรัฐอเมริกา (ปริมาณ 1.808 ล้านตัน) และญี่ปุ่น (ปริมาณ 1.171 ล้านตัน) สถานการณ์ด้านราคายาง NR ในตลาดซื้อขายล่วงหน้า ปี 2549 ราคาเฉลี่ย 3 ตลาด (AFET TOCOM และ SICOM) กิโลกรัมละ 208.07 เซนต์สหรัฐ ราคายางของไทย (RSS3 STR 20 และน้ำยางข้น) เฉลี่ยกิโลกรัมละ 76.83 บาท ราคายางแผ่นดิบซื้อขายโดยวิธีประมูล ณ สำนักงานตลาดกลางยางพาราหาดใหญ่ สงขลา เฉลี่ยกิโลกรัมละ 72.13 บาท และราคายางแผ่นดิบตลาดท้องถิ่นจังหวัดสงขลา เฉลี่ยกิโลกรัมละ 69.94 บาท ส่วนราคายาง SR ชนิด BR ราคาเฉลี่ยกิโลกรัมละ 167.75 เซนต์สหรัฐ ราคาน้ำมันดิบตลาด NYMEX ราคาเฉลี่ย Barrel ละ 66.22 US.\$ และอัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทขึ้นมาอยู่ที่ 37.92 บาทต่อ ดอลลาร์สหรัฐ แต่ปี 2550 อัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทมากขึ้นมาอยู่ที่ 34.65 บาทต่อดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งเป็นกระทบทางลบต่อการส่งออก (ผู้ส่งออกได้รายได้ลดลงจากการส่งสินค้าออกไปขายต่างประเทศ เมื่อแลกเปลี่ยนสกุลเงินบาท) แต่จะได้เปรียบในการนำสินค้าเข้าจากต่างประเทศ

คณาภรณ์ เจริญศิริ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชาที่มีใบอนุญาตจำนวน 30 ราย จากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ทำงานอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า แต่ไม่พบแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวและกัมพูชามาต่อใบอนุญาต แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการแต่ละแห่งเคยเปลี่ยนงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาแล้ว 1-4 ครั้ง สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการที่งานที่ทำนั้นหมด โดยเฉพะงานก่อสร้าง รองลงมางานนั้นเป็นงานที่ลำบากมาก เกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน ค่าจ้างต่ำและนายจ้างคุณค่าไม่ยอมจ่ายเงินเดือนจึงทำให้ต้องเปลี่ยนงาน อีกทั้งค่าจ้างและสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วย ในส่วนของค่าจ้างที่แรงงานต่างด้าวได้รับนั้นต่ำกว่าแรงงานไทย การแก้ไขปัญหของกรมการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว รัฐบาลจะต้องมีนโยบายและมาตรการในการให้สิทธิคุ้มครองสิทธิแรงงานและการป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงาน กำหนดบทลงโทษแก่นายจ้างที่กระทำการละเมิดสิทธิแรงงานอย่างชัดเจน ตลอดจนบทลงโทษแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่หรือหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานต่างด้าว ต้องดำเนินการอย่างเข้มงวดกับการกระทำของนายจ้างและเจ้าหน้าที่ที่มิชอบนี้ เพื่อให้การแก้ไขปัญหการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวประสบผลสำเร็จ รวมทั้งนโยบายและมาตรการต่างๆ ที่รัฐจัดทำขึ้นต้องเป็นรูปธรรมเพื่อให้สามารถตรวจสอบและดูแลแรงงานต่างด้าวได้อย่างทั่วถึง

สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ (2551) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและการใช้แรงงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาคนไทยใน 11 จังหวัดทุกภาคของประเทศ พบว่า คนไทยส่วนใหญ่รับรู้เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวในด้านลบจากสื่อต่างๆ จนเกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจ ทั้งมีความเห็นว่าจุดดีของแรงงานข้ามชาติก็มี คือ เรื่องความขยัน อดทนในการทำงาน ขื่อน้ำสังเกตสำคัญประการหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้คนไทยมีทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติในทิศทางลบ อาจสืบเนื่องมาจากการรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ โดยร้อยละ 79.4 รับรู้เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาตินั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาชญากรรมในประเทศไทย ดังนั้นจึงทำให้ความไว้วางใจค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ตัวอย่างกว่าร้อยละ 70 คิดว่าแรงงานข้ามชาติมีความขยันและอดทนในการทำงานมาก ขณะเดียวกันคิดว่าแรงงานข้ามชาติมีความซื่อสัตย์ สุจริต และความจงรักภักดีต่อนายจ้างค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 58.4 และร้อยละ 57.5 ตามลำดับ)

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร (2552) ได้ทำการศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงงานต่างด้าวว่าแรงงานต่างด้าวมีคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดีทั้ง 9 ด้านในระดับมาก โดยคุณสมบัติที่แรงงานต่างด้าวมีมากที่สุด คือคุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา รองมาคือด้านความอดทนและขยันขันแข็ง รองมาคือด้านการทำงานเต็มประสิทธิภาพ รองมาคือด้านความเคารพนายจ้าง รองมาคือด้านการทำงานตามคำสั่ง รองมาคือด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองมาคือด้านความจงรักภักดี รองมาคือด้านการรักษาประโยชน์นายจ้าง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการ แยกพิจารณาเป็น 5 ด้านได้ ดังนี้ 2.1) ด้านความชำนาญในการทำงานปัญหา ส่วนใหญ่พบน้อย 2.2) ด้านความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนใหญ่พบน้อย 2.3) ด้านการอยู่ร่วมกันกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชุมชนใกล้เคียง ส่วนใหญ่ไม่พบ 2.4) ด้านการสื่อสาร ส่วนใหญ่พบน้อย 2.5) ด้านการก่อ  
อาชญากรรม ส่วนใหญ่ไม่พบ

ปราณี ยอดตุคา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำยางขึ้น:  
กรณีศึกษา อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทาง  
สังคมและเศรษฐกิจของแรงงาน ในอุตสาหกรรมน้ำยางขึ้น ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงาน และ  
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำยางขึ้น ผลกระทบของการเคลื่อนย้าย  
แรงงานที่เกิดต่อองค์กรหลังเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานใน  
อุตสาหกรรมน้ำยางขึ้น พื้นที่ในการศึกษา คือพื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ข้อมูลที่ใช้ในการ  
วิเคราะห์มี 2 ส่วน คือข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน  
ตลอดจนข้อมูลจากงานวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ศึกษาไว้ ส่วนข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสัมภาษณ์ กลุ่ม  
แรงงานเป้าหมายและตัวแทนนายจ้าง ข้อมูลที่ได้ นำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยอธิบายถึง  
ลักษณะทั่วไปทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และ  
ผลกระทบที่เกิดต่อองค์กรและแรงงานหลังเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผลที่ได้ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพทางสังคมของแรงงาน  
ในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำยางขึ้น พื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงาน  
รายวัน เพศชาย อายุจะอยู่ในช่วงวัยทำงานคือ 26-35 ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษา สถานภาพ  
สมรส และพักอาศัยในบ้านพักของบริษัทเป็นหลัก ลักษณะทางเศรษฐกิจของแรงงานส่วนใหญ่ไม่  
มีเงินออม และไม่มีหนี้สิน ส่วนแรงงานที่มีหนี้สิน ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นมักใช้สำหรับการดำเนิน  
ชีวิตประจำวัน ส่วนทรัพย์สินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่แรงงานครอบครองมากที่สุดคือ  
โทรทัศน์ ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยที่สำคัญมาก คือ ปัจจัยด้าน  
รายได้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า การ  
เปลี่ยนแปลงหลังเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานมีความพึงพอใจในงานปัจจุบันมากกว่างาน  
เดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดคือ รายได้และสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น

ส่วนปัญหาที่เกิดจากการทำงาน พบว่าแรงงานไม่มีปัญหาในการทำงาน ณ ปัจจุบัน ไม่ว่า  
จะเป็นปัญหาด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานด้านต่างๆ แบ่งได้  
เป็นสองส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและครอบครัว ส่วนที่สองคือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัว  
องค์กร ผลกระทบของพนักงานคือ ความเป็นอยู่ การครองชีพ และคุณภาพชีวิตดีขึ้น ในด้านองค์กร  
ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ ต้นทุนขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น จากการรับสมัครพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายใน  
การฝึกอบรมพนักงาน เวลาที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน รวมไปถึงจนถึงต้นทุนค่าเสีย  
โอกาสต่างๆ ในเรื่องของการผลิต เช่น กำลังการผลิตที่ลดลง ยอดผลิตที่ไม่สามารถควบคุมได้  
ความชำนาญในงานของพนักงาน ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แนวคิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาแนวคิดแรงงานสัมพันธ์เชิงดีเด่นเพื่อเป็น การสร้างความร่วมมือและการลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการวิเคราะห์แนว ททางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ดีเด่นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อหาความ สอดคล้องและความแตกต่างของแนวทางทั้งสอง อันนำไปสู่การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของ ประเทศต่อไป ผลการศึกษาพบว่าแนวทางส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ดีเด่นของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน โดยการใช้แบบสอบถามนั้น เป็นเพียงการตรวจสอบรูปแบบของแรงงานสัมพันธ์ เท่านั้น ยังขาดการเจาะลึกในด้านคุณภาพของแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับความ ไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อกัน การให้ลูกจ้างเข้าปรึกษาหารือ และการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารงานในทุกระดับ ผู้ศึกษาจึงเสนอให้มีการปรับปรุง แบบสอบถามและวิธีการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มขึ้น และทำให้ผลการประกวด แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับถึงการเป็นตัวอย่างและเข้าถึงระบบ แรงงานสัมพันธ์ที่ดีได้อย่างแท้จริง

ชน พุกภัย ชามะรัตน์ (2555) ศึกษาเรื่อง มุมมองของแรงงานรุ่นใหม่ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือต่อการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศกรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น การย้ายถิ่น ไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ถือเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมานาน กว่า 3 ทศวรรษ ปรากฏจนถึงปัจจุบัน แม้จะมีปัญหาการหลอกลวงแรงงานให้พบเห็นอยู่เสมอก็ตาม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ และศึกษาถึงแรงผลักดันและความคาดหวังจากการไปทำงานในต่างประเทศ ในมุมมองของ แรงงานรุ่นใหม่ โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้รับการฝึกใน หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น ซึ่งเข้าฝึกในช่วง เดือนตุลาคม 2550 – เมษายน 2551 จำนวน 147 คน เก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วย แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยแบบ โลจิสติกส์

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 19.84 ปี การศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพโสด เกิดที่จังหวัดขอนแก่น อยู่ในเขตเมือง มาจากครอบครัวที่มี รายได้หลักจากการรับจ้าง รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนอยู่ที่ 7,425.17 บาท จำนวนสมาชิกใน ครอบครัวเฉลี่ย 4.76 คน จำนวนกำลังแรงงานของครอบครัวเฉลี่ย 2.18 คน โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.90 มีความต้องการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะได้วันและเกาหลี ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ สถานที่เกิด ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน อาชีพของครอบครัว จำนวนกำลังแรงงานในครอบครัว และการที่ มีสมาชิกในครอบครัวหรือญาติเคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ สิ่งกระตุ้นให้อยากไปทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในต่างประเทศมากที่สุด คือ การที่มีค่าแรงสูง และความคาดหวังจากการไปทำงานในต่างประเทศ คือ การได้รับประสบการณ์และความรู้ใหม่

ขมาภรณ์ กิตติจิรส (2544) การคุ้มครองแรงงานต่างชาติถูกกฎหมายในประเทศไทย : กรณีศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายไทย การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงกฎหมายไทยในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติถูกกฎหมายว่ามีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 97 เพียงไร ดังนั้นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ส่วนแรกเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างชาติในทางระหว่างประเทศและหลักการคุ้มครองแรงงานต่างชาติตามที่กำหนดในมาตรฐานแรงงานสากลอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 97 ส่วนที่สองเป็นการสำรวจบทกฎหมายและมาตรการของไทยในการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติว่าเป็นไปตามหลักการของมาตรฐานแรงงานสากลเพียงไร

ส่วนที่สามวิเคราะห์ถึงผลกระทบของประเทศไทยจากการที่แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่ากฎหมายไทยในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่สอดคล้องกับหลักการ ไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีเพียงแต่การจำกัดสิทธิในการเลือกรองที่คืนเท่านั้นที่ยังคงมีการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ นอกจากนี้ยังพบว่า การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานต่างชาติของประเทศไทยยังคงอยู่ในขอบเขตที่จำกัดและเป็นภาษาไทยซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งของการได้รับการอำนวยความสะดวกและการช่วยเหลือของแรงงานต่างชาติตามหลักอีกประการหนึ่งของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้หากประเทศไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับที่ 97 ก็จะมีส่วนช่วยให้แรงงานต่างชาติได้รับการคุ้มครองสิทธิที่ดีขึ้น เนื่องจากจะมีมาตรการช่วยเหลือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สุกฤตา วิชญนันท์ (2546) ได้ทำการศึกษาคาดการณ์ผลกระทบจากเขตเศรษฐกิจใหม่ตามแนวคลองไทย ที่มีต่อภาคอุตสาหกรรมและการโยกย้ายแรงงานใน 4 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย จากโครงการขุดคลองเชื่อมระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกและมหาสมุทรอินเดีย ณ บริเวณคอคอดกระ จ.ชุมพร ได้รับการศึกษาวิเคราะห์มาเป็นเวลานานกว่า 300 ปี แต่ยังมีได้มีข้อสรุปที่ชัดเจน เนื่องจากปัญหาความไม่แน่นอนของผลกระทบที่การขุดคลองดังกล่าวอาจมีต่อประเทศไทยในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในปี 2545 รัฐบาลของ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร เสนอโครงการขุดคลองเส้นใหม่ชื่อ คลองไทย ตามแนว 9A ตัดผ่านจังหวัดกระบี่ ตรัง พัทลุง และ นครศรีธรรมราช โครงการขุดคลองไทยกระตุ้นให้นักวิชาการแขนงต่าง ๆ กลับมาให้ความสนใจต่อผลดีและผลเสียของการขุดคลองเชื่อมมหาสมุทรแปซิฟิกและมหาสมุทรอินเดียอีกครั้ง วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ วิเคราะห์และคาดคะเนผลกระทบของการขุดคลองไทยต่อภาคอุตสาหกรรม และการโยกย้ายแรงงานใน 4 จังหวัดภาคใต้รอบแนวคลอง ผลการศึกษาจากตารางปัจจัยการผลิต-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลผลิต (ขนาด 26 คูณ 26) แสดงให้เห็นว่าการขุดคลองไทยจะก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจใน 4 จังหวัดดังกล่าวทั้งในภาคอุตสาหกรรมเบาและอุตสาหกรรมหนัก สำหรับอุตสาหกรรมเบาที่ควรให้การส่งเสริม ได้แก่ อุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเป็นปัจจัยหลักในการผลิต เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ส่วนอุตสาหกรรมหนักที่ควรให้การส่งเสริม คือ อุตสาหกรรมอาศัยวัตถุดิบที่ได้รับการขนส่งผ่านคลองไทย เช่น น้ำมันดิบ ดังนั้น อุตสาหกรรมการกลั่นน้ำมันจึงควรได้รับการส่งเสริมในภาคนี้ การคำนวณจุดคุ้มทุนทางเศรษฐกิจจากผลตอบแทนการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมรวมไปถึงค่าผ่านคลอง แสดงให้เห็นว่า โครงการขุดคลองไทย จะคืนกำไรในปีที่ 49 นับจากปีเริ่มขุดคลอง แทนที่จะเป็นปีที่ 58 ดังที่เคยมีการศึกษาคำนวณจุดคุ้มทุนทางด้านการเงิน ซึ่งมีได้รวมผลตอบแทนการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมถึงแม้ว่า เขตเศรษฐกิจใหม่จะเกิดขึ้นหลังการขุดคลองจะก่อให้เกิดความต้องการแรงงานในท้องถิ่นมากขึ้น ค่าความยืดหยุ่นของการโยกย้ายแรงงานภายในจังหวัดกระบี่ ตรัง พัทลุง และนครศรีธรรมราช ระหว่างปี 2538 - 2544 ซึ่งให้เห็นว่า แรงงานที่จะเพิ่มขึ้นเพื่อสนองต่อ การเติบโตทางด้านอุตสาหกรรม มีแนวโน้มที่จะมาจากการโยกย้ายแรงงานจากต่างจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศแทนที่จะเป็นการโยกย้ายแรงงานท้องถิ่นจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม

ปีขะวรรษ เดชไพศาล (2547) ผลกระทบของการย้ายถิ่นของแรงงานลาวในจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการย้ายถิ่นของแรงงานลาวในจังหวัดมุกดาหารมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการผลักดันและดึงดูดให้มีการย้ายถิ่นของแรงงานลาวในจังหวัดมุกดาหาร กระบวนการย้ายถิ่นของแรงงาน และผลกระทบที่เกิดขึ้นในจังหวัดมุกดาหาร ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดมุกดาหารที่มีต่อแรงงานลาว การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลเอกสารและเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยใช้การแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยการสรุปคำตอบจากแบบสัมภาษณ์ แล้วอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยวิธีพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และอธิบายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการผลักดันให้แรงงานลาวย้ายออกจากประเทศลาว ได้แก่ ความยากจน (ร้อยละ 31.9) ค่าจ้างที่ต่ำในลาว (ร้อยละ 29.7) และการว่างงาน (ร้อยละ 26.1) และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการดึงดูดให้แรงงานลาวย้ายถิ่นเข้ามาในมุกดาหาร ได้แก่ ค่าจ้างที่สูงกว่าในประเทศไทย (ร้อยละ 31.3) โอกาสความก้าวหน้า (ร้อยละ 29.7) และการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดมุกดาหาร (ร้อยละ 26.9) สำหรับกระบวนการย้ายถิ่น แรงงานตัดสินใจในการย้ายถิ่นด้วยตนเอง (ร้อยละ 60.0) โดยมีพื้นที่ต้นทาง อยู่ในเมืองคันทะบูลี (ร้อยละ 20.8) และใช้เวลาในการเดินทาง 1 ชั่วโมง 1 นาที - 2 ชั่วโมง (ร้อยละ 28.3) โดยไม่มีการหยุดพักนักระหว่างการเดินทาง (ร้อยละ 100.0) แรงงานส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใหญ่ไม่ได้ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง(ร้อยละ 81.7) และไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายอื่นใดนอกจากค่าเดินทาง (ร้อยละ 100.0) แรงงานมีการส่งเงินหรือของมีค่ากลับบ้าน (ร้อยละ 85.5) โดยให้ทางบ้านเดินทางมารับด้วยตนเอง(ร้อยละ 40.7) และแรงงานพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง (ร้อยละ 100.0) ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานลาวในจังหวัดมุกดาหาร คือ ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ แก้ปัญหาขาดแคลนแรงงาน มีแรงงานให้เลือกใช้มากขึ้นและลดต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการ ผลกระทบด้านสังคม ได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด การลักลอบขนของหนีภาษีและยาเสพติดปัญหาโสเภณี และการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย ผลกระทบด้านการเมือง ได้แก่ ความไม่สงบเรียบร้อยและความไม่มั่นคงในจังหวัด และการปรับนโยบายด้านแรงงานของภาครัฐ

วิภาวี ศรีเพ็ชร (2543) คุณภาพชีวิตการทำงานกับการย้ายถิ่นของแรงงาน งานศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานใน ระดับจังหวัด และวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ร่วมกันปัจจัยเชิง โครงสร้างด้านเศรษฐกิจและสังคมตัวอื่น ๆ ว่าเป็นตัวกำหนดการย้ายถิ่นของแรงงานหรือไม่ อย่างไร ในการสร้างดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานใช้หลักการเช่นเดียวกับการสร้าง Human Development Index (HDI) ของ UNDP โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น ๓ มิติ ประกอบด้วย ผลประโยชน์การทำงาน สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสงบสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างในจังหวัดส่วนใหญ่ไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ลูกจ้างในจังหวัดส่วนใหญ่มีผลประโยชน์การทำงานและสภาพการทำงานของลูกจ้างอยู่ในระดับ ปานกลาง ขณะที่ความมั่นคงและความสงบสุขในการทำงานสูงอยู่ในระดับสูง แต่มีระดับการมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงานต่ำ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของประชากร ้วยแรงงาน โดยใช้สถิติ Multiple Regression

ในการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด 20 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของอัตราการย้ายถิ่นสุทธิได้ร้อยละ 66.6 ประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นเข้าสู่จังหวัดที่มีค่าจ้างเฉลี่ย อัตราการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน การกระจายตัวของลูกจ้างในสถานประกอบการ อัตราการพึงพิง และระดับประชากร ในเขตเมืองสูง และมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นออกจากจังหวัดที่มีอัตราการประสพอันตรายเนื่อง จากการทำงานและสัดส่วนผู้มีงานทำในภาคเกษตรสูง สำหรับการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ย้ายถิ่นออกของแรงงาน โดยใช้สถิติ Logistic Regression ในการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ ทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการย้ายถิ่นออกของแรงงานได้ถึงร้อยละ 79.94 เมื่อนำปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจและ สังคม และปัจจัยระดับบุคคล พบว่า มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นออกของแรงงาน การจัดทำดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานในครั้งนี้ เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ตัวชี้วัด กระทรวงแรงงานควรเห็นความสำคัญที่จะมีการพัฒนาตัวชี้วัดเพิ่มเติมให้ครอบคลุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภารกิจ นโยบาย แผนงาน และยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานในภาพรวมของทั้งกระทรวง ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันและสามารถ เปรียบเทียบกันได้ โดยการสนับสนุนทุกหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด กำหนด ประเด็นคำถามต่าง ๆ กำหนดวิธีการพัฒนาระบบข้อมูลให้สัมพันธ์กับตัวชี้วัด การจัดทำตัวชี้วัดนี้ จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ควบคู่ไปกับการ พัฒนาตัวชี้วัด พัฒนาระบบงานและขีดความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สูงสุด นอกจากนี้ การศึกษานี้จำกัดเฉพาะผู้ย้ายถิ่นภายใน 2 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2539-2540 ตัวแปร บางตัวไม่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานเนื่องจากระยะเวลาสั้นเกินไป ในโอกาสต่อไป ควร ศึกษาในกลุ่มผู้ย้ายถิ่นภายใน 5 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มากพอที่จะเห็นความเปลี่ยนแปลง ของปัจจัย ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิง โครงสร้างด้านเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ

บัญญัติ ขง่วน (2544) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะหรือแบบแผนการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น ในประเทศไทย ใน 3 ขั้นตอนของการปรับตัว คือ ขั้นตอนการปรับตัว (Adjustment Stage) ขั้นตอนการผสมกลมกลืน (Assimilation Stage) และขั้นตอนการบูรณาการ (Integration Stage) และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ปรับตัวทั้ง 3 ขั้นตอนดังกล่าว ข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์นามาจากโครงการสำรวจการย้ายถิ่นระดับชาติ (National Migration Survey of Thailand) ซึ่งทำการสำรวจโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อปี พ.ศ. 2535 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ย้ายถิ่นแรงงานจากจังหวัดหนึ่ง ไปยังอีก จังหวัดหนึ่ง เป็นเวลาดั้งแต่ 1 เดือนเป็นต้นไป อายุระหว่าง 15-44 ปี และไม่ใช้ผู้ย้ายถิ่นกลับ จำนวน ทั้งหมด 516 คน สถิติที่ใช้อธิบายลักษณะหรือแบบแผนการปรับตัว คือค่าร้อยละ ขณะที่การ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัว ใช้สถิติ Logistic Regression, Multinomial Logistic Regression และ Multiple Regression

ผลการวิจัยแยกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ขั้นตอนการปรับตัว (Adjustment Stage) พบว่าปัญหา สำคัญ ที่สุดช่วง 1 เดือนแรกของผู้ย้ายถิ่นชาย ผู้ย้ายถิ่นครั้งแรก และผู้ที่ไม่มีงานทำ คือ ปัญหาเรื่องงาน ปัญหาสำคัญที่สุดของผู้ย้ายถิ่นที่แต่งงานแล้วและผู้ที่ย้ายมาพร้อมกับญาติ จำนวนมากคือปัญหา เรื่องรายได้ และปัญหาสำคัญที่สุดของผู้ย้ายถิ่นที่ไม่มีญาติหรือเพื่อนใน ถิ่นปลายทางคือปัญหาเรื่อง ที่อยู่อาศัย ขั้นตอนการผสมกลมกลืน (Assimilation Stage) พบว่าผู้ย้ายถิ่นที่อายุมาก ประกอบอาชีพ เกษตรกรรมและย้ายเข้าเขตชนบท จะพึงพอใจกับ สภาพสังคมในถิ่นปลายทางมากกว่าผู้ย้ายถิ่น กลุ่มอื่นๆ และขั้นตอนการบูรณาการ (Integration Stage) พบว่าผู้ย้ายถิ่นเข้าเขตชนบท สมรสแล้ว พึง พพอใจกับสภาพสังคมในถิ่นปลายทาง และ รู้สึกผูกพันกับที่อยู่ปัจจุบัน จะตั้งใจอยู่อาศัยในถิ่น ปลายทางมากกว่าผู้ย้ายถิ่นกลุ่มอื่นๆ ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นที่ย้ายเข้าเขตชนบทจะมีโอกาสเป็นเจ้าของบ้าน และที่ดินในถิ่นปลายทาง มากกว่าผู้ย้ายถิ่นเข้าเขตเมือง ผลการวิจัยสามารถเสนอแนะเชิงนโยบายที่ สำคัญดังนี้ 1) การตั้งศูนย์สารสนเทศเพื่อ ผู้ย้ายถิ่น โดยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่จะเป็นประโยชน์ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจย้ายถิ่นและการเตรียม ตัวเพื่อรับสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้น 2) การตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา เพื่อผู้ย้ายถิ่น เพื่อให้ คำปรึกษา ช่วยเหลือผู้ย้ายถิ่นที่ประสบปัญหา โดยเฉพาะตามเขตที่มีผู้ย้ายถิ่น เข้าจำนวนมาก เช่นกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และเมืองใหญ่ๆ 3) การจัดหาที่อยู่อาศัยถาวรและ ราคาคง ให้แก่ผู้ย้ายถิ่นในเขตเมืองที่สามารถบูรณาการเข้ากับสังคมเมืองได้อย่างดีแล้ว

ธานีินทร์ อาจสงคราม (2546) ความคิดเห็นของแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับผลกระทบด้าน เศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวภายหลังจากการทำงานในต่างประเทศ การศึกษาค้นคว้านี้ มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวแรงงานภายหลังกลับจากการ ทำงานในต่างประเทศ ข้อมูลที่ใช้ศึกษาได้จาก โครงการวิจัยเรื่องผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อ สภาวะการณืแรงงานข้ามชาติ โดยมีกรณีตัวอย่าง คือแรงงานที่เคยย้ายถิ่น ไปทำงานต่างประเทศ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาจำนวน 528 ราย การศึกษาในครั้งนี้วัดผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจและ สังคมจากการประเมินความเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีต่อครอบครัวภายหลังที่ตนกลับจากการ ทำงานในต่างประเทศ จากผลการศึกษาด้วยตารางไขว้ ผลปรากฏว่าในด้านเศรษฐกิจ ตัวแปรรายได้ ในประเทศปลายทางระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง และประสบการณ์การย้ายถิ่นส่งผล กระทบเชิงบวกต่อครอบครัวภายหลังการย้ายถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสังคมพบว่าตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ในประเทศปลายทาง ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง และประสบการณ์การย้ายถิ่นส่งผลกระทบในทางบวกต่อ ครอบครัวภายหลังการย้ายถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิยวรรณ สุวรรณประภา (2547) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาค การ เคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงระดับความยากจนงาน วิจัยนี้มุ่งศึกษาผลกระทบของการ พัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงระดับรายได้ที่มีต่อ การเปลี่ยนแปลงระดับความยากจนในระหว่างปี พ.ศ. 2531 กับปี พ.ศ. 2539 และระหว่างปี พ.ศ. 2539 กับปี พ.ศ. 2543 เพื่อจะบรรลุดัชนีประสงค้งการศึกษา จึงได้ศึกษานโยบายการพัฒนา อุตสาหกรรมที่จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน การศึกษานี้ได้วัดระดับความยากจนด้วยดัชนี Head-Count Ratio (HCR) ซึ่งแสดงสัดส่วนจำนวนคนยากจนต่อประชากรทั้งหมดโดยใช้ข้อมูล รายได้ต่อหัวต่อครัวเรือน ซึ่งได้จากข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคม (SES)

ในปี พ.ศ. 2531 พ.ศ. 2543 ที่จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติสำหรับผลกระทบของการ พัฒนาอุตสาหกรรมที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความยากจนของทั้งประเทศนั้นอธิบายโดยเทคนิค การวิเคราะห์แยกส่วน (Decomposition Analysis) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงผลิต ภาพแรงงานและปัจจัยด้านการจัดสรรทรัพยากรแรงงาน โดยปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพ แรงงานอธิบายถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงระดับรายได้ต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยากจนของทั้งประเทศ ส่วนปัจจัยด้านการจัดสรรทรัพยากรแรงงานอธิบายถึงผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความยากจนของทั้งประเทศ ผลการศึกษาชี้ว่า นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาคน่าจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความยากจนของทั้งประเทศเมื่ออธิบายโดยผลกระทบจากปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงานและปัจจัยด้านการจัดสรรทรัพยากรแรงงาน ทั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงานมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงระดับความยากจนของทั้งประเทศมากกว่าปัจจัยด้านการจัดสรรทรัพยากร แรงงาน โดยปัจจัยหลักที่ทำให้ระดับความยากจนเปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปี พ.ศ. 2531 กับปี พ.ศ. 2539 และระหว่างปี พ.ศ. 2539 กับปี พ.ศ. 2543 คือการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงานของภาค เกษตรที่อยู่นอกเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและนอกเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งอาจถูก กระตุ้น โดยทางอ้อมจากนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม ผลการวิเคราะห์ชี้ว่าระดับความยากจนที่ ลดลงจริงประมาณร้อยละ 17.9 ของจำนวนประชากรทั้งหมดในระหว่างปี พ.ศ. 2531 กับปี พ.ศ. 2539 นั้นร้อยละ 94 เป็นผลจากปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงาน และเพียงร้อยละ 6 เท่านั้นที่เป็นผลจากปัจจัยด้านการจัดสรรทรัพยากรแรงงาน ส่วนระดับความยากจนที่เพิ่มขึ้นใน ระหว่างปี พ.ศ. 2539 กับปี พ.ศ. 2543 นั้นล้วนเป็นผลจากปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพ แรงงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านการจัดสรรทรัพยากรแรงงานกลับมีส่วนช่วยลดความรุนแรงของระดับ ความยากจนในช่วงเวลาดังกล่าว

กาญจนา ตั้งชลทิพย์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างทางเพศในกระแสการย้ายถิ่นเข้า กรุงเทพฯ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาแนวโน้มความแตกต่างทางเพศในกระแสการ ย้ายถิ่นเข้ากรุงเทพฯ 2) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของความแตกต่างทางเพศในการย้ายถิ่นต่อ โครงสร้าง ประชากรของกรุงเทพฯ และ 3) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของเครือข่ายทางสังคมต่อความแตกต่างทาง เพศในกระแสการย้ายถิ่นเข้ากรุงเทพฯ การศึกษานี้ใช้ข้อมูลภาคสำมะโนประชากรและครัวเรือน ปี 2513, 2523, 2533 และ 2543 เพื่อศึกษาความแตกต่างทางเพศในกระแสการย้ายถิ่นเข้ากรุงเทพฯ และในการวิเคราะห์ถึงการประกอบอาชีพที่มีการแยกเป็นเพศใดเพศหนึ่ง โดยเฉพาะ (Occupational Sex Segregation) และข้อมูลโครงการ "การเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับการย้ายถิ่นในประเทศไทย" หรือ "โครงการนางรอง" เพื่อศึกษาอิทธิพลของเครือข่ายทางสังคมต่อความแตกต่างทางเพศใน กระแสการย้ายถิ่นเข้ากรุงเทพฯ

ผลการศึกษาพบว่า มีจำนวนผู้หญิงย้ายถิ่นเข้ากรุงเทพฯ มากกว่าผู้ชาย ปัจจัยสำคัญที่ดึงดูด ผู้หญิงให้เข้ามาในกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล คือ เศรษฐกิจที่เน้นการส่งออกและมุ่งการผลิตที่ ต้องการแรงงานผู้หญิง ซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างอาชีพที่มีการแยกเป็นเพศใดเพศหนึ่ง โดยเฉพาะ นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ถึงผลการย้ายถิ่นต่อโครงสร้างประชากรของกรุงเทพฯ พบว่า ในระหว่างปี 2513-2523 ผู้ย้ายถิ่นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อ โครงสร้างประชากรของ กรุงเทพฯ แต่ในเวลาต่อมาผู้ไม่ย้ายถิ่นจะเป็นองค์ประกอบสำคัญ ส่วนหนึ่งน่าจะเป็นเหตุผลของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนสะสมของผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาอยู่ในกรุงเทพฯ เป็นเวลานาน และได้รับการจ้างนับเป็นผู้ไม่ย้ายถิ่นในการสำมะโนประชากร ทำให้ผู้ไม่ย้ายถิ่นมีจำนวนมากเกินจริง ในการวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูล "โครงการนางรอง" พบว่า ผู้ย้ายถิ่นจากอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานในกรุงเทพฯ และปริมาณลด โดยเฉพาะในช่วงที่เศรษฐกิจเติบโตสูง และในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ สำหรับผลการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว พบว่า เครือข่ายทางสังคมบางตัวมีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นเข้ามาในกรุงเทพฯ โดยเฉพาะการอยู่ในกรุงเทพฯ เป็นเวลานาน และพบว่าเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นหญิงมีอิทธิพลมากกว่าเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นชาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันต่อครัวเรือนต้นทางที่ผู้ย้ายถิ่นหญิงมีมากกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะว่า ควรขยายนโยบายการพัฒนาไปยังเขตปริมาณลดที่กำลังเติบโตและควรมีแนวทางช่วยเหลือผู้ย้ายถิ่นที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากการย้ายถิ่น นอกจากนี้การวิจัยในอนาคตควรมีคำถามเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมเพื่อถามผู้ไม่ย้ายถิ่นด้วย เพื่อให้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายกับการย้ายถิ่นสมบูรณ์มากขึ้น

วรัญญา ลับเลิศ (2545) การศึกษาเรื่อง การย้ายถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : การวิเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีของ Lee. พื้นที่ภาคใต้ แรงงานย้ายถิ่นเข้าภาคใต้ ในปริมาณที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบ กับภาคอื่นๆ แต่มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นผลมาจากภาคใต้เป็นภาคที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่น่ารายได้เข้าประเทศในระดับสูง ได้แก่ ยางพารา ติบุด กิจการประมง สวนผลไม้ และการท่องเที่ยวเป็นที่มาของรายได้สำคัญของประชาชนภาคใต้ พร้อมทั้งมีการลงทุนจังหวัดในภาคใต้จำนวน 6 จังหวัดตามแผนการลงทุนของรัฐบาล ขณะเดียวกันแรงงานที่ทำงานในภาคใต้และประชากรที่อาศัยในภาคใต้มีแนวโน้มการย้ายถิ่น ออกเพิ่มขึ้นทั้งที่มีทรัพยากรสมบูรณ์ที่สามารถประกอบอาชีพและสามารถดำรงชีวิตได้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาแบบแผนการย้ายถิ่นในภาคใต้เป็นเช่นไร และปัจจัยใดที่ส่งผล ต่อการย้ายถิ่นในภาคใต้

การศึกษาครั้งนี้ได้ออกแบบการวิจัยในลักษณะที่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยหลายระดับ (Multilevel Approach) ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ย้ายถิ่นในภาคใต้ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้จากการสำรวจการย้ายถิ่น พ.ศ. 2540 และข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งอื่นๆ เพิ่มเติม คือ รายงานสถิติจังหวัด สถิติแรงงาน สถิติสาธารณสุข สถิติโรงเรียน จำนวน ทะเบียนราษฎร ระยะทางของถนนต่างๆ ในแต่ละ จังหวัด และแผนที่ทางหลวงประเทศไทย หน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล คือประชากรที่เดินข้ามเขตแดนจังหวัดในช่วงปี พ.ศ. 2538-2540 ที่มีอายุ 13-60 ปี โดยสุ่มอย่างเป็นระบบ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ตัวแทนประชากรในการย้ายถิ่นเข้าในภาคใต้ จำนวน 16,936 คน และการย้ายถิ่นออกใน ภาคใต้ จำนวน 4,928 คน ตามแนวคิดของ Lee ที่กล่าวว่า ปริมาณการย้ายถิ่นภายในถิ่นฐานหนึ่งๆ จะผันแปร ตามระดับของความหลากหลายของพื้นที่ ทั้งความหลากหลายทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร และลักษณะการย้ายถิ่นในภาคใต้ พบว่าลักษณะ ทางประชากรที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการย้าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถิ่นทั้งการย้ายถิ่นเข้าภาคใต้ การย้ายถิ่น ออกจากภาคใต้ และการย้ายถิ่นภายในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และเหตุผลการย้ายถิ่น แสดงว่าผู้ย้ายถิ่น ที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันจะมีลักษณะการย้ายถิ่นที่แตกต่างกัน โดยที่ลักษณะ ทางเพศไม่มีผลต่อการลักษณะการย้ายถิ่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นเข้าภาคใต้ ได้แก่ อุปสรรคแทรกกลางเกี่ยวกับ เครือข่ายทางสังคม ปัจจัยผลักดัน ได้แก่ อัตราส่วนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัจจัยดึงดูด ได้แก่ รายได้ ความชื้นสัมพัทธ์ ปริมาณน้ำฝน อัตราการศึกษา และอัตราส่วน ความปลอดภัยและทรัพย์สินส่งผลต่อการย้ายถิ่นเข้าสู่ภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 การย้ายถิ่นออกที่เกิดขึ้น ตามแนวคิดของ Lee ว่าโดยปกติแล้วปัจจัยผลักดันจาก แหล่งต้นทางจะมีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการย้ายถิ่นมากกว่าปัจจัยดึงดูดจากแหล่ง ปลายทาง เป็นแนวทางหาปัจจัยผลักดันที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นออก ซึ่งปัจจัยผลักดัน ที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นออกในภาคใต้ ได้แก่ อัตราการทำงานส่งผลต่อการย้ายถิ่นออกและ การย้ายถิ่นภายในภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยศสันต์ ด้านเกษมสันต์ (2548) การศึกษาเรื่อง ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาตินในประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาตินในประเทศไทย อันได้แก่ ปัญหาในเรื่องการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างชาตินที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย โดยศึกษากฎหมาย ปัญหาในเรื่องการอนุญาตให้แรงงานต่างชาตินที่เข้ามาเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ปัญหาในเรื่องการควบคุมแรงงานต่างชาตินที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุมนายจ้าง ปัญหาในเรื่องการการควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาตินในประเทศไทย และปัญหาในเรื่องการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาตินโดยถูกต้องกฎหมายทำงาน ในอาชีพกรรมกร การศึกษาปัญหาดังกล่าวเป็นการวิจัยเอกสาร โดยรวบรวมค้นคว้าข้อมูลจากตำราเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร บทความ และสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ นำข้อมูลที่ได้อา วิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยวิธีพรรณนาความ

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาตินในประเทศไทยมีปัญหาที่สำคัญๆ 5 ประการ คือ

1) ปัญหาในเรื่องการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างชาตินที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย เนื่องจากมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างชาตินที่หลบหนีเข้าเมือง ทำให้ไม่ทราบจำนวนที่แท้จริงของแรงงานต่างชาตินที่หลบหนีเข้าเมือง และไม่สามารถกำหนดจำนวนที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างชาตินเข้ามาในประเทศไทยได้อย่างแน่นอน

2) ปัญหาในเรื่องการอนุญาตให้แรงงานต่างชาตินที่เข้ามาเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมาตรา 12(3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ห้ามมิให้คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรประกอบอาชีพกรรมกร ทั้งๆ ที่ในปัจจุบันประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือมาก ทำให้มีการลักลอบประกอบอาชีพกรรมกร

3) ปัญหาในเรื่องการควบคุมแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุมนายจ้างเนื่องจากในประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพียงพอ และไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมคุณสมบัติของนายจ้างรวมทั้งภาระหน้าที่ของนายจ้าง ทำให้แรงงานต่างชาติสามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทยในรูปแบบอื่นเช่น นักศึกษาหรือนักท่องเที่ยว และไม่สามารถควบคุมนายจ้างให้ต้องรับผิดชอบต่อการจ้างแรงงานต่างชาติการให้ที่พักอยู่ในประเทศไทยและการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของแรงงานต่างชาติได้

4) ปัญหาในเรื่องการควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายเพียงพอในการควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศไทยทำให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างชาติอย่างฟุ่มเฟือยเพราะสามารถจ้างแรงงานต่างชาติในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางรัฐกำหนด

5) ปัญหาในเรื่องการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติโดยถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร เนื่องจากในปัจจุบันพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 กำหนดห้ามแรงงานต่างชาติถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร แต่รัฐกลับมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาทำงานกรรมกรได้ ทำให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายหลบหนีเข้าเมืองมากขึ้น เพราะสามารถทำงานกรรมกรได้ วิทยาลัยพนธ์ฉบับนี้จึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในประเด็นปัญหาดังนี้ 1) แก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยให้คนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ต้องทำสัญญาจ้างกับนายจ้างก่อน จึงจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้นอกจากนี้ นายจ้างต้องมีหน้าที่เสียค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ และการจ้างแรงงานต่างชาติต้องเป็นไปตามสัดส่วนตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาค่าจ้างระบบและการบริหารแรงงานต่างชาติ การควบคุมแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุมนายจ้าง และการการควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศไทย 2) ยกเลิกมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองและยกเลิกงานกรรมกรในพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ แล้วเพิ่มเติมในกฎกระทรวงให้แรงงานต่างชาติ ทำงานกรรมกรหรืองานอื่นที่ไม่สามารถหาแรงงานไทยทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน หรือเจ้าพนักงานซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาค่าจ้างระบบและการบริหารแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงาน ในประเทศไทย และการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติโดยถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไตรวุฒินพรัตน์ (2542) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไป  
ได้หวันต้นทุนและผลตอบแทนของแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) ภาพรวมของแรงงานไทยที่ เดินทางไปทำงานในได้หวัน

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทย ไปได้หวัน และสาเหตุการเดินทางของ  
แรงงาน

3) ต้นทุนและผลตอบแทนจากการไป ทำงานในได้หวันซึ่งใช้ทั้งข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จาก  
การสำรวจภาคสนาม และใช้ข้อมูล ทดถุภูมิที่เป็นอนุกรมเวลา ผลการศึกษาพบว่า ได้หวันเป็น  
ตลาดแรงงานที่สำคัญที่สุดของไทยตลอดระยะเวลา 7 ปี (ปี 2536-2542) ที่ผ่านมา โดยในปี 2541  
มีแรงงานไทยทำงานอยู่ใน ประเทศนี้ประมาณ 138,587 คน สร้างรายได้ให้กับประเทศเฉลี่ยปีละ  
กว่า 18,360 ล้านบาท รวมทั้งมีส่วนช่วยแก้ปัญหาการว่างงานภายในประเทศได้อย่างมาก  
แต่แรงงานยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก โดยเฉพาะในเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบจาก นายหน้า  
และบริษัทจัดหางาน ในขณะที่บทบาทในการช่วยเหลือและสนับสนุนของภาครัฐ ยังไม่มี  
ประสิทธิภาพเพียงพอที่จะเป็นที่พึ่งของแรงงาน ประเด็นที่แรงงานต้องการ ให้รัฐบาลช่วยเหลือมาก  
ที่สุดคือ คอยให้การช่วยเหลือเมื่อแรงงานประสบปัญหาการทำงานในได้หวัน รองลงมาคือ จัดหา  
สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการ เดินทาง ทั้งนี้มีปัจจัยที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อจำนวน  
แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในได้หวัน 3 ปัจจัย คือ รายได้ของแรงงานไทยที่ส่งกลับจาก  
ได้หวันในปีก่อน อัตราการว่างงานของไทย และผลต่างของรายได้ประชาชนติดต่อกันของ ได้หวันกับ  
ไทย เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานที่เดินทางไปได้หวันส่วนใหญ่เป็นเพศชายและมีภรรยา ศึกษาไม่สูง  
เนื่องจากเป็นงานระดับต่ำที่คน ได้หวันไม่ต้องการทำ ส่วนงานฝีมือ ระดับสูงได้หวันจะกันไว้  
สำหรับแรงงานภายในประเทศ สำหรับแรงงานหญิงส่วนใหญ่ ทำงานในภาคบริการ สำหรับผลการ  
วิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของแรงงานพบว่า งานในตำแหน่ง ช่างมีระยะคุ้มทุนสั้นที่สุดและ  
มีรายได้สุทธิสูงที่สุด ส่วนงานในตำแหน่ง กรรมกรมีระยะคุ้มทุนยาวนานที่สุดและมีรายได้สุทธิต่ำ  
ที่สุด

จารุวรรณ บุญยะวันตั้ง (2535) ศึกษาเรื่อง การป้องกันการค้าแรงงานจากภาค  
เกษตรกรรม สู่ภาค อุตสาหกรรม : ศึกษากรณีกิจการเลี้ยงสัตว์ในภาคตะวันตก มีวัตถุประสงค์เพื่อ  
ศึกษาสภาพการ จ้างงานของแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม ที่อาจมีผล ต่อการตัดสินใจ  
เคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ตลอดจน ปัญหาและความต้องการของแรงงานรับจ้างในภาค  
เกษตรกรรม ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในปัจจุบัน รวมถึงการ แสวงหาแนวทางในการ  
ป้องกันการเคลื่อนย้ายแรงงานจาก ภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน  
การศึกษาคือ แรงงานรับจ้าง ในกิจการเลี้ยงไก่และสุกรในภาคตะวันตก โดยใช้จังหวัดนครปฐม  
และราชบุรีเป็นตัวแทนของภาค เนื่องจากมีปริมาณการเลี้ยง มากที่สุด การเก็บข้อมูลใช้วิธีการเก็บ  
ตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเก็บตัวอย่างสถานประกอบการละประมาณ 3-6 คน และ ใช้อายุงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงงานเป็นหลักคือ อายุงานมากที่สุด อายุงาน ปานกลาง และอายุงานน้อยที่สุดของแรงงานในสถานประกอบการ แต่ละแห่ง โดยได้ขอความร่วมมือจากเจ้าของสถานประกอบการ

ในการจัดหาแรงงานที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาให้สัมภาษณ์ การเก็บ รวบรวมข้อมูลในภาคสนามใช้วิธีสัมภาษณ์ตามข้อถามในแบบสอบถาม กำหนดจำนวนตัวอย่างไว้ทั้งสิ้น 175 ราย สามารถจัดเก็บข้อมูล ได้ครบตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด ผลการศึกษาปรากฏว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.8 เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยของตัวอย่างทั้งหมดประมาณ 26.6 ปี ร้อยละ 58.3 เป็น โสติกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.3 สำเร็จ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระยะเวลา การทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 ปีถึงต่ำกว่า 3 ปี ตำแหน่งงาน จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ สัตวบาล หัวหน้าคนงาน และคนงาน ทั่วไป ประเภทของลูกจ้างมีทั้งรายวันและรายเดือน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นรายเดือน โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่าง ได้รับค่าจ้างประมาณ 3,881.7 บาทต่อเดือน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า สัตวบาลได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณ 5,018.5 บาทต่อเดือน และคนงาน ทั่วไปได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณ 2,804.6 บาทต่อเดือน จากการศึกษา เรื่องสวัสดิการที่นายจ้างจัด ให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่ง ได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนดถึงแม้ว่า กฎหมายจะไม่ได้คุ้มครองแรงงานในภาคนี้ ยกเว้นเรื่องการจ่ายค่าจ้างและเงินทดแทนสวัสดิการที่ ได้รับ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่มสะอาด ที่พักอาศัย ยารักษาโรค ค่ารักษาพยาบาล เงิน โบนัส ชุดทำงาน อุปกรณ์ป้องกัน อันตรายในการทำงาน ในเรื่องวันทำงานและวันหยุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 78.3 ทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน ในจำนวนนี้ร้อยละ 27.4 ทำงานวันละมากกว่า 12 ชั่วโมง แต่มี ช่วงเวลาว่างระหว่าง การทำงานด้วย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดที่แน่นอน ประจำสัปดาห์ โดยจะใช้วิธีผลัดกันหยุดในช่วงทำงานในฟาร์ม มีไม่มากนัก ปัญหาและความต้องการของกลุ่ม ตัวอย่างที่มีต่อสภาพ การจ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการให้มีวันหยุดประจำ สัปดาห์ที่แน่นอน น้ำ ดื่มสะอาด และค่าล่วงเวลาทำงาน เนื่องจากนายจ้าง ไม่ได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ที่แน่นอน ไม่มีน้ำดื่มสะอาดเพียงพอตลอดปี และไม่มีค่าล่วงเวลาทำงาน แม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะไม่พอใจ กับค่าจ้างที่ได้รับ และสวัสดิการบางอย่าง แต่เมื่อสอบถามถึงความต้องการที่จะ เคลื่อนย้ายไป ทำงานในสถานประกอบการอื่น หรือในโรงงาน อุตสาหกรรม พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 68.0 ไม่ต้องการ เคลื่อนย้ายจากที่เดิม เพราะยังมีรายได้พอเลี้ยงชีพจากการ ทำงานในอาชีพนี้ รักงานเลี้ยง สัตว์ รักเพื่อนร่วมงาน และได้ ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา (สำหรับตำแหน่งสัตวบาล) กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ต้องการที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานใน กิจการอื่น นอกจากกิจการประเภท เดียวกันที่ได้รับค่าจ้าง มากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องความรู้ที่ได้เรียนมา สำหรับคนงาน ระดับหัวหน้าขึ้นไป และการมีความรู้ น้อย สำหรับคนงานทั่วไป การศึกษาครั้งนี้ ไม่พบปัญหาการ เคลื่อนย้ายแรงงาน จากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมในกิจการเลี้ยงสัตว์ ในภาคตะวันตก ของประเทศไทย อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มนี้ ผู้ศึกษาได้ เสนอแนะ ให้ภาครัฐบาลให้ความสนใจ และมีมาตรการที่ชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการส่งเสริมผู้ประกอบการภาคเลี้ยงสัตว์ให้ประกอบกิจการเชิงพาณิชย์มากขึ้น รวมถึงการช่วยลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีกำไรซึ่งจะส่งผลให้แรงงานในภาคนี้มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งให้มีการส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนในสายเกษตรกรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานของแรงงานให้ดีขึ้น ให้หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบภาคการเลี้ยงสัตว์ จัดการอบรมวิชา ความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์สมัยใหม่ให้แก่แรงงานเพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ดีขึ้น และประการสุดท้ายให้รัฐบาลขยายขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้ครอบคลุมแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้แรงงานภาคนี้ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการในมาตรฐานเดียวกันและเป็นการป้องกันการเคลื่อนย้ายของแรงงานในภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมในระยะยาวอีกด้วย ผู้ศึกษาได้เสนอแนะให้นายจ้างให้ความสนใจปรับปรุง สวัสดิการและค่าจ้างให้ลูกจ้างตามสมควร และให้มีการ รับฟังความคิดเห็นจากลูกจ้างในการจัดให้มีหรือปรับปรุง สวัสดิการ ในส่วนของลูกจ้างผู้ศึกษาได้เสนอแนะให้ลูกจ้างพยายามหาความรู้ให้ตนเองและมีการรวมตัวกันเพื่อปกป้อง และรักษาผลประโยชน์ ทั้งของตนเองและนายจ้าง สำหรับ ผู้ที่คิดจะทำการศึกษาคือ วิศวกรศึกษาถึงความคิดเห็น ของนายจ้างในการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตร รวมถึงวิธีการที่จะดึงดูดหรือรักษาคงงานในกิจการของตน ไม่ให้เคลื่อนย้ายไปสู่กิจการอื่น อีกทั้งให้ศึกษาแนวโน้ม การเคลื่อนย้ายแรงงาน จากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาค อุตสาหกรรมของแรงงานในกิจการเกษตรประเภทอื่น เช่น กิจการเลี้ยงกุ้ง กิจการเลี้ยงโค กิจการเพาะปลูก เป็นต้น หรือแม้แต่ในกิจการเลี้ยงไก่และสุกร ในภาคอื่นของประเทศ เช่น ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก เพราะผลการศึกษา ครั้งนี้ไม่พบปัญหาการเคลื่อนย้ายของแรงงานในกิจการ เลี้ยงไก่และสุกรเฉพาะในภาคตะวันตกเท่านั้น หากมีการศึกษาในภาคอื่นด้วยก็จะทำให้การศึกษาวิจัยมีประโยชน์ ครอบคลุมมากขึ้นและให้ภาครวมของแรงงานในภาค เกษตรกรรมทั่วประเทศอีกด้วย

เออิชิโร คิมูระ (2535) ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองแรงงานต่างชาติ : กรณีศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายญี่ปุ่น การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น ตลอดจนเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผลการวิจัยกฎหมายระหว่างประเทศ พบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีพันธกรณีทางกฎหมายระหว่างประเทศที่จะต้องเคารพหลักแห่งการปฏิบัติ โดยเท่าเทียมกัน ในการกำหนดนโยบายต่อแรงงานต่างชาติ รวมทั้งแรงงานต่างชาติที่มีขอบด้วยกฎหมาย และจากการศึกษากฎหมายญี่ปุ่น ยังปรากฏว่าแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น ไม่ว่าจะชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม จำต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเท่าเทียมกันกับคนในชาติ อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษากฎหมายประเทศญี่ปุ่นอย่างละเอียดแล้วพบว่ายังมีปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ ได้แก่ 1) ปัญหาเกี่ยวกับขบวนการค้าผู้หญิงระหว่างประเทศ 2) ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องแจ้งการเดินทางเข้าเมือง ของแรงงานต่างชาติที่มีขอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กฎหมาย ต่อกรมตรวจคนเข้าเมือง 3) ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับผู้ฝึกงาน 4) ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับให้แรงงานต่างชาติที่มีชอบด้วยกฎหมายออกนอกประเทศญี่ปุ่น ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาเหล่านี้มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายประเทศญี่ปุ่น จึงสมควรที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหาเหล่านี้เพื่อรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมในสังคมต่อไป

ปวีณรัตน์ แสงโทมโพธิ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการค้าแรงงานต่างด้าวต่อความมั่นคงของชาติ ในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง : กรณีศึกษา 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (จังหวัดอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มุกดาหารและนครพนม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการค้าแรงงานต่างด้าว เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการค้าแรงงานต่างด้าว เพื่อศึกษาผลที่เกิดจากการค้าแรงงานต่างด้าวต่อความมั่นคงของชาติในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองและเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับนโยบายของชาติและระดับท้องถิ่น โดยกำหนดระยะเวลาของการศึกษาระหว่างมีนาคม 2555 ถึง ตุลาคม 2556 ประชากรเป้าหมาย จำนวน 120 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ปฏิบัติการ คือ ตำรวจตระเวนชายแดน เจ้าหน้าที่หน่วยเรือปฏิบัติการตามลำน้ำโขงและเจ้าหน้าที่ประจำตามช่องข้ามต่าง ๆ กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง คือ กลุ่มประชาชนที่ประกอบอาชีพเรือรับจ้างแถบลุ่มแม่น้ำโขง ผู้เคยเข้าร่วมขบวนการค้าแรงงานต่างด้าว และผู้ประกอบการ และกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ คนลาว เวียดนามและพม่า และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านการป้องกันและปราบปรามการหลอภินิหเข้าเมือง ด้านกฎหมาย ด้านสิทธิมนุษยชนและด้านการสาธารณสุขรวมทั้งสิ้น 120 คน ประชากรเป้าหมายสุ่มมาโดย Stratified Random Sampling And Quota Random Sampling การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพทั่วไปของการค้าแรงงานต่างด้าว ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ก่อให้เกิดกระบวนการค้าแรงงานต่างด้าวและผลกระทบของการค้าแรงงานต่างด้าวต่อความมั่นคงของชาติ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง 2) การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับนโยบายของชาติและระดับท้องถิ่น และ 3) การประเมินผลรูปแบบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยการทำประชาวิจารณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ ผลการวิจัยพบว่า

1) การค้าแรงงานต่างด้าวในพื้นที่วิจัยมี 5 ลักษณะ คือ 1) แรงงานต่างด้าวขายแรงงานอย่างเดียวอยู่แบบชั่วคราว 2) แรงงานต่างด้าวขายแรงงานและขายบริการทางเพศแอบแฝง 3) แรงงานต่างด้าวเข้ามาประเทศไทยเพื่อขายบริการทางเพศเท่านั้น 4) แรงงานต่างด้าวขายแรงงานลักษณะเข้ามา- เย็นกลับ และ 5) แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ปัจจัยเชิงสาเหตุของการค้าแรงงานต่างด้าว เกิดจากทัศนคติ ค่านิยม ของแรงงานต่างด้าว แรงงานไทยจำนวนมากเดินทางไปขายแรงงานในต่างประเทศที่ค่าเงินแข็งแกร่งกว่าและได้รายได้ดีกว่าจึงทำให้ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง อีกทั้งงานระดับล่างคนไทยไม่นิยมทำ นายจ้างคนไทยต้องการลดต้นทุนการผลิตจากการจ้างค่าแรงราคาถูก กฎระเบียบการข้ามพรมแดนที่ขาดความยืดหยุ่น ทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย การเปิดโอกาสให้ชาวลาวเข้าประเทศไทยได้โดยง่าย แรงงานไทยมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง แรงงานต่างด้าวหนีภัยสงคราม ภัยการเมือง ความอดอยาก ความยากจน ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการด้านแรงงานเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยและปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

3) ผลที่เกิดจากการค้าแรงงานต่างด้าวต่อความมั่นคงของชาติ ด้านสังคมผลกระทบเชิงบวก แรงงานต่างด้าวชาวลาวยังมีความซื่อสัตย์ไม่เรื่องมาก นายจ้างมีโอกาสเลือกถูกจ้างได้มากขึ้น เจริญเติบโต แรงงานต่างด้าวจะก่อปัญหาสังคม ด้านเศรษฐกิจผลกระทบเชิงบวก นายจ้างมีโอกาสเลือกแรงงานมากขึ้น แรงงานราคาถูกทำให้นายจ้างได้กำไรมากขึ้น ผลกระทบเชิงลบแรงงานระดับท้องถิ่นของไทยถูกแย่งงาน โอกาสการมีงานทำรายได้ของแรงงานไทยลดลง ด้านการเมืองผลกระทบเชิงบวกแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้านรายได้ส่งผลให้ผลประโยชน์ทางธุรกิจมีต่อการเมืองไทยให้มีความมั่นคงทางการเมืองจากฐานเศรษฐกิจที่มั่นคง ผลกระทบเชิงลบอาจเป็นที่ล่อแหลมต่อการถูกโจมตีเรื่องสิทธิมนุษยชน

4) แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับนโยบายของชาติและระดับท้องถิ่น นโยบายของชาติ รัฐควรเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวได้มีการขึ้นทะเบียนใหม่อีกครั้ง การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ส่งเสริมการเข้าถึงระบบบริการให้ความรู้และกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว พัฒนางานสาธารณสุขประชากรต่างด้าวประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อหาทางออกการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อนำมาสู่ทางออกในการแก้ไขปัญหา สร้างจิตสำนึกที่ดีแก่นายจ้างและผู้ประกอบการ กำหนดมาตรการบทลงโทษอย่างเข้มงวด ระดับนโยบายท้องถิ่น ประสานงานกันระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการบูรณาการแผนงานและการพัฒนากลไกการประสานงานเพื่อการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีต่าง ๆ ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ออกกฎหมายและระเบียบปฏิบัติในการเข้าออกของแรงงานต่างด้าวบริเวณช่องข้ามต่าง ๆ ให้รัดกุม และให้บริการแบบเชิงรุกแก่แรงงานต่างด้าวทั้งด้าน ก.ม.แรงงานต่างด้าว ด้านการส่งเสริมสุขภาพ โดยภาคท้องถิ่นจะเป็นหน่วยแรกในการให้ข้อมูลเชิงลึกดังกล่าว

เนตรณัฐ์ ประยูรดาธา (2552) การศึกษา เรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิต-พัฒนบริหารศาสตร์” โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไปยังประชากรกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรทุก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพและทุกสังกัดภายในสถาบัน จำนวน 612 คน ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 52.29 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานด้านสถานภาพและสังกัดที่มีผลกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามองค์ประกอบส่วนบุคคล สังคม เศรษฐกิจ กายภาพ การบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปประกอบการวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานปีงบประมาณ 2553-2556 ให้มีมาตรฐานเหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน สามารถสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจแก่บุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานให้สูงขึ้น (Increased Productivity) รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อหน่วยงานและสถาบัน อันเป็นการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูงในการร่วมกันขับเคลื่อนสถาบันไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลกได้ สอดคล้องตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่สถาบันกำหนด ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมจัดอยู่ในลำดับสูงสุดคือข้าราชการสายอาจารย์ และลำดับต่ำสุดคือลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน บุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมจัดอยู่ในลำดับสูงสุด คือบุคลากรในสังกัดคณะภาษาและการสื่อสาร สำนักวิจัย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และลำดับต่ำสุดคือบุคลากรในสังกัดคณะบริหารธุรกิจ สำหรับประเด็นที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุดเป็นลำดับ 1 คือ ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สพบ. ซึ่งบุคลากรในสังกัดที่มีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สพบ. จัดอยู่ในลำดับสูงสุดคือบุคลากรสังกัดคณะสถิติประยุกต์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และในลำดับต่ำสุดคือบุคลากรในสังกัดคณะบริหารธุรกิจ สำหรับปัญหา/ข้อเสนอแนะจากบุคลากรมี 6 ประการ เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลือกตั้งผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ข้อมูลข่าวสาร และมาตรการการออกกำลังกาย บทสรุปจากการวิจัย ประเด็นที่ต้องเร่งปรับเนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ประเด็นที่ 1 คือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับเงินออมเพื่ออนาคต โดยสถานภาพที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือพนักงานสถาบันสายอาจารย์และสายสนับสนุน บุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา ระบบสารสนเทศ สำนักงานอธิการบดี สำนักฝึกอบรม และคณะพัฒนาการเศรษฐกิจ ประเด็นที่ 2 คือค่าตอบแทนเป็นธรรมเนียมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยบุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษาระบบสารสนเทศ กองกลาง กองบริหารทรัพยากรบุคคล และกองแผนงาน ประเด็นที่ 3 คือสถาบันจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ โดยสถานภาพที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือพนักงานสถาบันสายอาจารย์ บุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือบุคลากรในสังกัดกองแผนงาน กองคลัง และพัสดุ กองบริการการศึกษา กองกลาง และสำนักการศึกษาระบบสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Jenny K. Rodriguez and Lesley Mearns (2012) *Problematizing the Interplay bet Ween Employment Relations, Migration And Mobility* จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานจัดหาแรงงาน ไม่มีความมั่นใจต่อการกระจายตัวของแรงงาน จากพลวัตการเปลี่ยนแปลงของแรงงาน และโลกาภิวัตน์ ที่มีผลกระทบอย่างมากต่อตลาดแรงงานในระบบปิดของการสื่อสารในการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้เกิดการไหลของแรงงานอย่างง่ายดาย พบว่า ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างจะช่วยให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นส่งผลเชิงลบต่อการโยกย้ายงานในยุคโลกาภิวัตน์

กฤษฎา อาชนวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ (2552) จัดทำรายงานการวิจัยการจ้างแรงงานข้ามชาติตาม พรบ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ให้กับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้าย ถิ่นฐาน (IOM) ได้ศึกษาวิจัยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ฉบับใหม่ (พ.ศ. 2551) ที่ยกเลิก พรบ. ปี พ.ศ. 2521 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ชาวพม่า ลาว กัมพูชาในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่าง หลังจากที่ถูกกฎหมายนี้ บังคับใช้ได้เกิดเสียงสะท้อนถึงข้อกังวลจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้วบทจากพระราชบัญญัติและอนุบัญญัติที่เหมาะสมเพื่อมารองรับตาม พรบ. นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการกำหนดอาชีพที่แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยสามารถทำได้ นอกจากนี้ผู้ที่เกิดในประเทศไทยแต่ไม่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายก็จะต้องขอรับใบอนุญาตทำงานเฉพาะอาชีพที่อนุญาตให้ทำเท่านั้น การอนุญาตให้แรงงาน ต่างด้าวตามพื้นที่ชายแดนทำงานบางประเภทหรือลักษณะงาน ได้ในช่วงเวลา หรือตามฤดูกาลที่กำหนดเท่านั้น โดยแบ่งแรงงานต่างด้าวออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ตามมาตรา 9 มาตรา 12 มาตรา 13 และมาตรา 14 และได้มีข้อเสนอในเรื่องอาชีพที่น่าจะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำได้ที่สำคัญ 2 ประเด็น คือ การพิจารณาอาชีพที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทุกกลุ่มประเภท และแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ทำต้องมีการพิจารณาอาชีพทุกประเภทอย่าง สอดคล้องกับลักษณะการประกอบธุรกิจของนายจ้าง ตามมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐาน อุตสาหกรรมของประเทศ และการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพให้กับทุกอาชีพในการทำงานทุกระดับ ทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานทั้งหมดที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีคุณสมบัติในการทำงานตาม มาตรฐานสากล และสามารถพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของตนต่อไปได้

Mr. Jerrold W. Huguet และ Dr. Sareeporn Punpuing (2548) จัดทำรายงานเรื่อง “การย้าย ถิ่นข้ามชาติในประเทศไทย” รายงานนี้จัดทำโดยได้รับความร่วมมือจากองค์การสถาบัน และ โครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นสมาชิกของคณะทำงานของสหประชาชาติเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติ กระทรวงแรงงาน และสำนักงานหลายแห่งของรัฐบาลไทย เนื้อหาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติใน ประเทศไทย โดยรวบรวม และทบทวนสถานการณ์ปัจจุบันของผู้ย้ายถิ่น ทั้งที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย ผู้ลี้ภัย ผู้ขอลี้ภัย และผู้หนีภัยจากการสู้รบ รวมทั้งคนไทยที่ย้ายถิ่นไปทำงาน ต่างประเทศในช่วงเวลาตั้งแต่ปี 2500 – 2547

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฟิลลิป มาร์ติน (2546) “แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย” ศาสตราจารย์ฟิลลิป มาร์ติน เป็นผู้จัดทำรายงานฉบับรวมที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขณะนั้น โดยอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์กรณีศึกษาภาคอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ที่สถาบันวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหิดล ทำไว้มาจัดทำโดยให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับรัฐบาลไทย ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากมาตรการชั่วคราวไปสู่ นโยบายระยะยาวที่คำนึงถึงการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวการให้หลักประกันต่อนายจ้าง และการส่งเสริมการพัฒนาทั้งในประเทศไทยและในประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา นอกจากนี้ยังได้เสนอข้อคิดที่สำคัญสองประการ คือ 1) การย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือโดยปราศจากการบริหารที่ดี จะมีส่วนบั่นทอนความสำเร็จของนโยบายและมาตรการที่ดำรงขึ้น ใช้งาน และ 2) ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจะต้องเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของรัฐบาลเพื่อนบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2552) “กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ” ในปี 2547 ที่ประชุมใหญ่ครั้งที่ 92 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้อภิปรายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ และได้รับรองมติเกี่ยวกับการจัดการที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานข้ามชาติ ได้เรียกร้องให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ โดยมีหัวใจสำคัญของแผนปฏิบัติการ คือ การจัดทำกรอบพหุภาคีว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิ ซึ่งกรอบพหุภาคีนี้ถูกรับรองโดยที่ประชุมไตรภาคีของผู้เชี่ยวชาญในปี 2548 และใน คณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กรอบพหุภาคีนี้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายในระดับต่าง ๆ ต้องเผชิญ รวบรวมหลักการ แนวทาง และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับนโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นโดยคำนึงถึงหลักการมาภิบาลของการเคลื่อนย้ายถิ่น การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ การส่งเสริมการเชื่อมโยงของการเคลื่อนย้ายถิ่นและการพัฒนา และการขยายความร่วมมือระหว่างประเทศ และได้สนับสนุนนโยบายแรงงานข้ามชาติที่คำนึงความแตกต่างของเพศชาย หญิง โดยเฉพาะปัญหาแรงงานข้ามชาติสตรีที่ต้องเผชิญ

ประชา วสุประสาธ (2553) ประเทศไทยได้กลายเป็นประเทศที่มีคนเข้าเมืองสุทธิ (Net Immigration) โดยที่ปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะทั้งเป็นแรงงานไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานกึ่งถูกต้องตามกฎหมาย และที่ถูกต้องตามกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้านประมาณ 2 ล้านคน และเพื่อรับมือกับการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของแรงงานข้ามชาติที่เข้าประเทศโดยไม่ได้จดทะเบียน รัฐบาลได้อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่มีสถานะกึ่งถูกกฎหมายโดยผ่าน โครงการที่ให้มาขึ้นทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานและเปลี่ยนสถานภาพการเข้าเมืองของแรงงาน และเมื่อไม่นานมานี้ นโยบายการสนองตอบต่อความต้องการแรงงานข้ามชาติก็ครอบคลุมไปถึงการรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายใต้บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding) ระหว่างประเทศไทย กัมพูชา ลาว และพม่า (โดยแยกเป็นบันทึกความเข้าใจ 3 ฉบับ) อย่างไรก็ตามยุทธศาสตร์ทั้งหลายที่กล่าวมา ไม่ได้ทำให้จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายลดลงแต่อย่างใด การที่รัฐบาลใช้นโยบายระยะสั้นที่ส่งเสริมให้มีการการนำแรงงานข้ามชาติราคาถูกเข้ามาได้ส่งผลในทางลบต่อการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) และทำให้ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเทียบกับประเทศอื่นๆ ในระยะยาวนั้นลดน้อยลง และเพื่อจะก้าวออกได้จากการใช้นโยบายตั้งรับระยะสั้น ประเทศไทยควรกำหนดให้นโยบายคนเข้าเมืองและนโยบายแรงงานข้ามชาติอยู่ในอันดับต้นๆ ของวาระแห่งชาติ นอกจากนี้ ประเทศไทยควรปฏิรูปสถาบันหรือองค์การที่บริหารแรงงานข้ามชาติ ควรพัฒนาการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่ทำงานด้านนี้ ควรวางกรอบทางกฎหมายและกฎระเบียบให้ประสานสัมพันธ์กัน และบูรณาการประเด็นคนเข้าเมืองและแรงงานข้ามชาติให้เข้าไปอยู่ในกรอบยุทธศาสตร์เพื่อการเติบโตของเศรษฐกิจระยะยาว และควรส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

Lucy Jordan, et al. (n.d.) เรื่อง The policy context, social protection and temporary transnational labor migration in South-East Asia การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่กำลังเติบโตในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคขนาดใหญ่ส่งผลให้ซับซ้อนมากขึ้น โดยการเชื่อมโยงกับนโยบายแห่งชาติและข้อตกลงระหว่างประเทศ ตัวแทนธุรกิจขนาดเล็ก ทำงานในต่างประเทศมักจะเป็นส่วนหนึ่งของการทำมาหากิน กลยุทธ์การออกแบบมาเพื่อรักษาความปลอดภัยความเป็นอยู่ของครอบครัวเหล่านั้น นำเอาวิธีการเปรียบเทียบกรณีศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล นโยบายและการคุ้มครองทางสังคมในสองประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่าในขณะที่ การย้ายถิ่นเป็นกลยุทธ์การคุ้มครองทางสังคม ที่ถูกจำกัดเพราะในแต่ละประเทศทั่วโลก ยังขาดข้อตกลงระหว่างประเทศอย่างเป็นทางการ กลยุทธ์การคุ้มครองทางสังคมอาจกีดกันการพัฒนา นโยบายระดับชาติเพิ่มขึ้น และความไม่เท่าเทียมกันสวัสดิการสังคมระหว่างประเทศมากขึ้นด้วย

Shu-Ju Ada Cheng (2012) เรื่อง Transnational Migration, Immigration Reforms, Migrant Domestic Workers' Human Rights: Our Collective Responsibility as Global Citizens ในบทความนี้ผมเสนอที่จะขยายการสนทนาของเราตรวจคนเข้าเมืองที่จะรวมการย้ายถิ่นข้ามชาติภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์ นำวิธีการทางทฤษฎีของ Intersectionality การตรวจสอบประสบการณ์ที่ไม่ซ้ำของสตรีในการโยกย้าย ผมใช้สตรีของการอพยพแรงงานและโลกาภิวัตน์ของการให้บริการในประเทศเพื่อหารือเกี่ยวกับวิธีการของพวกเขาช่องโหว่ในวงส่วนตัวสถาบัน โดยนโยบายของรัฐ ผมยืนยันว่านโยบายตรวจคนเข้าเมืองมักจะนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานทาสหนี้ทาสและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สถานการณ์เหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษาของการเป็นทาส ผมหารือเกี่ยวกับนโยบายของรัฐของแรงงานที่ได้รับในประเทศทั้งสองภูมิภาคที่พัฒนาขึ้นใหม่และการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนา ตรวจสอบประเทศในภูมิภาคทั้งสองแสดงให้เห็นว่านโยบายของรัฐของพวกเขาได้ลักษณะที่ใช้ร่วมกัน ฉะนั้นหรือเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศเพื่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติทั้งใน ผมยืนยันว่าการทำงานเพื่อปรับปรุงด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนของพวกเขาเป็นของเรา รับผิดชอบในฐานะพลเมืองโลก

Jennifer Gordon and Fordham Law School (2009) Towards Transnational Labor Citizenship: Restructuring Labor Migration to Reinforce Workers' Rights Patcharawalai Wongboonsin (2004) เรื่อง Human Security and Transnational Migration: The Case in Thailand วัตถุประสงค์เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นข้ามชาติ ผ่านการรักษาความปลอดภัยของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความกังวลการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานในประเทศไทยที่เกิดจากปัญหาของความไม่มั่นคงของมนุษย์ในประเทศและส่งผลในขอบเขตที่กว้างและลึกของความไม่มั่นคงของมนุษย์ทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง ในขณะที่มุ่งเน้นไปที่กรณีของประเทศไทย ปัญหาที่เกิดจากการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้เป็นผลมาจากกรอบสนธิสัญญาที่ไม่น่าพอใจ เช่น ในส่วนของรัฐบาลไทยขาดความรู้ที่ถูกต้องในขั้นตอนการกำหนดนโยบายเป็นผลให้เกิดมุมมองแคบ ๆ ของการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นมักจะนำไปสู่ นโยบายที่มักจะเชื่อว่าจะลดความมั่นคงของมนุษย์ของคนที่เกี่ยวข้อง บทความนี้ยังเรียกร้องความสนใจไปที่ความคิดริเริ่มล่าสุดที่จะวางกรอบใหม่ของแรงงานข้ามชาติที่อยู่บนพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับนักแสดงทั้งภาครัฐและที่ไม่ใช่ของรัฐบาล บทความนี้ให้ข้อมูลที่จำกัดเท่าที่มีอยู่ ณ วันที่เขียนนี้ไม่ได้หมายถึงจะเป็นผลการสำรวจที่ครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นข้ามชาติ มันเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะหมายถึงการยกระดับปัญหาท่าของแรงงานอพยพใน แสงใหม่ของความมั่นคงของมนุษย์

Ho Thi Thanh Nga (2012) Gender and transnational migration: Vietnamese women workers and negotiation of self-identity in multicultural Taiwan กระบวนการของโลกาภิวัตน์ได้นำไปสู่การสร้างเครือข่ายของผู้อพยพต่างประเทศจำนวนมาก ดังนั้นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศได้กลายเป็นประเด็นที่สำคัญทั่วโลก ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา ในไต้หวันรัฐบาล ได้เปิดประตูถูกต้องตามกฎหมาย สำหรับผู้อพยพในปี 1989 คลื่นลูกใหม่ของผู้อพยพในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้ก่อให้เกิดภูมิทัศน์ของสังคมไต้หวันในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดการเปลี่ยนถ่ายทางสังคมที่หลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น เป็นผลให้งานวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่แรงงานข้ามชาติหญิงจากเวียดนามที่ได้มาทำงานเป็นคนงานในไต้หวัน มีเป้าหมายที่จะระบุว่าผู้หญิงเหล่านี้ กำหนดตัวตนของพวกเขาภายใต้เงื่อนไขของพลัดถิ่น มุ่งเน้นที่จะเปลี่ยนการศึกษาของกลยุทธ์ที่ผู้หญิงเหล่านี้ใช้ในการข้ามชาติรักษาความเชื่อมโยงของพวกเขาที่จะ "บ้าน" (สังคมการเงินอารมณ์ ฯลฯ) ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ทางสังคมข้ามชาติแรงงานข้ามชาติที่พยายามที่จะสร้างการรวมทางสังคมในบริบทเมืองของพวกเขาในชีวิตประจำวัน กระดาษระบุว่าพัฒนาการของความแตกต่างทางเพศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

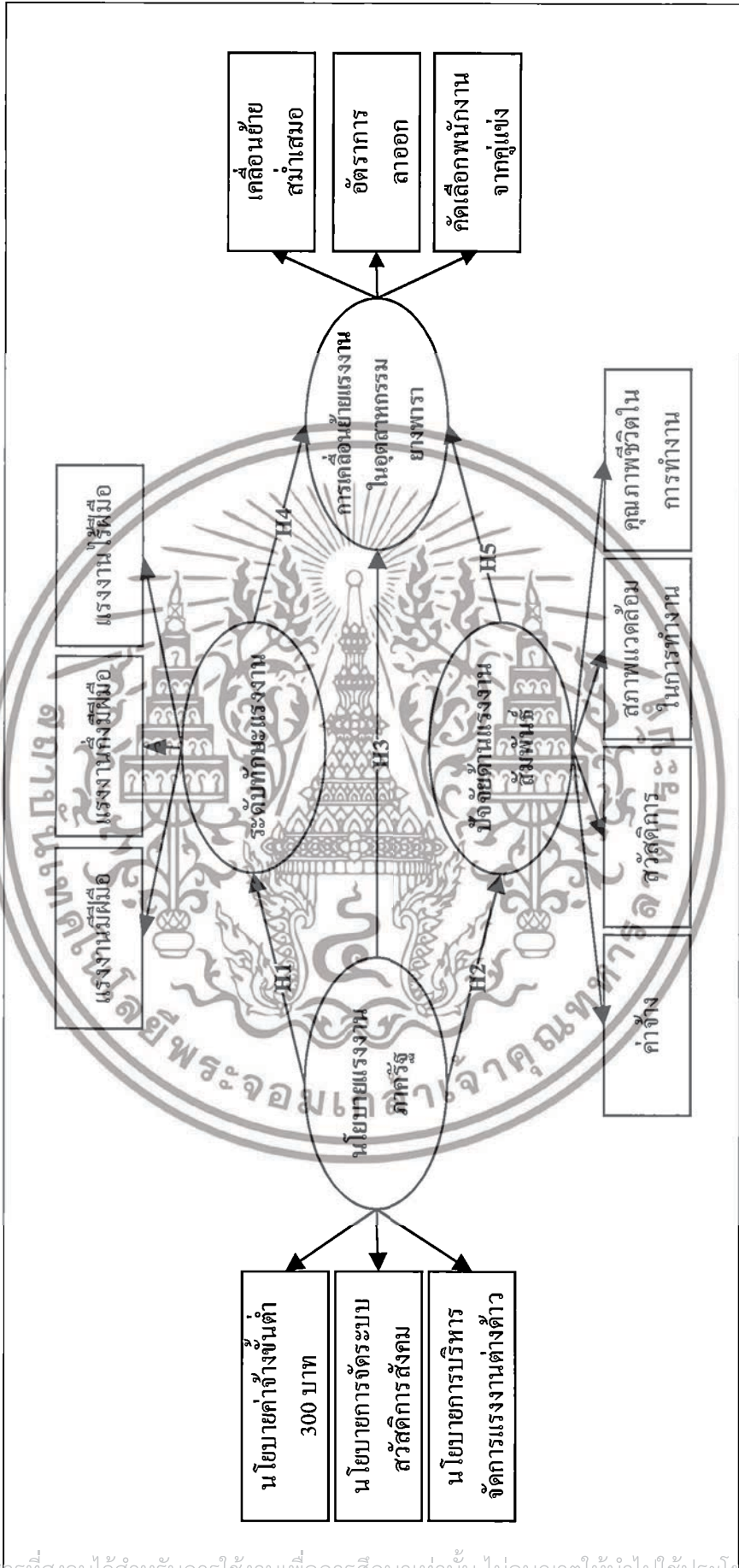
ส่งผลกระทบต่อการเจรจาต่อรองแรงงานข้ามชาติหญิงของตัวเองเป็นตัวตนและวิธีที่ผู้หญิงเหล่านี้เชื่อมต่อกับ "บ้าน" กระดาษที่ใช้กรณีศึกษาชั่วคราวแรงงานหญิงข้ามชาติในเมืองไทนาน

Steffen Angenendt (2009) Labor Migration Management In Times of Recession แน่นอนพวกเขาจะไม่ได้เป็นวิธีที่ง่ายหรือราคาถูกจากการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้พหุที่มีทักษะ โปรแกรมดังกล่าวจะมีความยั่งยืนถ้าพวกเขาอยู่ภายใต้การจัดการนโยบายที่เข้มงวด แต่ความแข็งแกร่งนี้จะจำกัด อยู่ที่การระบุความต้องการของตลาดแรงงานที่จะไม่บังคับใช้อัตราผลตอบแทนซึ่งเป็นตามที่กล่าวข้างต้นเสมอค่าใช้จ่ายสูงและยาก เน้นควรจะอยู่ในการพิสูจน์ความจำเป็นของแต่ละรูปแบบของการย้ายถิ่น โดยการกำหนดเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การพิจารณาที่มีทักษะสูงและ โดยการระบุความต้องการแรงงาน โครงสร้างแรงงานที่มีทักษะต่ำและมีฝีมือ มันควรจะพิสูจน์ (โดยการวิเคราะห์ตลาดแรงงานภายในหรือการประมวล) ว่ามีความต้องการที่เพิ่มขึ้นสำหรับ โครงสร้างและทักษะที่เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถจะเติมไปด้วยกำลังแรงงานในประเทศ โดยทั่วไปอีกครั้ง นโยบายสนับสนุนให้เกิดการย้ายถิ่นวงกลม ควรจะนำมาใช้เฉพาะในกรณีที่มาพร้อมกับการชั่วคราว มาตรการบูรณาการและหากการพัฒนา ระบบรักษาความปลอดภัย และด้านนโยบายต่างประเทศจะได้รับการอย่างถูกต้องเป็นบัญชี หากเงื่อนไขเหล่านี้มันเป็นไปได้สูงว่าแผนการย้ายถิ่นวงกลมจะนำไปสู่ นโยบายการย้ายถิ่นที่ครอบคลุมแม้จะอยู่ในช่วงเวลาของ ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โดย เพื่อการให้บริการเพื่อลดตลาดแรงงานใน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.9 สมมติฐานงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถกำหนดสมมติฐานงานวิจัยได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สมมติฐานงานวิจัย

ข้อสมมติฐาน	รายละเอียดสมมติฐาน
สมมติฐาน 1	ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐส่งผลต่อระดับทักษะแรงงาน
สมมติฐาน 2	ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐ ส่งผลต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์
สมมติฐาน 3	ปัจจัยนโยบายของรัฐส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา
สมมติฐาน 4	ปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา
สมมติฐาน 5	ปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

## 2.10 สรุปการทบทวนวรรณกรรม

แรงงานมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก ประเทศไทยกำลังอยู่ในภาวะการผันผวนตลาดแรงงานในภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรม อีกทั้งยังเกิดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานและ แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย หากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมิได้วางแผนไว้อย่างดีจะทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงในอนาคต

การพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรัฐบาลขยายขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้ครอบคลุมแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้แรงงานภาคนี้ ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการในมาตรฐานเดียวกันและเป็นการ ป้องกันการเคลื่อนย้ายของแรงงานในภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมในระยะยาวอีกด้วย นายจ้างให้ความสนใจปรับปรุง สวัสดิการและค่าจ้างให้ถูกจ้างตามสมควร และให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากลูกจ้างในการจัดให้มีหรือปรับปรุงสวัสดิการ เพื่อที่จะรักษาแรงงานเอาไว้ให้อยู่กับองค์กรได้นานๆ ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

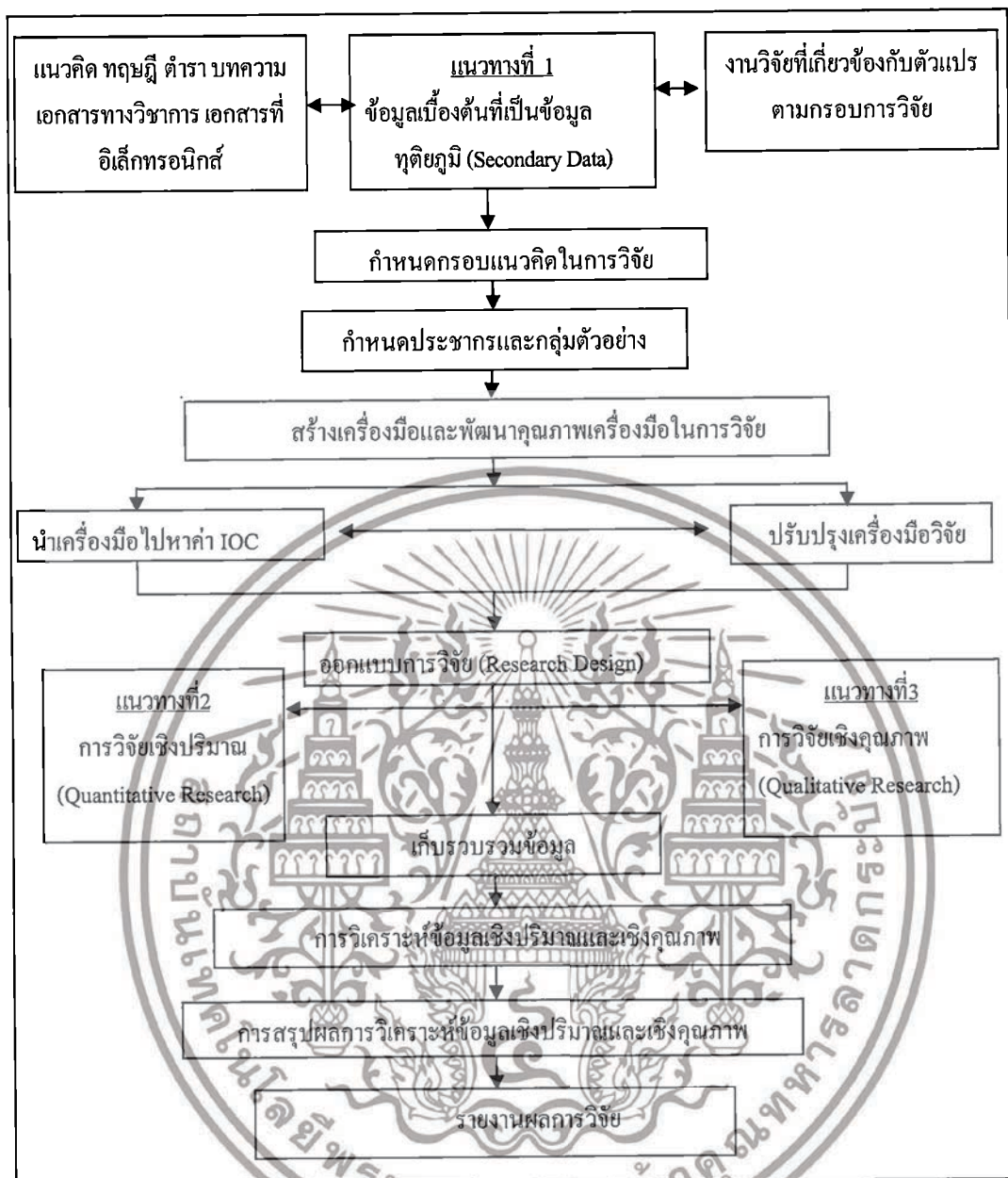
### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา” ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัย โดยมีแนวทางที่จะปฏิบัติ 3 แนวทางคือ จากการวิจัยเอกสารเพื่อทบทวนวรรณกรรม วิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี หลักการ ตลอดจนนโยบายมาตรการต่างๆ และดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้กระบวนการและเครื่องมือทางสถิติในการวิจัย วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) เพื่อยืนยันผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยได้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงได้มีการเน้นการได้มาซึ่งผลการวิเคราะห์ และข้อเท็จจริงเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมคุณภาพให้กับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้มีแนวทางวิธีการปฏิบัติในการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ ดังรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เป็นข้อมูลทุติยภูมิ เช่น เอกสารสถิติมาจกลำดับงานสถิติแห่งชาติ สถาบันวิจัยยางพารา กรมวิชาการ สำนักส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตำราและเอกสารทางวิชาการ รวมทั้งบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงและที่มีเนื้อหาใกล้เคียง ข่าวสารและสื่อเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารที่เป็นสื่อออนไลน์ จากนั้นได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ และความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพล ในแต่ละงานวิจัยที่ตีพิมพ์ใน Journal (วารสารระดับนานาชาติ) รวมถึงศึกษาจากวิทยานิพนธ์ (Dissertation) จากทั้งในและต่างประเทศ นำมาถ่วงน้ำหนักแนวคิด ทฤษฎี และนำองค์ความรู้ที่ได้ จัดกลุ่มตัวแปร จนได้เป็นองค์ประกอบของปัจจัย ได้องค์ประกอบ 4 ตัวแปรแห่ง ได้แก่ นโยบายแรงงานภาครัฐ ระดับทักษะแรงงาน ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ และการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา สำหรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนในการวิจัย

ขั้นที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการใช้กระบวนการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย และใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยการใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ คือ AMOS Version 21 ซึ่งเป็นการศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวแปร เพื่อช่วยในการสร้างและปรับรูปแบบสมการโครงสร้างให้มีความสมบูรณ์

ขั้นที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นเพื่อส่งเสริมข้อมูลเชิงปริมาณให้มีคุณภาพ ข้อเท็จจริง และความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยางพารา ผู้บริหารและปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นโครงสร้าง ดังนั้นการวิจัยเชิงคุณภาพนี้จะช่วยส่งเสริมงานวิจัยครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยสามารถสรุปภาพรวมทั้ง 3 ขั้นตอนได้ดังภาพ

จากภาพที่ 3.1 ขั้นตอนที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความ วารสารทางวิชาการ เอกสารออนไลน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝง ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรประจักษ์ตามกรอบการวิจัย เมื่อศึกษาจำนวนที่มากและครอบคลุมตามกรอบการวิจัย จึงสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ทำการปรับปรุงเครื่องมือและออกแบบการวิจัย โดยขั้นตอนที่ 2 นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และเสริมด้วยขั้นตอนที่ 3 คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และรายงานผลการวิจัยตามหลักมาตรฐานสากล

### 3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

#### 3.1.1 ประชากรเป้าหมายและขนาดตัวอย่าง

##### 3.1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางของสถานประกอบการธุรกิจยางพารา จำนวน 2,778 ราย ดังตารางที่ 3.1

ประชากรหรือหน่วยวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางของกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา คุณลักษณะของประชากร มีดังต่อไปนี้ เป็นผู้ควบคุมการผลิต ผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของโรงงาน ผู้ควบคุมระดับล่างถึงกลาง เพราะสัมผัสใกล้ชิดกับแรงงานในการวิจัยครั้งนี้มีเหตุผลที่ไม่เลือกผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากว่าผู้บริหารระดับสูงจะตอบได้เฉพาะเรื่องนโยบายต่างๆ เช่น นโยบายจากภาครัฐในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำของแรงงาน และมีระดับการศึกษาตั้งแต่ ม.6-ปริญญาตรี ส่วนเหตุผลที่เลือกกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา เนื่องจากจำนวนของแรงงานในธุรกิจแปรรูปยางพาราส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานและกลุ่มธุรกิจในกลุ่มนี้จะเน้นการนำเอาแรงงานต่างชาติมาทำงาน อาทิ เช่น สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เป็นต้น

ดังนั้น หากมีการขยายกรอบความร่วมมือให้ครอบคลุมแรงงานกรีดยาง สามารถส่งผลกระทบเชิงบวกในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานกรีดยางและส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานกรีดยางในสวนยางพารา โดยแรงงานต่างชาติข้างต้น ทำให้ต้นทุนของสถานประกอบการแปรรูปยางพาราในการจ่ายค่าแรงถูกลง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2556)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยนี้ เป็นการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างยังไม่มีกฎเกณฑ์ที่ตายตัว เสรี ชัดแจ้ง (2547: 22) โดยที่ โบลเลน Bollen (1989) ได้เสนอแนะไว้กว้าง ๆ ว่า การประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระ 1 ตัว ต้องใช้หลายหน่วยตัวอย่าง ส่วน ลินเดแมน มีเรินดาและโกลด์ Lindeman, Merenda and Gold (1980) เสนอแนะหลักทั่ว ๆ ไปว่า อัตราส่วนระหว่างจำนวนหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปรควรเป็น 20: 1 Hu and Bentler (1999) เสนอหลักปฏิบัติในเรื่องนี้ว่า ควรมีจำนวนหน่วยตัวอย่างมากกว่า 15 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ถ้าลักษณะการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบปกติพหุนามและความตรง/ความเที่ยงของเครื่องมืออยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามคำแนะนำของ Hair et al., (2006: 112) โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ที่จะประมาณค่าไม่น้อยกว่า 10 ต่อ 1

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หลักการของ Hair et al., (2006: 112) โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ที่จะประมาณค่าไม่น้อยกว่า 10 ต่อ 1 เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เป็นการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 ราย (คำนวณได้จากตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร x 20 เท่า=240) แต่ผู้วิจัยทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างมาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือในการทำวิจัยดังรายละเอียดตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนสถานประกอบการแยกความประเภทกลุ่มที่ผลิต

ลำดับ	ภาค	จำนวนโรงงาน (โรง)	จำนวนประชากร
1	โรงงานผลิตยางแผ่นรมควัน	113	904
2	โรงงานผลิตยางแท่ง เอส ที อาร์	62	620
3	โรงงานผลิตยางฟุ้งแห้ง	22	154
4	โรงงานผลิตน้ำยางข้นและยางสกิม	96	960
5	โรงงานผลิตยางเครฟ	28	140
	รวม	321	2,778

ที่มา : สถาบันวิจัยยาง (2557)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.1.1.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึง การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา จากตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนสถานประกอบการแยกตามประเภท มีจำนวนโรงงานทั้งหมด 321 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางของสถานประกอบการธุรกิจยางพาราผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) สรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 จำแนกประชากรออกเป็น 5 กลุ่ม แยกตามประเภทกลุ่มการผลิต

ส่วนที่ 3 แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนเทียบกับประชากรของแต่ละกลุ่ม

ส่วนที่ 4 ใช้การเลือกตัวอย่างโดยจับฉลากโรงงานแต่ละกลุ่มเพื่อสุ่มตัวอย่างสำหรับสัมภาษณ์ข้อมูลตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ภาค	จำนวน โรงงาน (โรง)	จำนวน ประชากร	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง
1	โรงงานผลิตยางแผ่นรมควัน	113	904	118
2	โรงงานผลิตยางแท่ง เอส ที อาร์	62	620	91
3	โรงงานผลิตยางฟุ้งแห้ง	22	154	28
4	โรงงานผลิตน้ำยางข้นและยางสกีม	96	960	105
5	โรงงานผลิตยางเครฟ	28	140	35
	รวม	321	2,778	377

### 3.1.1.3 เครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการวัดตามกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติ การสร้างเครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามจะใช้มาตราวัดแบบ 7-Point Likert Scale Likert (1970) แบบสอบถามมีโครงสร้างข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของกิจการ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปร นโยบายแรงงานภาครัฐ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ระดับทักษะแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงาน จำนวน 60 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบแบบ Scale มีจำนวน 7 ตัวเลือก ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ มีข้อคำถามจำนวน 60 ข้อคำถาม ได้กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 7 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 6 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย
- 4 หมายถึง ไม่มีความเห็น
- 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลผล ระดับปัจจัยด้านต่างๆ จะแปลผลคะแนนเป็น 7 ระดับ ดังนี้

การแปลผล

ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{7-1}{7} = 0.85$$

แปลผล

ช่วงคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เห็นด้วย
เห็นด้วยเล็กน้อย
ไม่มีความเห็น
ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย
ไม่เห็นด้วย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลความหมายระดับค่าเฉลี่ยข้างต้นนี้ ผู้วิจัยทำตามแนวทางของ Best and Kahn (1998)

3.1.1.4 มาตรฐานวัดตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างรายการข้อคำถามของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแต่ตัวแปรจากการ ทบทวนวรรณกรรม โดยผู้วิจัยได้แสดงตัวอย่างข้อคำถาม ตามกลุ่มตัวแปรที่จะวัดมีการระบุไว้ 4 กลุ่มตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรแรก คือ นโยบายแรงงานภาครัฐ วัดจากข้อคำถาม ดังตัวอย่างข้อคำถามใน แบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 3.3 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามตัวแปร นโยบายแรงงานภาครัฐ**

ข้อความ	1	2	3	4	5	6	7
0 ท่านได้ตระหนักว่านโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ทำให้เป็นการรักษาแรงงานไว้							
00 รัฐบาลได้กำหนดคนนโยบายแรงงานด้วยความเสมอภาคทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง							

ตัวแปรที่สอง คือ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ วัดจากข้อคำถาม ดังตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.4

**ตารางที่ 3.4 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามตัวแปร ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์**

ข้อความ	1	2	3	4	5	6	7
0 หน่วยงานของท่านได้ให้ความสำคัญในการจัดทำห้องน้ำให้กับพนักงานเป็นอันดับแรก							
00 ท่านเห็นด้วยกับการจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท							

ตัวแปรที่สามคือ ระดับทักษะแรงงาน วัดจากข้อคำถามรายการ ดังตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.5

**ตารางที่ 3.5 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามตัวแปร ระดับทักษะแรงงาน**

ข้อความ	1	2	3	4	5	6	7
0 ท่านต้องการแรงงานที่มีทักษะในงาน							
00 ท่านมีความต้องการให้แรงงานในองค์กรของท่านที่มีอยู่ในปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น							

ตัวแปรที่สี่ คือ การเคลื่อนย้ายแรงงาน วัดจากข้อคำถามรายการ ดังตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.6 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามตัวแปร

ข้อความ	1	2	3	4	5	6	7
0 หน่วยงานของท่านได้จ่ายค่าจ้างสูงกว่าที่อื่นเมื่อเทียบกับกลุ่มธุรกิจเดียวกัน							
00 หน่วยงานของท่านขาดแคลนแรงงานในการผลิตและแปรรูปยางพารา							

ผู้วิจัยได้สรุปข้อคำถามของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแต่ละตัวแปร ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยนำข้อคำถามมาจากนักวิชาการที่ได้ศึกษามาก่อนแล้วนำมาบูรณาการใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 จำนวนข้อคำถามในแต่ละตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ตัวแปรสังเกตได้	การพัฒนาข้อคำถามจากนักวิชาการ	จำนวน
นโยบายแรงงานของรัฐ	1) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ	วรัญญา ลับเลิศลอบ (2545) ชานินทร์	15
	2) นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม	อาจสงกราม (2546) ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์ (2555)	
	3) นโยบายแรงงานต่างด้าว	ธนาคารแห่งประเทศไทย (2556)	
แรงงานสัมพันธ์	1) ค่าจ้าง	ชานินทร์ อาจสงกราม (2546)	25
	2) สวัสดิการ	บัญญัติ ยงย่วน (2544)	
	3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	วิภาวี ศรีเพ็ชร (2543) ปิยะ วรรณ เดชไพศาล (2547)	
	4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน	วิชัย โถสุวรรณจินดา (2554)	
ระดับทักษะแรงงาน	1) แรงงานมีฝีมือ	กาญจนา ตั้งชลทิพย์ (2548)	10
	2) แรงงานกึ่งฝีมือ	ขมาภรณ์ กิตติจรส (2544)	
	3) แรงงานไร้ฝีมือ		
การเคลื่อนย้ายแรงงาน	1) การเคลื่อนย้ายสมัคร	ไทรวุฒิ นพรัตน์ (2542)	10
	2) อัตราการลาออก	ยศสันต์ ด้านเกษมสานต์ (2548)	
	3) คัดเลือกพนักงานจากคู่แข่ง	วรัญญา ลับเลิศลอบ (2545) ปิยะวรรณ สุวรรณประภา (2547) ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์ (2555)	
รวม			60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.1.1.5 การตรวจสอบคุณภาพมาตรวัด

ในขั้นตอนการสร้างมาตรวัดได้ดำเนินการตั้งแต่กำหนดชื่อตัวแปรไปจนถึงการสร้างข้อคำถามและจัดทำชุดคำถามหรือแบบสอบถาม เมื่อทำเสร็จเรียบร้อยแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) เพื่อตรวจสอบการครอบคลุมของเนื้อหาในการใช้ภาษาและความเข้าใจในข้อคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านเข้าใจง่ายและตรงประเด็น และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวัด (Index of item-Objective Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 มาใช้ ต่อจากนั้นนำไปทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ราย คือ ผู้บริหารระดับกลาง และระดับล่างของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา เพื่อหาความน่าเชื่อถือได้ของมาตรวัดซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพของมาตรวัด (Quality of Scale) ในด้านความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ด้วยเทคนิคแบบอัลฟา (Cronbach Alpha) โดยใช้แบบสอบถามตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.60 ขึ้นไปถือว่ามีความน่าเชื่อถือเพียงพอ สุวิมล ศิริภานันท์ (2543) การตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดจากแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นหาความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1) ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำข้อคำถามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาปรับปรุงข้อคำถาม โดยได้รับการเสนอแนะและคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องด้านอุตสาหกรรมยางพารา การนำเสนอความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในรายงานการวิจัย นอกจากการเสนอค่า IOC ของคำถามแต่ละข้อแล้ว จากนั้นนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) Rovinelli and Hambleton (1977) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้องดังนี้ 1= สอดคล้อง 0= ไม่แน่ใจ -1= ไม่สอดคล้อง

โดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n} \quad (3.1)$$

เมื่อ R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การแปลความหมาย

ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC ใกล้ 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข

2) ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ผู้วิจัยต้องนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้หาค่าความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับ ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อในข้อคำถามที่เป็นมาตรวัดเชิงจิตพิสัย ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r) เป็นบวก ต้องได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัค(Cronbach) ในการใช้วิธีวัดความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้ข้อมูลสเกลแบบช่วง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็น Likert Scale (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2552: 35) ดังสูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (3.2)$$

เมื่อ  $\alpha$  = สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ  
 $k$  = จำนวนข้อคำถามในเครื่องมือ  
 $S_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ  
 $S_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนคำถามรวมของผู้ตอบทั้งหมด  
 การแปลผล หากค่า  $\alpha$  อยู่ระหว่าง 0.50-0.65 ถือว่ามีความเชื่อถือได้ในระดับปานกลาง หากมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่ามีความเชื่อถือได้สูง หากค่าแอลฟามีค่าต่ำกว่า 0.50 ถือว่ามีความเชื่อถือได้น้อย

ผู้วิจัยยังวัดด้วยวิธีอื่นขนานกัน ไปคือความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) อีกครั้งตามวิธีที่กระทำในการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

3.1.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยนี้ เป็นการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) โดยใช้โปรแกรมเอมอส (AMOS) และใช้โปรแกรม SPSS for windows เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรและประยุกต์ใช้รูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) หรือ การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร การวิจัยสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูงและมีรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างที่สำคัญ คือ เป็นเทคนิคที่พัฒนาขึ้นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่ใช่เชิงทดลอง (Non-Experimental) เส้นทางการความสัมพันธ์ทุกเส้นทางได้รับการทดสอบทั้งหมด ในตัวแบบสมการ โครงสร้างสามารถรวมความคลาดเคลื่อนในการวัด ความคลาดเคลื่อนจากการวัดที่สัมพันธ์กัน และอิทธิพลย้อนกลับแบบตัวเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบมีอิทธิพลสองทาง (Recursive Model) เข้ามาศึกษาในตัวแบบได้โดยตรง พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์ในเทอมของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างนั้น ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ควบคู่กับจำนวนตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้อง การกำหนดการประมาณค่าของขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นอัตราส่วนต่อจำนวนตัวแปร Stevens J. (1986: 147-153) ได้กล่าวว่าต้องพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการค่าประมาณ โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาควรจะเป็นอัตราส่วน 20 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร

1) สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยใช้เพื่อแจกแจงให้เห็นถึงคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้บริหารระดับกลางและระดับกลางของสถานประกอบการธุรกิจยางพารา โดยใช้การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยดูความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าฐานนิยม (Mode) รวมทั้งการหาค่าการแจกแจงของข้อมูล (Distribution) เพื่อหาความเบ้ (Skewness) และหาค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อหาการแจกแจงความถี่ข้อมูลและแสดงแผนทีระดับค่าเฉลี่ยในการวิจัย จะนำเสนอในบทที่ 4

2) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equations Model [SEM]) เพื่อตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Model Causality) ซึ่งในการใช้เทคนิควิเคราะห์ต่างๆ ตามกรอบแนวความคิดที่ได้กำหนดไว้ เป็นไปตามคุณสมบัติระดับการวัด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง หรือ Structural Equation Modeling (SEM) เหตุผลในการเลือกใช้ SEM เนื่องจาก 1) สามารถตัวแปรแฝง วิเคราะห์ห่มุมมองจาก Regression 2) ในการใช้ SEM สามารถวัดความ Error 3) ในการใช้ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variables)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวแปรสังเกตได้ (Manifest Variable) กับตัวแปรแฝง (Latent Variable) ผู้วิจัยควรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการวัดแบบ Reflective และ Formative เสียก่อน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝงได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การตีความและสรุปผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง (Specification of the Model) ซึ่งมีขั้นตอนของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง Structural Equation Modeling (SEM) กัลยา วานิชย์บัญชา (2553: 74) ดังนี้ การทบทวนวรรณกรรมและศึกษาตัวแปรที่จะนำมาใช้ในการทำวิจัย การเขียนโครงสร้างของโมเดล การเขียนโครงสร้างวิธีการ การเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบโมเดลผลการทดสอบและการแปลความหมาย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และ โปรแกรมตัวแบบสมการโครงสร้าง

### 3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยในครั้งนี้ ได้วิจัยเชิงปริมาณ นำการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพได้นำไปสู่การตอบคำถามการวิจัยคือ ตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา หลังจากที่ได้ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีแนวทางในการออกแบบสัมภาษณ์เชิงลึกให้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

3.2.1 การตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำข้อคำถามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาปรับปรุงข้อคำถาม โดยได้รับการเสนอแนะและคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องด้านอุตสาหกรรมยางพารา การนำเสนอความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในรายงานการวิจัย นอกจากการเสนอค่า IOC ของคำถามแต่ละข้อแล้ว จากนั้นนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) Rovinelli and Hambleton (1977) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้องดังนี้ 1=สอดคล้อง 0=ไม่แน่ใจ -1= ไม่สอดคล้อง

โดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2.2 การแปลความหมาย

ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC ใกล้เคียง 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือแบบสัมภาษณ์ โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและคำถามในการสัมภาษณ์ มีเนื้อหาสาระครบถ้วนในเรื่องที่วัดหรือสิ่งที่ต้องการทำความเข้าใจหรือไม่ จากนั้นปรับปรุงคำถามในการสัมภาษณ์ให้มีความกระชับและเข้าใจง่ายตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปทดลองสัมภาษณ์กับ ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางของ สถานประกอบการกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา จำนวน 5 ราย ว่ามีความเข้าใจในข้อคำถามหรือไม่ และปรับปรุงภาษาให้เข้าใจง่ายขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการสัมภาษณ์จริงในการวิจัยต่อไป

ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interviews) โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) ซึ่งกำหนดข้อคำถามไว้แน่นอนแล้ว การดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างที่ทราบความน่าจะเป็นแบบ (Probability Sampling) ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารระดับกลางโรงงาน จำนวน 11 ราย ดังข้อคำถามดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่าปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

ประเด็นที่ 2 ท่านคิดว่า ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

ประเด็นที่ 3 ท่านคิดว่า ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยผลึกและปัจจัยดูด หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

ประเด็นที่ 4 ท่านคิดว่า ปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยผลึกและปัจจัยดูด หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นที่ 5 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ เคลื่อนย้ายสมัคร, อัตรการลาออก และคัดเลือกว่าพนักงานจากคู่แข่ง หรือไม่ อย่างไรให้ แสดงความคิดเห็น

ประเด็นที่ 6 ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรม ยางพารา เพราะเหตุใด

### 3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ อยู่ในรูปการจดบันทึกขณะสัมภาษณ์และการสังเกต พฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ และจับประเด็นที่สัมภาษณ์ นำเอาเฉพาะคำพูดที่เกี่ยวข้องกับประเด็น คำถามที่ต้องการมาใช้

2) เนื่องจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็น ผู้วิจัยจึงเรียบเรียงข้อมูลเพื่อทำการ วิเคราะห์ โดยจัดลำดับเนื้อหาในการวิเคราะห์เพื่อนำไปตอบตามวัตถุประสงค์

3) ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูลที่รวบรวมมาได้

4) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ผนวกกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

5) การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อพัฒนาตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา และ 2) เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา เพื่อต้องการพัฒนากลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา ให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบที่ตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัยด้วยค่าสถิติต่างๆ เพื่อสนับสนุนและยืนยันคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยให้เป็นไปตามมาตรฐานการวิจัยระดับนานาชาติ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากมาตรวัดหรือแบบวัดแบบ 7-Point Likert Scale โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรจาก ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา จำนวน 377 ราย ผู้วิจัยทำการพัฒนาตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วยค่าสถิติต่างๆ เพื่อสนับสนุนและยืนยัน คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ให้เป็นไปตามมาตรฐานของการทดสอบทางสถิติ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) Hair et al. (1988) โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนาตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และตรวจสอบความตรงและความเที่ยงด้วยวิธีการทางสถิติ

ตอนที่ 3 ผลการสัมพัทธ์เชิงลึก

การศึกษานี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ คือ ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา ผลความเชื่อมั่นและความเที่ยงของข้อมูล ผลของข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

## 4.1 ผลของข้อมูลเชิงพรรณนา

### 4.1.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ข้อมูลของบริษัท โครงสร้างการบริหารงาน และคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 ราย โดยมีรายละเอียดของข้อมูลทั่วไปดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทั่วไปบริษัทกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลบริษัท	จำนวน (n=377)	ร้อยละ
ปีที่ก่อตั้งบริษัท	พ.ศ. 2500-2515	24	6.4
	พ.ศ. 2516-2525	28	7.4
	พ.ศ. 2526-2535	39	10.3
	พ.ศ. 2536-2545	98	26.0
	พ.ศ. 2546-2557	188	49.9
สินทรัพย์ถาวรในปัจจุบัน(ล้านบาท)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ล้านบาท	98	26.0
	มากกว่า 5 ล้านบาท - 50 ล้านบาท	122	32.4
	มากกว่า 50 ล้านบาท - 200 ล้านบาท	89	23.6
	มากกว่า 200 ล้านบาทขึ้นไป	68	18.0
จำนวนพนักงานทั้งหมด(ปัจจุบัน)	ต่ำกว่า 50 คน	74	18.8
	51-200 คน	160	42.4
	200 คนขึ้นไป	146	38.7
จำนวนแรงงานต่างด้าว(ปัจจุบัน)	ต่ำกว่า 50 คน	191	50.7
	51-100 คน	100	26.5
	101-150 คน	41	10.9
	151-200 คน	45	11.9
สินค้าหลักของบริษัท	ยางแผ่นรมควัน	118	31.3
	ยางแท่ง	91	24.1
	ยางผึ่งแห้ง	28	7.4
	น้ำยางข้น	105	27.9
	ยางเครพ	35	9.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบริษัทผู้ผลิตยางแผ่นรมควัน จำนวน 118 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.3 เป็นบริษัทที่ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2546-2555 จำนวน 188 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 49.9 โดยส่วนมากเป็นบริษัทที่มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวรในปัจจุบัน 5,000,001-50 ล้านบาท จำนวน 122 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาได้แก่บริษัทที่มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวรในปัจจุบันต่ำกว่า 5 ล้านบาท จำนวน 98 แห่งคิดเป็นร้อยละ 26 จำนวนพนักงานในปัจจุบัน 51-200 คนขึ้นไป จำนวน 160 แห่งคิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือ จำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป จำนวน 146 แห่งคิดเป็นร้อยละ 38.7 สำหรับสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจยางพาราส่วนใหญ่ มีจำนวนแรงงานต่างด้าว ต่ำกว่า 50 คน จำนวน 191 แห่ง รองลงมา 51-100 คนจำนวน 100 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.7 และ 26.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=377)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	198	52.5
	หญิง	179	47.5
อายุ	16-25 ปี	39	10.3
	26-35 ปี	201	53.3
	36-45 ปี	104	27.6
	46-55 ปี	26	6.9
	56 ปีขึ้นไป	7	1.9
การศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	163	43.2
	ปริญญาตรี	201	53.3
	ปริญญาโท	5	1.3
	ปริญญาเอก	8	2.1
ประสบการณ์การทำงาน	1-10 ปี	281	74.5
	11-20 ปี	76	20.2
	21 ปีขึ้นไป	20	5.3

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของธุรกิจยางพาราส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.5 โดยส่วนมากอายุเฉลี่ย 26-35 ปีจำนวน 201 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 201 รายคิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 163 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.2 และประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ 1-10 ปี จำนวน 281 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.5และรองลงมา 11-20 ปี จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4.2 โมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา และตรวจสอบความตรงและความเที่ยงด้วยวิธีการทางสถิติ

หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากมาตรวัดหรือแบบวัด 7-Point Likert Scale โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารระดับต่างและระดับกลางกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา จำนวน 377 คน ผู้วิจัยพัฒนา โมเดลสมการ โครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา โดย ผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วยค่าสถิติต่างๆ เพื่อสนับสนุนและยืนยัน คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ให้เป็นไปตามมาตรฐานของการทดสอบทางสถิติ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) Hair et al., (1988) โดยผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)
- 2) ผลการพัฒนาความเที่ยงของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- 3) ผลของค่าสถิติพื้นฐานจากข้อมูลเชิงพรรณนา
- 4) ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การศึกษานี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ คือ ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา ผลความเชื่อมั่นและความเที่ยงของข้อมูล ผลของข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

### 4.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) ใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถาม จำนวน 51 ข้อผ่านเกณฑ์ จำนวนข้อที่ผ่าน จำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00

### 4.2.2 ผลการพัฒนาความเชื่อมั่นของข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงของแบบวัด ในรอบแรก ด้วยการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมด้านย่อยของแต่ละตัวแบบจำลอง และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งหมดของ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับล่าง และระดับกลางกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา จำนวนทั้งสิ้น 377 คน มีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ จะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่าวิกฤต  $r$  (Critical  $r$ ) ที่ .30 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.3



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบจำลองปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

ชื่อคำถาม	ดัชนี	CITC รายด้านของ แต่ละตัวแบบจำลอง	CITC รายด้านของ แต่ละตัวแบบจำลอง 51 ข้อ	ชื่อผ่าน เกณฑ์	ชื่อคำถาม ที่เลือก ใช้
ตัวแบบจำลองที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ Government Policies for Labour Workers: GPL					
(1) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท Minimum wage: MW					
1) ท่านจ่ายเงินค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทแก่พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่	MW1	.323	.524	✓	ผ่าน
2) หน่วยงานของท่านได้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 คนจน นโยบายของรัฐ	MW2	.316	.524	✓	ผ่าน
3) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ทำให้หน่วยงานของท่านได้มีโอกาสจ้างแรงงานต่าง ชาติ	MW3	.266			ไม่ผ่าน
4) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ส่งผลให้หน่วยงานของท่านปรับลดสวัสดิการ บางส่วน	MW4	.230			ไม่ผ่าน
(2) นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว The Policies of Management for Foreign Workers: PMF					
5) หน่วยงานของท่านมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจดทะเบียนแรงงาน	PMF1	.850	.850	✓	ผ่าน
6) หน่วยงานของท่านมีทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อนำไปแจ้งต่อกรมแรงงาน	PMF2	.874	.874	✓	ผ่าน
7) หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานของแรงงานต่างด้าวไว้	PMF3	.871	.871	✓	ผ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

ชื่อคำถาม	ด้าน	CITC รายด้านของ แต่ละตัว	CITC รายด้านของ แบบจำลอง 56 ข้อ	CITC รายด้านของ แต่ละตัว	CITC รายด้านของ แบบจำลอง 51 ข้อ	ชื่อผ่าน เกณฑ์	ชื่อคำถาม ที่เลือก ใช้
8) ท่านเห็นว่าขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีคือง่ายง่าย	PMF4	.451	.451	✓	✓	ผ่าน	ผ่าน
9) แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในหน่วยงานของท่านมีเอกสารแสดงตนอย่างครบถ้วน	PMF5	.771	.771	✓	✓	ผ่าน	ผ่าน
10) ท่านเห็นว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติช่วยให้กิจการดีขึ้น	PMF6	.487	.487	✓	✓	ผ่าน	ผ่าน
11) หน่วยงานของท่านได้ถือครองบัตรจดทะเบียนต่างด้าวจริงหรือไม่	PMF7	.728	.728	✓	✓	ผ่าน	ผ่าน
(3) นโยบายการจัดการระบบสวัสดิการสังคม Welfare Policies: WP							
12) หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดสวัสดิการสังคมอย่างเคร่งครัด	WP1	.357	.357	✓	✓	ผ่าน	ผ่าน
13) ท่านเห็นว่าการจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นจะทำให้ท่านสามารถคัดเลือกพนักงานได้ตามความต้องการของสถานประกอบการ	WP2	.220	.220	✓	✓	ผ่าน	ผ่าน
14) การจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นเป็นภาระต่อค่าใช้จ่ายสำหรับหน่วยงานของท่าน	WP3	.182	.182			ไม่ผ่าน	ไม่ผ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในอุตสาหกรรมยางพารา

ชื่อคำถาม	ด้าน	CITC รายด้านของ แต่ละตัว	CITC รายด้านของ แบบจำลอง 51 ข้อ	ชื่อคำถาม ที่เลือก ใช้
ตัวแบบจำลองที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์			56 ข้อ	
Factors of Labour Relation: FLR				
(1) ค่าจ้าง				
Wage: WA				
15) หน่วยงานของท่านได้จ่ายค่าจ้างแรงงานตรงตัวโดยพิจารณาจากปริมาณงานของ แรงงาน	WA1	.235		ไม่ผ่าน
16) หน่วยงานของท่านได้จ่ายค่าจ้างแรงงานตรงตัวเท่ากับกรมจ่ายค่าจ้างแรงงานไทย	WA2	.439	.355	ผ่าน
17) หน่วยงานของท่านได้มีการจ่ายค่าจ้างโดยตรงตามที่สมควรที่ต้องจ่ายเป็น ประจำ	WA3	.360	.428	ผ่าน
18) หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีเวลาทำงานไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	WA4	.329	.363	ผ่าน
(2) สวัสดิการ				
Welfare: WEL				
19) หน่วยงานของท่านได้จัดที่พักระหว่างการทำงานให้แก่พนักงาน	WEL1	.371	.371	ผ่าน
20) หน่วยงานของท่านมีอาหารกลางวันให้แก่แรงงาน	WEL2	.373	.373	ผ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในอุตสาหกรรมยางพารา

ชื่อคำถาม	คำถาม	CITC รายด้านของ แต่ละตัวแบบจำลอง	CITC รายด้านของ แต่ละตัวแบบจำลอง 51 ข้อ	ชื่อผ่าน เกณฑ์	ชื่อคำถาม ที่เลือก ใช้
21) หน่วยงานของท่านมีการดูแลสุขภาพและรักษาความปลอดภัยให้แก่แรงงาน นอกเหนือจากระบบประกันสังคม	WEL3	.566	.566	✓	ผ่าน
22) หน่วยงานของท่านมีระบบประกันสังคมให้แก่แรงงาน	WEL4	.460	.460		ผ่าน
23) หน่วยงานของท่านได้มีการจัดกิจกรรมประจำปีให้แก่แรงงาน	WEL5	.465	.465		ผ่าน
24) หน่วยงานของท่านมีเงินฌาปนกิจให้แก่แรงงาน	WEL6	.526	.526		ผ่าน
25) หน่วยงานของท่านจัดให้มีห้องพักพยาบาลสำหรับแรงงาน	WEL7	.535	.535	✓	ผ่าน
26) หน่วยงานของท่านได้มีการจ่ายโบนัสประจำปีให้แก่พนักงาน	WEL8	.482	.482	✓	ผ่าน
(3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน Working Environment: WOE					
27) หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ไม่เย็นหรือร้อน เกินไป	WOE1	.660	.660	✓	ผ่าน
28) หน่วยงานของท่านได้มีมาตรการเยียวยาแรงงานหลังจากที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน	WOE2	.676	.676	✓	ผ่าน
29) หน่วยงานของท่านได้จัดให้สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	WOE3	.708	.708	✓	ผ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อชิ้นงานในอุตสาหกรรมยางพารา

ชื่อคำถาม	ด้าน	CITC รายด้านของ แต่ละตัว	CITC รายด้านของ แต่ละตัว	ชื่อผ่าน เกณฑ์	ชื่อคำถาม ที่เลือก ใช้
		แบบจำลอง 56 ข้อ	แบบจำลอง 51 ข้อ	CITC	
	WOE4	.760	.760	✓	ผ่าน
30) หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ทำงาน โดยให้มีห้องน้ำที่สะอาด	WOE5	.716	.716	✓	ผ่าน
31) หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ทำงาน โดยให้มีห้องน้ำที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน					
(4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน : Quality of Working Life: QWL					
32) หน่วยงานของท่านได้จัดที่พักอาศัยไว้สำหรับพนักงานในหน่วยงานและครอบครัว	QWL1	.525	.525	✓	ผ่าน
33) พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความพึงพอใจในการทำงาน	QWL2	.544	.544	✓	ผ่าน
34) หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ทำงาน ให้ปฏิบัติรู้สึกสะดวกในการทำงาน	QWL3	.745	.745	✓	ผ่าน
35) หน่วยงานของท่านได้สนับสนุนให้พนักงานได้ไปเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงาน	QWL4	.727	.727	✓	ผ่าน
36) ท่านได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน ระหว่างแรงงานต่างชาติและแรงงานในพื้นที่อย่างเท่าเทียมกัน	QWL5	.603	.603	✓	ผ่าน
37) ท่านให้โอกาสพนักงานของท่านได้แสดงความคิดเห็นได้	QWL6	.641	.641	✓	ผ่าน
38) หน่วยงานของท่านได้กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	QWL7	.674	.674	✓	ผ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

ชื่อคำถาม	ด้าน	CITC รายด้านของ แต่ละตัว	CITC รายด้านของ แต่ละตัว	ชื่อคำถาม ที่เลือก ใช้
ตัวแบบจำลองที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน Level of Skill: SKILL (1) แรงงานมีฝีมือ Skilled Labour: SK			แบบจำลอง 56 ข้อ	CITC
39) ส่วนมากพนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นแรงงานที่มีทักษะสูง	SK1	.326	.326	ผ่าน
40) แรงงานมีฝีมือในหน่วยงานของท่านมีอัตราการเข้าออกสูง	SK2	.306	.306	ผ่าน
41) หน่วยงานของท่านได้มีการจัดจ้างแรงงานที่มีฝีมือที่เป็นแรงงานต่างด้าวเพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	SK3	.315	.315	ผ่าน
(2) แรงงานกึ่งมีฝีมือ Semi - Skilled Labour: SS				
42) ท่านต้องการแรงงานกึ่งฝีมือเนื่องจากต้นทุนแรงงานต่ำ	SS1	.555	.555	ผ่าน
43) แรงงานกึ่งฝีมือในหน่วยงานของท่านมีอัตราการเข้าออกสูง	SS2	.511	.511	ผ่าน
44) หน่วยงานของท่านมีโอกาสได้เลือกแรงงานกึ่งฝีมือที่มีคุณภาพในตลาดแรงงาน	SS3	.439	.439	ผ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในอุตสาหกรรมยางพารา

ชื่อคำถาม	ด้าน	CITC รายด้านของ แต่ละตัว	CITC รายด้านของ แบบจำลอง 51 ข้อ	ชื่อผ่าน เกณฑ์	ชื่อคำถาม ที่เลือก ใช้
(3) แรงงานไร้ฝีมือ Unskilled Labour : US					
45) แรงงานส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่เป็นแรงงานต่าง ตัว	US1	.650	.650	✓	ผ่าน
46) หน่วยงานของท่านเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ	US2	.721	.721	✓	ผ่าน
47) แรงงานไร้ฝีมือในหน่วยงานของท่านมีอัตราการที่ออกสูง	US3	.706	.706	✓	ผ่าน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

ชื่อคำถาม	ด้าน	CITC รายด้านของ แต่ละตัว แบบจำลอง 56 ข้อ	CITC รายด้านของ แต่ละตัว แบบจำลอง 51 ข้อ	ข้อคำถาม ที่เลือก ใช้
ตัวแบบจำลองที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา Free flow of Labour in Rubber Industry: FFLR				
(1) ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างสม่ำเสมอ : MOVE				
48) แรงงานที่มีฝีมือในหน่วยงานของท่านมีการย้ายงานอย่างสม่ำเสมอ		.561	.654	ผ่าน
49) หน่วยงานของท่าน ได้จ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราเดียวกับแรงงานในพื้นที่		.387	.514	ผ่าน
50) พนักงานฝ่ายผลิตในหน่วยงานของท่านมีการย้ายงานอย่างสม่ำเสมอ		.559	.419	ผ่าน
(2) ปัจจัยอัตราการออกของพนักงาน : TURN				
51) ในช่วงเวลา 1 เดือนที่ผ่านมาพนักงานในหน่วยงานของท่านมีอัตราการออก ต่ำกว่า ร้อยละ 5				
52) สาเหตุที่พนักงานในหน่วยงานของท่านลาออกมีองค์ประกอบแบบตัวกว่า บริษัทคู่แข่ง		.240		ไม่ผ่าน
53) หน่วยงานของท่านพบปัญหาการลาออกของพนักงานเนื่องจากปรับเปลี่ยน ถิ่นฐานที่อยู่		.521	.521	ผ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

ชื่อคำถาม	ด้าน	CITC รายด้านของ แต่ละตัว	CITC รายด้านของ แบบจำลอง 51 ข้อ	ชื่อผ่าน เกณฑ์	ชื่อคำถาม ที่เลือก ใช้
(3) ปัจจัยการคัดเลือกพนักงานจากคู่แข่ง : SELECT					
54) ท่านได้ซื้อตัวพนักงานที่มีฝีมือจากบริษัทคู่แข่ง		.400	.400	✓	ผ่าน
55) หน่วยงานของท่านได้คัดเลือกพนักงานจากบริษัทคู่แข่ง		.634	.634	✓	ผ่าน
56) หน่วยงานของท่านได้จ่ายค่าแรงสูงกว่าบริษัทอื่น ๆ ที่เป็นคู่แข่ง		.314	.314	✓	ผ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าค่าวิกฤต  $r$  (critical  $r$ ) ที่ .30 เพื่อให้ข้อคำถามในรายด้านของแต่ละตัวแบบจำลองมีค่าความเที่ยงที่สูงขึ้น โดยมีค่าความเที่ยง (Reliability) ของตัวแบบจำลองทั้ง 4 คือ 1) นโยบายแรงงานภาครัฐ 2) ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ 3) ระดับทักษะแรงงาน และ 4) การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา เมื่อทำการตรวจสอบแต่ละตัวแบบจำลองผ่านข้อคำถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) พบว่า ในตอนแรกตัวแบบจำลองนี้มีข้อคำถาม จำนวนทั้งสิ้น 55 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ .921 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแบบจำลองที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL) ตัวแบบจำลองที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) ตัวแบบจำลองที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน (SKILL) และตัวแบบจำลองที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) มีค่าเท่ากับ .841, .902, .820 และ .796 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครายด้าน อยู่ระหว่าง .414 - .905 เมื่อทำการตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าค่าวิกฤต  $r$  (Critical  $r$ ) คือ .30 พบว่า จากจำนวนข้อคำถามของ ตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 56 ข้อ มีข้อคำถามที่ไม่ผ่านการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครายด้าน อยู่ 5 ข้อ ทำให้จำนวนข้อคำถามเหลือ 51 ข้อ โดยพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งตัวแบบจำลองเท่ากับ .919 อาจกล่าวได้ว่า ข้อคำถามทั้งหมด ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแบบจำลอง จำนวนทั้งสิ้น 4 ตัวแบบจำลอง มีค่าความเที่ยง (Reliability) ในระดับสูงมาก สำหรับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแบบจำลองที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL) ตัวแบบจำลองที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) ตัวแบบจำลองที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน (SKILL) และตัวแบบจำลองที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) มีค่าเท่ากับ .840, .907, .820 และ .796 ตามลำดับและมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค รายด้านของแต่ละตัวแบบจำลอง อยู่ระหว่าง .448 - .905 ซึ่งจัดได้ว่ามีความเที่ยงในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงาน**

ตัวแบบจำลองหลัก	มาตรวัดด้านย่อย	ตัวแบบจำลอง 56 ข้อ จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha)	ตัวแบบจำลอง 51 ข้อ จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha)
ตัวแบบจำลองที่ 1 นโยบาย แรงงานภาครัฐ (GPL)		(14) 4	.841	(11)	.840
	1) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท (MW)	7	.450	2	.679
	2) นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (PMF)	7	.905	7	.905
	3) นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม (WB)	3	.414	2	.448
ตัวแบบจำลองที่ 2 ปัจจัยด้าน แรงงานสัมพันธ์ (FLR)		(24) 4	.902	(23)	.907
	1) ค่าจ้าง (WA)	4	.551	3	.566
	2) สวัสดิการ (WEL)	8	.762	8	.762
	3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WOE)	5	.873	5	.873
	4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWB)	7	.864	7	.864

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ตัวแบบจำลองหลัก	มาตรวัดด้านย่อย	ตัวแบบจำลอง 56 ข้อ จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha)	ตัวแบบจำลอง 51 ข้อ จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha)
ตัวแบบจำลองที่ 3 ระดับทักษะ แรงงาน (SKILL)	1) แรงงานที่มีมือ (SK)	3	.494	3	.494
	2) แรงงานกึ่งฝีมือ (SS)	3	.686	3	.686
	3) แรงงานไร้ฝีมือ (US)	3	.832	3	.832
ตัวแบบจำลองที่ 4 การ เคลื่อนย้ายแรงงานใน อุตสาหกรรมยางพารา (FFLR)		8	.796	7	.796
	1) ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่าง สม่ำเสมอ	2	.646	2	.705
	2) ปัจจัยอัตราการลาออกของพนักงาน	3	.677	3	.677
	3) ปัจจัยการคัดเลือกพนักงานจากคู่แข่ง	3	.647	2	.665
	รวม	56	.921	51	.919

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.3 ผลของค่าสถิติพื้นฐานจากข้อมูลเชิงพรรณนา

ผู้วิจัยตรวจสอบค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตเห็นได้ของแต่ละตัวแบบจำลอง ได้แก่ ตัวแบบจำลองที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL) ตัวแบบจำลองที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) ตัวแบบจำลองที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน (SKILL) และตัวแบบจำลองที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานนี้ ทีละตัวแบบจำลอง ดังนี้

##### 4.2.3.1 นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL)

สำหรับตัวแบบจำลองที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL) มีอยู่จำนวนข้อความรวมทั้งสิ้น 11 ข้อประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตเห็นได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท (MW) มีจำนวนข้อความ อยู่ 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 6.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.15 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่าคือ ระดับสูง เป็น โคง้เบ้ซ้าย 2) นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (PMF) มีจำนวนข้อความ อยู่ 7 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 5.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.43 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่าคือ ระดับค่อนข้างสูง เป็น โคง้เบ้ซ้าย และ 3) นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม (WP) มีจำนวนข้อความ อยู่ 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 5.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.10 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่าคือ ระดับค่อนข้างสูง เป็น โคง้เบ้ซ้าย โดยตัวแปรย่อยทั้ง 3 ตัวแปรนี้มีค่าความโด่ง คือ 3.61, 7.12 และ 2.20 ตามลำดับ โดยค่าความโด่งของตัวแปรทั้ง 3 เป็น โคง้สูง (Leptokurtic) ซึ่งแปลว่า ข้อมูลมีการกระจายน้อย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแบบจำลองที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL)

ตัวแบบจำลอง	ตัวแปรแฝง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าความเบ้ (Sleekness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)	แปดศล
นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL)	1) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท (MW)	6.05	1.15	-1.69	3.61	สูง
	2) นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (PMF)	5.15	1.43	-1.19	.712	ค่อนข้างสูง
	3) นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม (WP)	5.62	1.10	-1.19	2.20	ค่อนข้างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.3.2 ตัวแบบจำลองที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR)

สำหรับตัวแบบจำลองที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) มีอยู่จำนวนข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 23 ข้อประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตเห็นได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ค่าจ้าง (WA) มีจำนวนข้อคำถาม อยู่ 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 5.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.15 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่า คือ ระดับค่อนข้างสูง เป็นโค้งเบ้ขวา 2) สวัสดิการ (WEL) มีจำนวนข้อคำถาม อยู่ 8 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 5.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.01 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่า คือ ระดับค่อนข้างสูง เป็นโค้งเบ้ขวา 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WOE) จำนวนข้อคำถาม อยู่ 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 5.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.08 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่า คือ ระดับค่อนข้างสูง เป็นโค้งเบ้ขวา และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีจำนวนข้อคำถาม อยู่ 7 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 5.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ .89 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่า คือ ระดับค่อนข้างสูง เป็นโค้งเบ้ขวา สำหรับตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้ มีค่าความโค้ง คือ 2.17, 2.36, 2.83 และ 4.11 ตามลำดับ โดยค่าความโค้งของตัวแปรทั้ง 4 เป็นโค้งสูง (Leptokurtic) ซึ่งแปลว่า ข้อมูลมีการกระจายน้อย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแบบจำลองที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR)

ตัวแบบจำลอง	ตัวแปรแฝง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบ้ (Sleekness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)	แปลผล
ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR)	1) ค่าจ้าง (WA)	5.52	1.15	-1.16	2.17	ค่อนข้างสูง
	2) สวัสดิการ (WEL)	5.47	1.01	-1.19	2.36	ค่อนข้างสูง
	3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WOE)	5.63	1.08	-1.37	2.83	ค่อนข้างสูง
	4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	5.73	0.89	-1.40	4.11	ค่อนข้างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.1.3.3 ตัวแบบจำลองที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน (SKILL)

สำหรับตัวแบบจำลองที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน (SKILL) มีอยู่จำนวนข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 9 ข้อประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตเห็นได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) แรงงานมีฝีมือ (SK) มีจำนวนข้อคำถาม อยู่ 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.04 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่าคือ ระดับปานกลาง เป็น โค้งเบ้ซ้ายเล็กน้อย และมีค่าความโด่ง คือ .57 เป็นเป็น โค้งสูง (Leptokurtic) กว่าปกติเพียงเล็กน้อย 2) แรงงานกึ่งมีฝีมือ (SS) มีจำนวนข้อคำถาม อยู่ 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.17 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่าคือ ระดับปานกลาง เป็น โค้งเบ้ซ้ายเล็กน้อย และมีค่าความโด่ง คือ .52 เป็น โค้งสูง (Leptokurtic) กว่าปกติเพียงเล็กน้อย และ 3) แรงงานไร้ฝีมือ (US) มีจำนวนข้อคำถาม อยู่ 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.15 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่าคือ ระดับปานกลาง เป็น โค้งเบ้ซ้ายเล็กน้อย และมีค่าความโด่ง คือ -.69 เป็น โค้งต่ำ (Platykurtic) กว่าปกติเพียงเล็กน้อย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.7



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแบบจำลองที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน (SKILL)

ตัวแบบจำลอง	ตัวแปรแฝง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)	แปลผล
ระดับทักษะแรงงาน (SKILL)	1) แรงงานมีฝีมือ (SK)	4.57	1.04	-.52	.57	ปานกลาง
	2) แรงงานกึ่งมีฝีมือ (SS)	4.58	1.17	-.64	.52	ปานกลาง
	3) แรงงานไร้ฝีมือ (US)	4.15	1.55	-.27	-.69	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.3.4 ตัวแบบจำลองที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR)

สำหรับตัวแบบจำลองสุดท้าย ตัวแบบจำลองที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) มีอยู่จำนวนข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตเห็นได้จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยผลัก (PUSH) มีจำนวนข้อคำถาม อยู่ 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.50 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่าคือ ระดับปานกลาง เป็น โคง้เบ้ซ้ายเล็กน้อย และมีค่าความโค้ง คือ  $-0.63$  เป็น โคง้ต่ำ (Platykurtic) กว่าปกติเพียงเล็กน้อย และ 2) ปัจจัยดูด (PULL) มีจำนวนข้อคำถาม อยู่ 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ย คือ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 1.41 โดยค่าเฉลี่ยของมาตรวัดมีค่าเป็นระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เป็น โคง้ปกติ และมีค่าความโค้ง คือ  $-0.78$  เป็น โคง้ต่ำ (Platykurtic) กว่าปกติเพียงเล็กน้อย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.8** ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแบบจำลองที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR)

ตัวแบบจำลอง	ตัวแปรแฝง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)	เบดพล
การเคลื่อนย้ายแรงงาน (FFLR)	1) ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเต็มอ	4.23	1.49	-387	-578	ปานกลาง
	2) ปัจจัยอัตราการลาออกของพนักงาน	4.48	1.30	-550	-263	ปานกลาง
	3) ปัจจัยการคัดเลือกพนักงานจากคู่แข่ง	3.84	1.41	.019	-775	ค่อนข้างต่ำ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.4 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

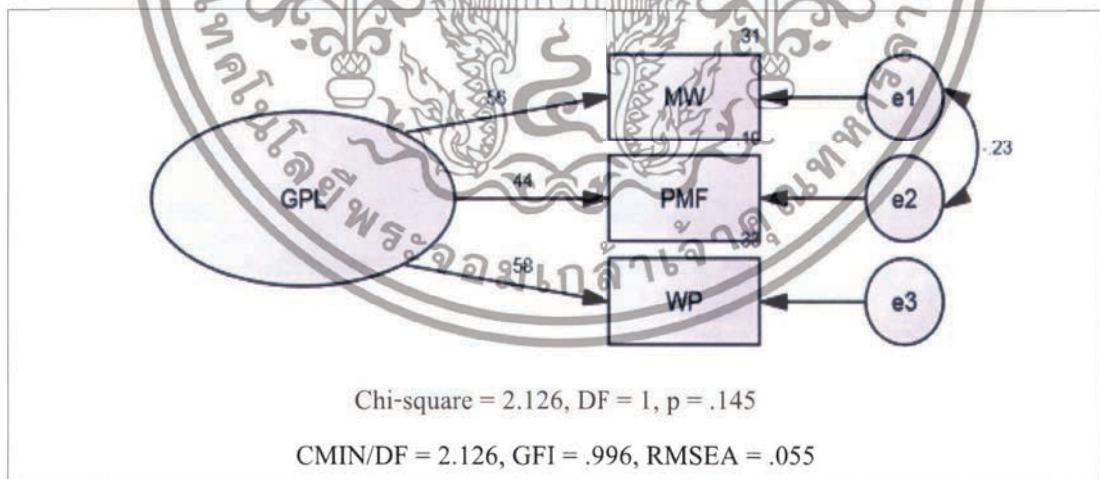
หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งมี จำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 55 ข้อ มาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) หรือภาวะความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยมีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งเป็นแบบจำลองสมมติฐานว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หรืออาจกล่าวได้ว่า ตัวแบบจำลองเหล่านี้สามารถเป็นตัวแทนของการวัด

- 1) ตัวแบบจำลองนโยบายแรงงานภาครัฐ 2) ตัวแบบจำลองปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ 3) ตัวแบบจำลองระดับทักษะแรงงาน 4) ตัวแบบจำลองการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา และ 5) ตัวแบบจำลองภาพรวมของ แบบจำลอง โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Goodness of Fit Measures) โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ Hair et al (1988) ; Hu and Bentler (1999) ; นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ดังนี้
  - 1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics:  $\chi^2$ ) ค่าสถิติไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) แสดงว่ารูปแบบสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
  - 2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี GFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป
  - 3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI นั่นคือ จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี AGFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป
  - 4) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่า RMSEA ที่ถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรมีค่าไม่เกิน 0.08

สำหรับผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแบบจำลองที่ 1 ตัวแบบจำลองนโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ AMOS พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = 2.126$  ;  $DF = 1$  ;  $p = .145$  ;  $GFI = .996$  ;  $AGFI = .978$  ;  $RMSEA = .055$  ;  $Chi-square / DF = 2.126$ ) แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานที่สอดคล้องกับค่าสถิติ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดระดับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลมกลืน (Goodness Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ .996 และดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับ .978 ซึ่งค่า GFI และ AGFI มีค่ามากกว่า .90 โดยทั้งสองค่านี้ ยังมีค่าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับดัชนีบอกค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบจำลอง คือ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ .055 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของค่าไค-สแควร์ต่อค่าชิ้นแห่งความเป็นอิสระ (Chi-Square / DF) พบว่ามีค่าเท่ากับ 2.126 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสรุปผลได้ว่า ตัวแบบจำลองการวัดนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน โดยในตัวแบบจำลองนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวอยู่ระหว่าง .44 ถึง .58 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และตัวแปรสังเกตได้ คือ นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท (MW) กับ นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (PMF) มีการแปรผันร่วมกันของค่าความคลาดเคลื่อน ในทิศทางตรงกันข้าม ร้อยละ 23 และยังพบว่าตัวแบบจำลองนี้มีค่าความคลาดเคลื่อนของต้นปรที่สังเกตเห็นได้โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .10 ถึง .33 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอเสนอความสัมพันธ์ของตัวแบบจำลองการวัดเชิงสั้นที่ได้จากการวิเคราะห์ในภาพที่ 4.1

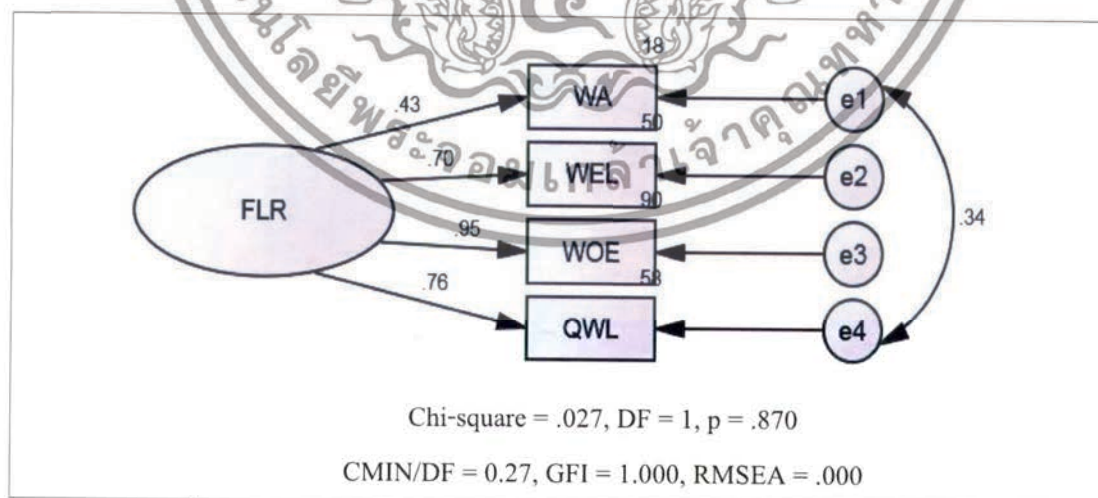


ภาพที่ 4.1 โมเดลนโยบายแรงงานภาครัฐ (Government Policies for Labour workers: GPL)

สำหรับตัวแบบจำลองที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ AMOS พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = .027$ ;  $DF = 1$ ;  $p = .870$ ;  $GFI = 1.00$ ;

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

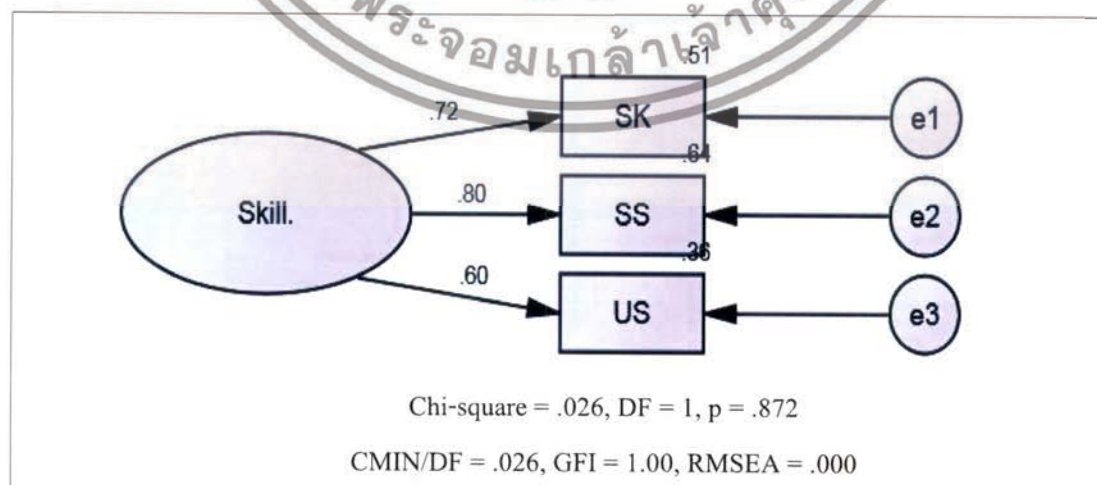
AGFI = 1.00 ; RMSEA = .000 ;  $Chi\text{-square} / DF = .027$ ) แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานที่สอดคล้องกับค่าสถิติ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งค่า GFI และ AGFI มีค่ามากกว่า .90 โดยทั้งสองค่านี้ ยังมีค่าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับดัชนีบอกค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบจำลอง คือ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของค่าไค-สแควร์ต่อค่าจำนวนความเป็นอิสระ ( $Chi\text{-Square} / DF$ ) พบว่ามีค่าเท่ากับ .027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสรุปผลได้ว่า ตัวแบบจำลองการวัดนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน โดยในตัวแบบจำลองนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวอยู่ระหว่าง .43 ถึง .95 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ค่าจ้าง (WA) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีการแปรผันร่วมกันของค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ร้อยละ 34 และยังพบว่าตัวแบบจำลองนี้มีค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่สังเกตได้โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .18 ถึง .90 โดยวิจัยได้นำเสนอเสนอความสัมพันธ์ของตัวแบบจำลองการวัดเชิงเส้นที่ได้จากการวิเคราะห์ในภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 โมเดลปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (Factors of Labour Relation: FLR)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

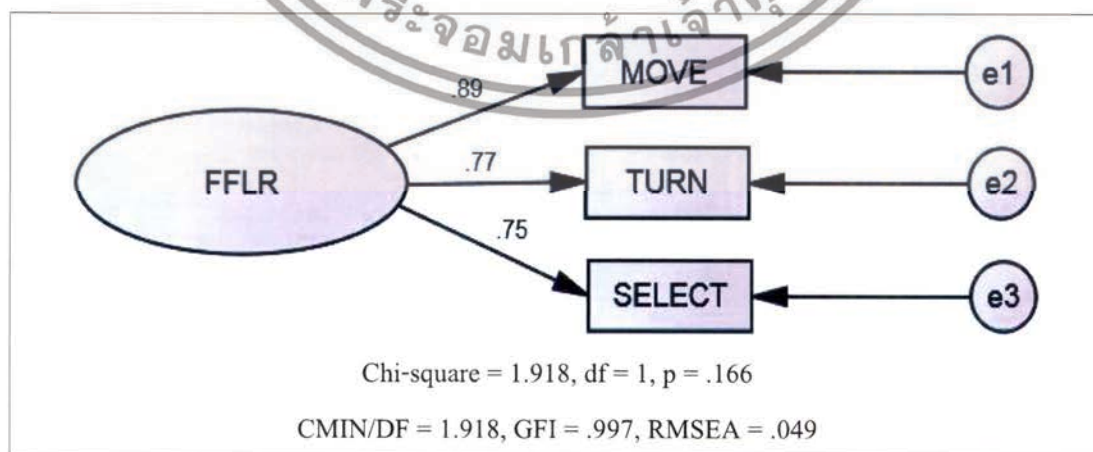
สำหรับตัวแบบจำลองที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน (SKILL) ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ AMOS พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = .026$ ;  $DF = 1$ ;  $p = .872$ ;  $GFI = 1.00$ ;  $AGFI = 1.00$ ;  $RMSEA = .000$ ;  $Chi-square / DF = .026$ ) แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานที่สอดคล้องกับค่าสถิติ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งค่า GFI และ AGFI มีค่ามากกว่า .90 โดยทั้งสองค่านี้ ยังมีค่าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับดัชนีบอกค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบจำลอง คือ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของค่าไค-สแควร์ต่อค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( $Chi-Square / DF$ ) พบว่ามีค่าเท่ากับ .026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสรุปผลได้ว่า ตัวแบบจำลองการวัดนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน โดยในตัวแบบจำลองนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวอยู่ระหว่าง .60 ถึง .80 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และยังพบว่าตัวแบบจำลองนี้มีความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่สังเกตเห็นได้โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .36 ถึง .64 โดยผู้วิจัยได้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแบบจำลองการวัดเชิงเส้นที่ได้จากการวิเคราะห์ในภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 โมเดลระดับทักษะแรงงาน (Level of Skill: LS)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

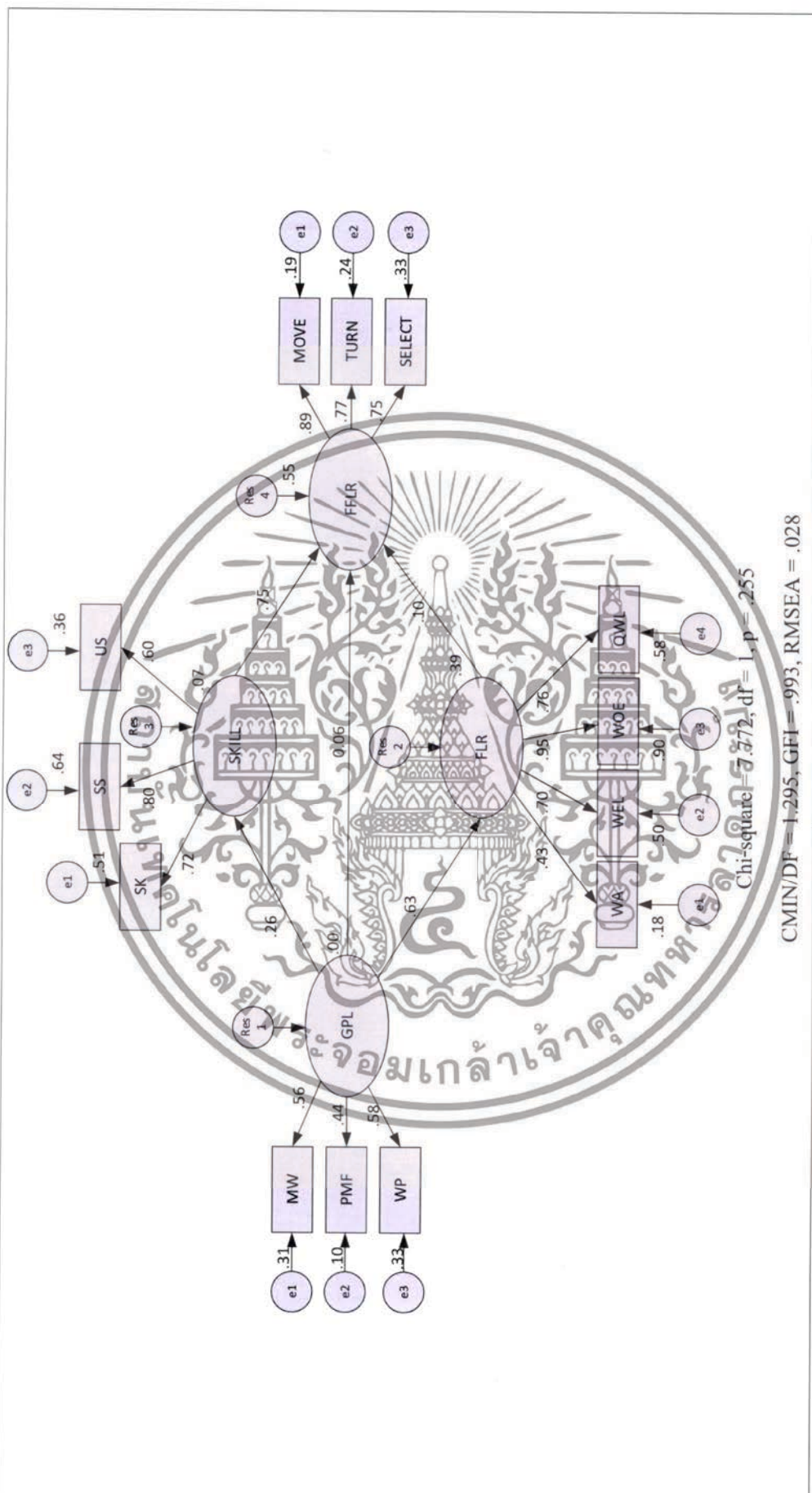
สำหรับตัวแบบจำลองที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ AMOS พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = 1.918$ ;  $DF = 1$ ;  $p = .166$ ;  $GFI = .997$ ;  $AGFI = .980$ ;  $RMSEA = .049$ ;  $Chi-square / DF = 1.918$ ) แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานที่สอดคล้องกับค่าสถิติ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งค่า GFI และ AGFI มีค่ามากกว่า .90 โดยทั้งสองค่านี้ ยังมีค่าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับดัชนีบอกค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบจำลอง คือ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณ ค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของค่าไค-สแควร์ต่อค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Chi-Square / DF) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.918 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสรุปผลได้ว่าตัวแบบจำลองการวัดนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน โดยในตัวแบบจำลองนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวอยู่ระหว่าง .75 ถึง .89 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และยังพบจว่าตัวแบบจำลองนี้มีค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่สังเกตเห็นได้โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .74 ถึง .92 โดยผู้วิจัยได้แสดงความสัมพันธ์ตัวแบบจำลองการวัดเชิงเส้นที่ได้จากกรวิเคราะห์ในภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 โมเดลการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับตัวแบบจำลองที่ 5 ตัวแบบจำลองรวม จากตัวแบบจำลองนี้ พบว่า ผลการวิเคราะห์ ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยโปรแกรม คอมพิวเตอร์ AMOS พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = 7.772$ ;  $DF = 1$ ;  $p = .255$ ;  $GFI = .993$ ;  $AGFI = .976$ ;  $RMSEA = .028$ ;  $Chi-square / DF = 1.295$ ) แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานที่สอดคล้องกับค่าสถิติ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดระดับความ กลมกลืน (Goodness Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งค่า GFI และ AGFI มีค่ามากกว่า .90 โดยทั้งสองค่านี้ ยิ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ สำหรับดัชนีบอกค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบจำลอง คือ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ย กำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่าตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ซึ่งเป็น อัตราส่วนของค่าไค-สแควร์ต่อค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( $Chi-Square / DF$ ) พบว่ามีค่าเท่ากับ .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่า ตัวแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสรุปผลได้ว่า ตัวแบบจำลองการวัดนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน โดยในตัวแบบจำลองนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL) ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) และระดับ ทักษะแรงงาน (SKILL) เพื่อวัดภาวะสันนิษฐานของการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรม ยางพารา (FFLR) ซึ่งมีตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างสม่ำเสมอ (MOVE) และ ปัจจัยอัตราการลาออกของพนักงาน (TURN) และปัจจัยการคัดเลือกพนักงานจากคู่แข่ง (SELECT) โดยในตัวแบบจำลองรวม นี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวอยู่ ระหว่าง .06 ถึง .92 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ยกเว้นตัวแปร ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) ที่ส่งไปยังการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) โดยตัวแปรปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบติดลบอยู่เล็กน้อย คือ -.189 ดังรายละเอียดในภาคผนวก สำหรับตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีการแปรผันร่วมกับค่า ความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง .00 ถึง .71 โดยผู้วิจัยได้ใช้ภาพที่ 4.5 ในการอธิบายความสัมพันธ์ของ ตัวแบบจำลองการวัดเชิงเส้นที่ได้จากการวิเคราะห์



ภาพที่ 4.5 โมเดลภาพรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 4.5 และตารางที่ 4.10 ค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights) ทำให้สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ตัวแบบจำลองการวัดนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานที่สอดคล้องกับค่าสถิติ ซึ่งผู้วิจัยพบว่า

1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL) ที่ส่งไปยังระดับทักษะแรงงาน (SKILL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weights หรือ Factor Loading) เท่ากับ .34

2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL) ที่ส่งไปยังปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weights หรือ Factor Loading) เท่ากับ .46

3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) ที่ส่งไปยังการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weights หรือ Factor Loading) เท่ากับ -.19

4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ระดับทักษะแรงงาน (SKILL) ที่ส่งไปยังการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weights หรือ Factor Loading) เท่ากับ .81

5) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL) ที่ส่งไปยังการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weights หรือ Factor Loading) เท่ากับ .26

6) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) ที่ส่งไปยังปัจจัยปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างสม่ำเสมอ (MOVE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weights หรือ Factor Loading) เท่ากับ .92

7) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) ที่ส่งไปยังปัจจัยอัตราการลาออกของพนักงาน (TURN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weights หรือ Factor Loading) เท่ากับ .74

8) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) ที่ส่งไปยังปัจจัยการคัดเลือกพนักงานจากคู่แข่ง (SELECT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weights หรือ Factor Loading) เท่ากับ .75

9) สำหรับตัวแบบจำลองนี้ พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อน (Errors) และค่าประมาณของความคลาดเคลื่อนโดยรวม (Residuals) มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ค่าประมาณของความคลาดเคลื่อนโดยรวมของปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR) กับค่าประมาณของความคลาดเคลื่อนโดยรวมของระดับทักษะแรงงาน (SKILL) เท่ากับ .13 และค่าความคลาดเคลื่อนของปัจจัยผลัก (PUSH) กับค่าความคลาดเคลื่อนรวมของนโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL) เท่ากับ .26 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัยได้เสนอสมมติฐานตามความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 สมมติฐานตามความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

ลำดับ	สมมติฐาน
สมมติฐาน 1	ปัจจัยนโยบายของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคมและนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระดับทักษะแรงงาน
สมมติฐาน 2	ปัจจัยนโยบายของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคมและนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์
สมมติฐาน 3	ปัจจัยนโยบายของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคมและนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในอุตสาหกรรมยางพาราและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยระดับทักษะแรงงาน
สมมติฐาน 4	ปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในอุตสาหกรรมยางพารา
สมมติฐาน 5	ปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตของพนักงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

ตารางที่ 4.10 ค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights)

			Estimate
SKILL	<---	GPL	.256
FLR	<---	GPL	.626
FFLR	<---	FLR	-.098
FFLR	<---	SKILL	.749
FFLR	<---	GPL	.063
MOVE	<---	FFLR	.920
SELECT	<---	FFLR	.746
TURN	<---	FFLR	.740

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม วิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี หลักการ ตลอดจน นโยบายมาตรการต่างๆ การวิจัยเชิงคุณภาพมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาปัญหาในแนวลึกมากกว่าแนวกว้าง เป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่าทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ปรากฏการณ์นั้นๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ผลการวิจัยนำไปสู่การสรุปเป็นทฤษฎีที่เรียกว่า Grounded Theory วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้รับการพัฒนาในระยะหลังมีแบบแผนการวิจัย แตกต่างกันตามแนวปรัชญาที่นักวิจัยใช้ Tierney, W.G. และ Lincoln, Y.S. (1994) สรุปว่า แบบแผนการวิจัยเชิงคุณภาพในปัจจุบันแตกต่างกันเป็นสามแบบตามแนวปรัชญาหน้าที่นิยม (Functionalism) โครงสร้างนิยม (Structuralism) และวิพากษ์นิยม (Criticism) ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้วิจัยเชิงปริมาณและนำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อแก้จุดอ่อนของการวิจัยเชิงปริมาณและเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพได้นำไปสู่การตอบคำถามการวิจัยคือ ตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interviews) โดยใช้คำถามแบบ ปลายเปิด (Open-Ended Questions) และคำถามปลายปิด (Close-Ended Questions) ซึ่งกำหนดข้อคำถามไว้แน่นอนแล้ว การดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารระดับกลางโรงงาน จำนวน 11 ราย

โดยสอบถามในประเด็น การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา นโยบายแรงงานภาครัฐ ระดับทักษะแรงงาน มีปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ โดยที่สอดคล้องต่อกรอบแนวคิดในการวิจัยหรือไม่ และการเปรียบเทียบการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังตารางที่ 4.10 - 4.15 โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1) การจัดระเบียบข้อมูล เป็นกระบวนการ จัดการด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบ ทั้งในกายภาพและในทางเนื้อหา พร้อมทั้งจะนำเสนออย่างมีระบบ

2) การแสดงข้อมูล เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูลอยู่ในรูปของการพรรณนา เป็นผลมาจากการเชื่อมโยงข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วเข้าด้วยกัน ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อบอกเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษาตามความหมายที่ข้อมูลที่ถูกจัดระเบียบไว้ดีแล้ว “พูด” ออกมา

3) การหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลวิจัย เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและตีความหมายของผลหรือข้อค้นพบที่ได้จากการแสดงข้อมูล รวมถึงตรวจสอบว่า ข้อสรุป/ความหมายที่ได้นั้นมีความถูกต้องตรงประเด็นและน่าเชื่อถือเพียงใด ข้อสรุปและสิ่งที่ตีความออกมานั้นอาจจะอยู่ในรูปของการบรรยาย กรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำการวิเคราะห์นั้น นาย โปริสิตา (2552: 361-362) ซึ่งคำถามเพื่อยืนยันตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 ตามกรอบของการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 4.3.1 สรุปผลประเด็นที่ใช้สัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่าปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1) นโยบายแรงงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จะส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยระดับทักษะแรงงานทั้ง 3 ระดับ

2) นโยบายแรงงานของรัฐ เป็นการประกันว่าแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือมีโอกาสที่จะ ได้ค่าแรงเพิ่มสูงขึ้น

3) นโยบายแรงงานของรัฐ มีผลกระทบต่อภาคการผลิตในด้านต้นทุนการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นในด้านต้นทุนค่าแรงงาน

4) นโยบายแรงงานของรัฐ ที่กระทบต่อต้นทุนการผลิตมีส่วนผลักดันให้ผู้ประกอบการมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาทดแทนแรงงานมากขึ้น และมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการพัฒนา ทักษะต่างๆ ของแรงงานเพิ่มมากขึ้น โดยการยกระดับความสามารถ เพื่อเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น

5) นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลด้านคือแรงงานทั้ง 3 ระดับ เนื่องจากทางภาครัฐเข้ามาดำเนินการทำให้ลดขั้นตอนความยุ่งยากต่างๆที่เคยมี และเป็นผลให้แรงงานสามารถเข้าถึงบริการจากทางภาครัฐได้ง่าย และรวดเร็วมากขึ้น

6) นโยบายแรงงานของรัฐ ส่งผลคือผู้ใช้แรงงาน ทำให้แรงงานจะมีรายได้เพิ่มขึ้นส่งผลให้มีกำลังซื้อเพิ่มมากขึ้น ผู้ประกอบการจะปรับตัวเพิ่มประสิทธิภาพ และผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นที่ 2 ท่านคิดว่า ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1) นโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์โดยตรง เนื่องจากปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการจะส่งผลต่อสถานะทางเศรษฐกิจความเป็นอยู่ของแรงงานโดยตรง เพราะแรงงานมีรายได้เพิ่มมากเป็นผลให้เกิดการบริโภคสินค้าเพิ่มมากขึ้น

2) ค่าจ้างที่เพิ่มมากขึ้นจะเป็นผลที่ดีโดยตรงต่อการใช้ชีวิต การดำรงชีพ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งชีวิตการทำงานและครอบครัวเพิ่มมากขึ้น

3) นโยบายของรัฐส่งผลต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าจ้างสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแรงงานเองยอมรับในเงื่อนไข สวัสดิการต่างๆ ที่ทางผู้ประกอบการจัดไว้ให้ตามความเหมาะสมกับองค์กร

4) เป็นการพัฒนาคุณภาพแรงงานในประเทศ เพราะแรงงานมีการปรับตัวในการใช้ทักษะและความรู้มากขึ้น เกิดการแข่งขันในตลาดแรงงาน และให้คุ้มค่ากับต้นทุนค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานที่สูงขึ้นของแต่ละองค์กร

5) นโยบายของรัฐ นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีความชัดเจนทำให้การบริหารจัดการแรงงานทั้งหมดเข้ามาอยู่ในระบบทั้งหมด

ประเด็นที่ 3 ท่านคิดว่า ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยผลึกและปัจจัยดูด หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1) นโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่ทำให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายเข้ามาในอุตสาหกรรมมากขึ้น โดยจะเป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่

2) นโยบายแรงงานของรัฐ เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานมีฝีมือที่เป็นวิชาชีพต่างๆ เช่น หมอ วิศวกร นักบัญชี ไปทำงานยังต่างประเทศที่มีค่าจ้างที่สูง ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่าค่าจ้างและสวัสดิการสำคัญต่อการดำรงชีพมากส่งผลกับการเคลื่อนย้าย

3) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น และการยกระดับค่าแรงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันแรงงานที่มีฝีมือที่มีอยู่ก็จะถูกยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ให้มีความเหมาะสมกับภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เป็นปัจจัยทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานลดลง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยางพาราที่ต้องพึ่งพาแรงงานเป็นหลัก

ประเด็นที่ 4 ท่านคิดว่า ปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยหลักและปัจจัยคู่ หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

ปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยจะเป็นแรงงาน กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานที่ไร้ฝีมือเป็นหลัก ส่วนแรงงานที่มีฝีมืออยู่แล้วมีการเคลื่อนย้าย แต่มีปริมาณน้อยกว่าแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ

ประเด็นที่ 5 ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยหลักและปัจจัยคู่ หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1) ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลต่อปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเฉพาะค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ จะเป็นตัวดึงดูดที่สำคัญ และยังมีผลต่อผู้ประกอบการอย่างชัดเจนและเป็นการยกระดับความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานด้วยเช่นกัน

2) บริษัทๆ ที่มีค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีก็จะเป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายออก

3) ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความรับผิดชอบขั้นต้น ที่ทางองค์กรธุรกิจในทุกอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติ

4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานทำงานอยู่กับองค์กรได้นาน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานเข้ามาทำงาน

5) ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นปัจจัยดึงดูดบุคลากร การมีสวัสดิการดี มีส่วนให้การทำงานได้คุณภาพ และสุขภาพจิตดี ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายลดลง

ประเด็นที่ 6 ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา เพราะเหตุใด

สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

ปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา คือปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม รองลงมาคือปัจจัยด้านระดับทักษะแรงงานประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ และตามด้วย ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานน้อยที่สุด

สรุปผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า นโยบายของภาครัฐ ประกอบไปด้วย ค่าจ้างขั้นต่ำยังมีผลต่อค่าจ้างแรงงานท้องถิ่น และการจ้างแรงงานต่างด้าว การจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานไทยลดลงแต่อย่างใด ในอุตสาหกรรมยางพาราแทบทุกประเภท การจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานไทยลดลงเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เพราะงานที่แรงงานต่างด้าวทำส่วนใหญ่แรงงานในประเทศก็ไม่ทำและปัจจุบันนี้จำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นมาก ทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงของไทยลดลง และพบว่าค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยแรงงานไทย สำหรับผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต พบว่าการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของไทยมีผลต่อต้นทุนการผลิตน้อยมาก ดังนั้น นโยบายแรงงานของรัฐ ส่งผลต่อทักษะแรงงานอยู่พอสมควรเนื่องจาก ก่อให้เกิดแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ เคลื่อนเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้นซึ่งก็เป็นเรื่องปกติ

ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความรับผิดชอบขั้นต้นที่ทางองค์กรธุรกิจในทุกอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติ นอกจากนี้หากต้องพูดถึงความมั่นคงทางสังคม จะทำให้รัฐสามารถสร้างระบบสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ซึ่งเมื่อมีการย้ายถิ่น ก็ต้องย้ายสวัสดิการเหล่านั้นตามไปด้วย จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบค่าจ้างสวัสดิการมีผลให้การเคลื่อนย้ายของแรงงานมีมากขึ้น และเกิดขึ้นได้ง่ายๆ โดยมีค่าจ้างเป็นปัจจัยหลัก

ปัจจัยนโยบายแรงงานภาครัฐ นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะของแรงงาน จะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจะส่งผลดีที่เห็นได้ชัดต่อตลาดแรงงาน กล่าวคือ ตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจทั่วโลกในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากัน แรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่มีโอกาสที่เขาจะสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุด และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง ส่วนผลเสียอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีนั้นก็คือ อุตสาหกรรมบางประเภทอาจได้รับผลกระทบจากการไหลเข้าของแรงงานที่มาจากประเทศอื่นซึ่งเข้ามาแข่งขัน ในอีกประเทศหนึ่ง นายจ้างจะมีทางเลือกที่จะจ้างแรงงานของประชากรอาเซียนในประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีค่าแรงถูกกว่า เกิดปัญหาระหว่างคนในชาติและชาวต่างชาติ และทำให้เกิดปัญหาการเหยียดเชื้อชาติตามมา อย่างไรก็ตาม ไรก็ดี เพื่อการเตรียมพร้อมในการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่จะมีขึ้น ในระยะเวลาอันใกล้นี้ ประเทศไทยจำเป็นต้องมีระบบของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก แรงงานมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก ประเทศไทยกำลังอยู่ในภาวะการผันผวนแรงงานในภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรม อีกทั้งยังเกิดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานและแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย หากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมิได้วางแผนไว้อย่างดีจะทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงในอนาคต การพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรัฐบาลขยายขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้ครอบคลุมแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้แรงงานภาคนี้ ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการในมาตรฐานเดียวกันและเป็นการ ป้องกันการเคลื่อนย้ายของแรงงานในภาคเกษตรกรรมไปสู่ ภาคอุตสาหกรรมในระยะยาวอีกด้วย นายจ้างให้ความสนใจปรับปรุง สวัสดิการและค่าจ้างให้สูงจ้างตามสมควร และให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากลูกจ้างในการจัดให้มีหรือปรับปรุง สวัสดิการเพื่อที่จะรักษาแรงงานเอาไว้ให้อยู่กับองค์กรได้นานๆ ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### การวิเคราะห์ อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา และ 2) เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา การวิจัยเริ่มต้นจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย การวิเคราะห์สถิติพรรณนา การวิเคราะห์มาตรวัดด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์อิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ด้วยโปรแกรม SPSS PC (Statistical Package For Social Science) และ โปรแกรม AMOS (Analysis of Moment Structures) หลังจากนั้นจึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในสนามการวิจัยจริง ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ นำเสนอตามลำดับดังนี้

#### 5.1 การวิเคราะห์และอภิปรายผลตามคำถามวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามวิจัยไว้ 2 ข้อดังนี้

5.1.1 คำถามวิจัย ข้อ 1 ตัวแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา มีลักษณะอย่างไรและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ผลการศึกษาพบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสรุปผลได้ว่า โมเดลการวัดนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน โดยโมเดลนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ยืนยันว่า ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ เช่น นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากที่สุด เพราะเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความอยู่รอดและสามารถตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจได้เร็วและมีความชัดเจนที่สุด และเป็นปัจจัยที่สามารถตัดสินใจได้ง่ายที่จะมีการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยางพารา เนื่องจากอุตสาหกรรมยางพาราเป็นอุตสาหกรรมที่ไม่ต้องการแรงงานที่มีฝีมือมากนัก และแรงงานกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดกัน ทั้งพม่า ลาว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กัมพูชา และยังเป็นเพื่อนบ้านที่มีแรงงานจำนวนมาก และยังเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเข้าใจในวัฒนธรรมสังคมไทยดีกว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค

5.1.2 คำถามวิจัย ข้อ 2 ตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรต่างๆ ทั้ง External Endogenous Variable และ Internal Endogenous Variable ในภาพเส้นทาง ได้แก่ ปัจจัยนโยบายของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคมและนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระดับทักษะแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพาราและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยระดับทักษะแรงงาน สำหรับปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในอุตสาหกรรมยางพารา

ส่วนปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตของพนักงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในอุตสาหกรรมยางพารา ผลการศึกษาจะพบว่า สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

## 5.2 การนำผลวิจัยและ/หรือโมเดลที่ได้ไปประยุกต์ใช้

จากผลของการศึกษาในครั้งนี้ ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่ผู้ประกอบการทุกรายที่ให้ข้อมูลเห็นด้วยที่ ปัจจัยนโยบายแรงงานภาครัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายขั้นต่ำแรงขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าว นโยบายการบริหารสวัสดิการแรงงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว และส่งผลทางบวกให้แรงงานไทยอยู่ในถิ่นมากขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้ การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งที่ยอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่ยังปรารถนาของแรงงาน โดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนา เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อ โอกาสก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.3 ข้อค้นพบความสัมพันธ์ใหม่ของตัวแปร (New Contribution)

ผลการศึกษาครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบทางวิชาการ คือ ความสัมพันธ์ของตัวแปร ระดับทักษะแรงงาน (SKILL) ที่ส่งไปยังการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR) ซึ่งจะนำไปสู่ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือมากขึ้นในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมยาง สิ่งทอ อัญมณีและเครื่องประดับ ซึ่งจะส่งผลให้อัตรากำลังสูงขึ้น นอกจากนี้ มาตรฐานแรงงาน หรือคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตต่างๆ จะสูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานที่มีฝีมือและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น การเปิดเสรีทางการค้าจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ดีขึ้น

### 5.4 การวิเคราะห์และอภิปรายผลตามงานวิจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝง

จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย รวมถึงการศึกษาหลักทฤษฎีต่างๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ในการ พัฒนากลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา โดยให้สอดคล้องกับการแข่งขันในปัจจุบัน อีกทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนแรงงานสัมพันธ์แรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือในสถานประกอบการธุรกิจยางพารา นำไปสู่การลดสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมยางของประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นโยบายแรงงานภาครัฐ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า นโยบายแรงงานภาครัฐ ส่งผลไปยังระดับทักษะแรงงานและส่งผลไปยังการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงงานแปรรูปยางพารา ท่านหนึ่งที่ทำให้ทัศนะในประเด็นของนโยบายภาครัฐไว้ว่า นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลดีต่อรายได้ของแรงงานทั้ง 3 ระดับทั้งแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ โดยมีผลรายได้เพิ่มขึ้นและด้านของผู้ประกอบการจะได้รับผลกระทบทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น โดยค่าแรงที่เพิ่มขึ้นคือแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือต้องจ่ายค่าแรงตามที่รัฐบาลประกาศ ส่วนแรงงานที่มีฝีมือต้องปรับเพิ่มมากกว่า 300 บาทเนื่องจากค่าแรงจะจ่ายตามระดับทักษะของแรงงานในแต่ละประเภท ในภาพรวมแล้วค่าแรงจะมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นสูงมาก นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม จะส่งผลกระทบต่อแรงงาน ทั้งแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือพอสมควรเนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ มีผลให้บริษัทเองต้องปรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลด หรือตัดสวัสดิการบางอย่างที่เคยจัดให้ออกไป นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลด้านดีต่อระดับทักษะแรงงาน แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ เนื่องจากทางภาครัฐเข้ามาดำเนินการลงทะเบียนแรงงานในทุกพื้นที่และลดขั้นตอนความยุ่งยากต่างๆที่เคยมีทำให้แรงงานสามารถเข้าถึงบริการจากทางภาครัฐได้ง่ายและเร็วขึ้น สอดคล้องกับ การศึกษาของฟิลลิป มาร์ติน (2546) “แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย” การย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือโดยปราศจากการบริหารที่ดี จะมีส่วนทำให้ความสำเร็จของนโยบายและมาตรการที่กำหนดขึ้น ใช้งานลดลง แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจะต้องเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของรัฐบาลเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

โดยการศึกษาของ คุษฎี อายุวัฒน์และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2536) พบว่าการที่แรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมากนั้น เพราะมีปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) คือ มีโอกาสในการสร้างความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัวจากอัตราค่าจ้างที่สูง และปัจจัยผลักดัน (Push Factors) คือ ความยากจน ปัญหาความไม่สมดุลทางธรรมชาติ และสภาพการว่างงานของแรงงานในประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Bogue (1969) Lee (1966) และ Broom and Selznick (1973) อีกทั้งรัฐบาลไทยในสมัยนั้นก็มีนโยบายสนับสนุนให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพราะเป็นการหารายได้เข้าสู่ประเทศ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ค่าจ้าง การจัดสวัสดิการของอุตสาหกรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อเชิงลบการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในอุตสาหกรรมยางพารา ได้แก่ ปัจจัยผลัก คือ การว่างงาน ความยากจนและความคืบหน้าของประเทศที่ส่งออกแรงงาน ประเทศเหล่านี้จะมีการเจริญเติบโตของประชากรสูง การว่างงานสูงและรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ ส่วนปัจจัยดึงดูด คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอเวลาออกไป เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานต่างชาติไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน

เฟื่องฟ้า ปัญญา (2547) อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยระดับทักษะแรงงานส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในอุตสาหกรรมยางพารา โดยที่ภาคธุรกิจของไทยส่วนใหญ่จัดหาแรงงานได้ยากขึ้น กลุ่มธุรกิจทั้งในภาพรวมและรายภาคต่างต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานในกลุ่มแรงงานพื้นฐานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะภาคการผลิตในกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ กลุ่มสิ่งทอ/เครื่องแต่งกายและเครื่องหนัง กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า กลุ่มผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม กลุ่มผลิตภัณฑ์ ยางและพลาสติก และกลุ่มก่อสร้าง ตามลำดับ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2555) ภาคของอุตสาหกรรมยางพาราแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนมากจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือซึ่งสอดคล้องกับ

ปราณี ยอดตุ๊กตา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำยางขึ้น: กรณีศึกษา อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า สภาพทางสังคมของแรงงานในโรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมน้ำยางข้น พื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานรายวัน เพศชาย อายุจะอยู่ในช่วงวัยทำงานคือ 26-35 ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษา สถานภาพสมรส และพักอาศัยในบ้านพักของบริษัทเป็นหลัก ลักษณะทางเศรษฐกิจของแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีเงินออม และไม่มีหนี้สิน ส่วนแรงงานที่มีหนี้สิน ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นมักใช้สำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่วนทรัพย์สินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่แรงงานครอบครองมากที่สุดคือโทรทัศน์ ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยที่สำคัญมาก คือ ปัจจัยด้านรายได้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงหลังเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานมีความพึงพอใจในงานปัจจุบันมากกว่างานเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดคือ รายได้และสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ส่วนปัญหาที่เกิดจากการทำงาน พบว่าแรงงานไม่มีปัญหาในการทำงาน ณ ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานด้านต่างๆ แบ่งได้เป็นสองส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและครอบครัว ส่วนที่สองคือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวองค์กร ผลกระทบของพนักงานคือความเป็นอยู่ การครองชีพ และคุณภาพชีวิตดีขึ้น ในด้านองค์กร ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ ต้นทุนขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น จากการรับสมัครพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน เวลาที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน รวมไปถึงจนถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสต่างๆ ในเรื่องของการผลิต เช่น กำลังการผลิตที่ลดลง ยอดผลิตที่ไม่สามารถควบคุมได้ ความชำนาญในงานของพนักงาน

## 5.5 ข้อย้ำกัณฑ์ของการวิจัย

### 5.5.1 ด้านระเบียบวิธีวิจัย

ข้อย้ำกัณฑ์ของการศึกษาวิจัยในด้านระเบียบวิธีวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research Methods) โดยเก็บข้อมูลจาก ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) ข้อย้ำกัณฑ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น มีข้อย้ำกัณฑ์ด้านจำนวนของผู้บริหารในโรงงานแปรรูปยางพารา ในการให้การสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการวิจัย จำนวน 11 ท่าน เนื่องจากการเข้าถึงตัวผู้บริหารของหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์และการนัดหมายเพื่อให้ได้สัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยใช้เวลาในการสัมภาษณ์และพูดคุยในประเด็นต่างๆ ไม่ต่ำกว่า 120 นาทีต่อ 1 ท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.5.2 ด้านการเข้าถึงข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดในด้านการเก็บข้อมูลที่บริษัทฯ ซึ่งผู้วิจัยใช้เวลาในการจัดเก็บข้อมูล โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 377 รายซึ่งอยู่ในโรงงานแปรรูปยางพาราทั่วประเทศ และผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูล 377 ชุด และนำมาคัดเลือกโดยเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด จำนวน 377 ชุด เพื่อสามารถที่จะได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐานพื้นฐานของสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) คือ ขนาดประชากรต่อตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ต้องมีไม่น้อยกว่า 20: 1 หรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี เป็นต้น (Hair, 2006) เพื่อให้ได้ขนาดของตัวอย่าง (Sampling Size) ที่มากเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์โปรแกรม โมเมนต์ โครงสร้าง (Analysis of Moment Structure: AMOS) ได้ และการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ตามข้อกำหนดผู้วิจัยมีตัวแปรที่เป็นตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ (Manifest and Observed Variables) โดยที่ผู้วิจัยต้องใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

## 5.6 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนา กลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา ผู้วิจัยจะกล่าวถึงข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงและพัฒนา โดยนำเสนอใน 4 ประเด็น ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ 2) ข้อเสนอแนะเชิงระเบียบวิธีวิจัย 3) ข้อเสนอแนะเชิงวิชาชีพ และ 4) ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต ดังต่อไปนี้

### 5.6.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ จากการวิจัยทำให้พบว่า

การเคลื่อนย้ายแรงงานของกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในประเทศไทยนั้น ส่วนมากจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) ได้ไหลทะลักเข้ามาทำงานในประเทศไทย และจะเข้ามาแย่งงานคนไทยทำ การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือในปัจจุบัน เป็นผลมาจากกฎข้อบังคับอื่นๆ ที่ไทยสร้างขึ้นมาเอง คือ การอนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากในปัจจุบัน ในตลาดแรงงานของไทยเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานแล้ว โดยเฉพาะแรงงานวัยคล่องที่พร้อมจะทำงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น มักจะเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานหนัก ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะมีปัจจัยจุดที่ทำให้แรงงานที่ต้องการ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่า แรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูงว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้ จึงเป็นปัจจัยดูดแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรม

#### 5.6.2 ข้อเสนอแนะด้านระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักสำคัญ ผู้วิจัยได้ทดสอบมาตรวัดที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์นานาชาติที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) โดยใช้โปรแกรมเอมอส (Analysis of Moment Structure : AMOS) และใช้โปรแกรม SPSS for windows และได้ใช้โปรแกรม PLS ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที่แสดงถึงความถูกต้อง การยอมรับและความเหมาะสมของการวิจัยในระดับนานาชาติ รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับ โมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีการวิจัยและทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า โมเดลที่ได้จากการศึกษาวิจัยด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับโมเดลทางทฤษฎีเป็นอย่างดี ตลอดจนเส้นอิทธิพลต่างๆ ระหว่างตัวแปรได้แสดงค่าความสัมพันธ์ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) ซึ่งแสดงว่าโมเดลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความเข้มแข็งและมีความเหมาะสมในการทดสอบในระดับที่ดี

ดังนั้นผู้วิจัยเสนอว่าควรนำระเบียบวิธีวิจัยอื่น หรือนำโปรแกรมการวิเคราะห์ผลอื่นมาวิเคราะห์ผลเชิงเปรียบเทียบ เช่น โปรแกรมลิสเรล (LISREL) EQS หรือ M-Plus เป็นต้น ใช้ในการวิเคราะห์ผล เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบในด้าน model fit มาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

#### 5.6.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาชีพ จากข้อค้นพบของงานวิจัยครั้งนี้เห็นได้ว่า

ในการกำหนดนโยบายแรงงานภาครัฐ จะส่งผลต่อปัจจัยดูด กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไร้ฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศที่มีนโยบายแรงงานที่ดีกว่า โดยมากพบว่า ในระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียน 10 ประเทศ นั้น จะมีแรงงานต่างด้าวที่ไร้ฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยที่กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือเหล่านี้ มักเป็นกลุ่มที่กระทำผิดกฎหมาย และการกระทำผิดที่พบส่วนใหญ่ คือ การเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ทำงานในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นต้น อนึ่ง สาเหตุการกระทำผิดของกลุ่มแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย ความยากจน การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ความเครียดกับสภาพการทำงาน ตลอดจนอุปสรรคด้านภาษาการสื่อสาร ดังนั้น ทางภาครัฐควรจะกำหนดมาตรการทางกฎหมาย เช่น กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและการขออนุญาตทำงานของประเทศไทย แก่ประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้ไปให้ความรู้แก่ประชากรของประเทศเหล่านั้น หรือ มาตรการทางสังคม เช่น มาตรการให้การศึกษาต่างๆ และมาตรการสร้างมาตรฐานความเป็นอยู่ให้ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น อันเป็นการสร้างการสื่อสารที่ดีขึ้นระหว่างกันและสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถ ลดผลกระทบในด้านต่างๆ เช่น การเพิ่มขึ้นของแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่ได้รับการรับรองเนื่องจากมีความต้องการแรงงานมาก ปัญหาการก่ออาชญากรรมและปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะมีคุณค่ามากขึ้น หากมีการนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านแรงงาน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาแรงงานไทยให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ ต่อไป

#### 5.6.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา หากทำวิจัยในครั้งต่อไป ควรจะ

##### 5.6.4.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัย เกี่ยวกับตัวแปร

การศึกษาถึงตัวแปรต่างในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอตัวแปรดังนี้ คือ ตัวแปรนโยบายการจัดการระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เนื่องจาก ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเนื่องจากปัญหาการจัดการระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองส่วนหนึ่งเกิดจากนายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แรงงานต่างด้าว ไม่กล้าใช้สิทธิตามกฎหมายทำให้แรงงานต่างด้าวต้องหลบหนีจากนายจ้างเดิม ไปอยู่กับนายจ้างรายใหม่ที่ให้ค่าจ้างและสวัสดิการดีกว่า โดยไม่มีการแจ้งย้ายหรือเปลี่ยนนายจ้าง หรือไม่ขออนุญาตออกนอกเขตท้องที่ตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนดทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก็จะกลายเป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่นอกระบบและขาดการควบคุมนอกจากนี้กรณีแรงงานต่างด้าวถูกเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างตายหรือเลิกกิจการ หนีนายจ้างเนื่องจากถูกนายจ้างทำทารุณกรรม นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำเป็นต้องหานายจ้างรายใหม่ แต่ปรากฏว่ากรมการจัดหางานและภาคเอกชนก็ไม่มีอำนาจในการหานายจ้างหรือหางานให้คนต่างด้าวทำ ดังนั้นหากจะเตรียมความพร้อมในการเปิดเสรีทางด้านแรงงานของอาเซียน ภาครัฐจำเป็นต้องจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง ให้ทันท่วงทีมากที่สุด ไมเช่นนั้นจะส่งผลกระทบต่อประเทศหลากหลายประการ

##### 5.6.4.2 ข้อเสนอแนะในประเด็นการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาประเด็นที่สำคัญต่อหน่วยงานภาครัฐ คือ

1) ประเด็นความต้องการแรงงานในประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ โดยกำหนดกรอบไว้ที่ ความต้องการแรงงานมีฝีมือและความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ และมีความต้องการแรงงานเพื่อที่จะทำงานด้านใด ผลที่ได้สามารถนำไปวางแผนในการจัดทำหลักสูตรของสถาบันการศึกษา โดยให้สถาบันอุดมศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้พัฒนาศักยภาพของแรงงานไทย โดยเน้นทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการของตลาด และสามารถรองรับกับการเปิดประชาคมอาเซียนในปี 2558 และแข่งขันกับประเทศในอาเซียนให้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ประเด็นทางด้านสังคมควรมีการศึกษาวิจัยสภาพปัญหาของแรงงานต่างด้าวในไทยในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและมาตรการการแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวในไทยได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบดูแลด้านการบริการ โดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงแรงงาน ควรปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือปัญหาการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวเข้าอยู่ไทยอยู่เสมอ โดยเฉพาะการกำหนดมาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว แทนการส่งตัวผู้ป่วยเข้าพักรักษาพยาบาล ควรให้ความสำคัญต่อการจัดทำแผนประชาสัมพันธ์เฉพาะเรื่องแรงงานต่างด้าวให้ต่อเนื่อง โดยใช้สื่อประเภทต่างๆ เพื่อให้ประชาชนมีความคิดเห็นร่วมกัน อีกทั้งจำเป็นต้องเร่งประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการทราบถึงผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย รวมทั้งโทษตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้หน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนควรประสานความร่วมมือในการพัฒนาแรงงานคนไทย เพื่อรับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศต่อไปในระยะยาว



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองแผนงานและสารสนเทศ. 2548. ทิศทางและประมาณการความต้องการแรงงานฝีมืออุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย พ.ศ.2547-2552. พฤศจิกายน 2548.  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2553. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001 – 2553.

กรณีศึกษา แทนคำ. 2554. เอกสารอบรม “ความเกี่ยวพันระหว่างการค้าเสรีกับแรงงาน”. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเขตการค้าเสรีในการทำงานเพื่อลดการกีดกันทางการค้า กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงต่างประเทศ วันที่ 11 มีนาคม 2554.

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2547. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: เจเอสการพิมพ์.

กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย. 2536. คู่มือปฏิบัติงาน อาชีวอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2552. สถิติสำหรับงานวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 316 หน้า.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553. เอกสารประกอบการอบรม โครงการอบรม “การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS” ระหว่างวันที่ 20-21 และ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553. ณ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กวี วงศ์พูน. 2538. แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ดีฟวิ่ง จำกัด.

กาญจนา ตั้งชลทิพย์. 2548. ความแตกต่างทางเพศในกระแสการย้ายถิ่นเข้ากรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยาดิต. (ประชากรศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหิดล. รัชชิตวิทยาดิต

กุศล สุนทรธาดาและอุปมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. 2540. กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลึกลับรอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

กฤษณี พิสิษฐกุล. 2558. สถานการณ์ยางพาราปี 2557 และแนวโน้มปี 2558. ธนาคารแห่งประเทศไทย. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

<https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/Southern/ResearchPaper/Rubber2014andTrend2015.pdf>

คนารักษ์ เจริญศิริ. 2548. “ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่.” เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- จารุวรรณ บุญะวันตัง. 2535. “การป้องกันการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม : ศึกษากรณีกิจการเลี้ยงสัตว์ในภาคตะวันตก.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (สวัสดิการแรงงาน)มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย.
- จิระ นูรีคำ. 2537. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดลำพูน.” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
- จิรพล ภูมิภักดี. 2546. “การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี.” กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ฉลองขวัญ อุททะยอด. 2542. “ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างชาติดต่อความมั่นคงแห่งชาติ : กรณีศึกษาแรงงานพม่า.” วิทยานิพนธ์ (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง)) – มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; บรรณานุกรม: แผ่น 145-149 ฎ, 162 แผ่น : ตาราง, แผนที่.
- ชลธิชา สว่างเนตร. 2542. “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้างจำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชไมพร รุ่งถนุกุญธิ์, วิภาดา สุวรรณประภา, สุชาดา สนามชวด. 2554. การคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน A Study on Thai Labour Protection in Taiwan. วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2554.
- ชัยพงษ์ สำเนียง. 2555. ความยั่งยืนของแรงงานต่างด้าว: มนุษย์ล่องหนไร้ตัวตน หรือ ฟันเฟืองสำคัญทางเศรษฐกิจ, สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ ม.เชียงใหม่ ชื่อบทความเดิม “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.siamintelligence.com/thai-labor-migration-status/>
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และ ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. ประชากรศึกษา -- แบบเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.
- ชุดิมา มาลัย. 2538. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสมิติเวช.” สาขาครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยยศ สีนเจริญกุล. 2556. รายงานประจำปี บริษัท ศรีตรังแอโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นสู่ความเป็นผู้นำอุตสาหกรรมแห่งยางสีเสียว.
- ไชยยศ สีนเจริญกุล. 2557. สารจากนายกสมาคมยางพาราไทย เหลียวหลังแลหน้า. มีนาคม 2557 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.thainr.com/th/message\\_detail.php?MID=41](http://www.thainr.com/th/message_detail.php?MID=41)
- ณัฐชานันท์ วงศ์มลิทธิกร. 2552. “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่.” สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ดิทกะ ลัทธพิพัฒน์ และ ฐิติมา ชูเชิด. 2556. บทบาทของตลาดแรงงานกับความสามารถในการแข่งขันของไทย บทความในการสัมมนาทางวิชาการประจำปี 2556 ของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยจัดขึ้นที่โรงแรม Centara Grand at Central World. กรุงเทพฯ ในวันที่ 19-20 กันยายน 2556.
- คุษฎี อายุวัฒน์ และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2536. “ผลกระทบของการย้ายถิ่นเข้าสู่เขตเมืองของแรงงานเด็กที่ผลต่อภาวะเจริญพันธุ์.” (รายงานการวิจัย). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ติรณ พงศ์มพัฒน์, รศ.ดร. จุฑา มนต์ไพบูลย์, ผศ. สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล, ผศ.ดร. ไพฑูรย์ ไกรพรศักดิ์. 2544. โครงการวิจัย ผลกระทบของการเปิดการค้าเสรีต่อแรงงานไทย. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- ไทรวุฒิ นพรัตน์. 2542. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปได้ห้วงต้นทุนและผลตอบแทนของแรงงาน.” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์ (เศรษฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง. บัณฑิตวิทยาลัย
- ทัศนีย์ ทองสว่าง. 2544. ประชากรศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์. 2555. “มุมมองของแรงงานรุ่นใหม่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศกรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น.” ระดับปริญญาเอก สาขาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นภดล บุรณะธนีง พรเกียรติ ยิ่งอินและ ไสมศิริ หมดอะตัม. 2554. พฤติกรรมการกำหนดค่าจ้างไทย. สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2556. การเคลื่อนย้ายแรงงานหลักการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดนครราชสีมา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Thai/Northeast/Research/DocLib\\_Research/13-MovingLabourAfterWage300Baht.pdf](http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Thai/Northeast/Research/DocLib_Research/13-MovingLabourAfterWage300Baht.pdf)
- ธนาวิทย์ กางการ. 2553. เอกสารประกอบการสอน : วิชาสัมมนากองทุนและสวัสดิการชุมชน.
- ธานีรินทร์ อาจสงคราม. 2546. “ความคิดเห็นของแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวภายหลังจากการทำงานในต่างประเทศ.” วิทยานิพนธ์สาขาสังคมวิทยา (ประชากรศาสตร์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย
- ธัญพร พันธุ์อารีย์. 2538. การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- เนตรณัฐ์ ประยูรตรา. 2552. “ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 3 ธันวาคม 2552.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บัญญัติ ขง่วน. 2544. “การปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต.  
(ประชากรศาสตร์)มหาวิทยาลัยมหิดล. บัณฑิตวิทยาลัย
- ปิยะวรรณ เดชไพศาล. 2547. “ผลกระทบของการย้ายถิ่นของแรงงานลาวในจังหวัด  
มุกดาหาร.” กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะวรรณ สุวรรณประภา. 2547. “การพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาค การเคลื่อนย้ายแรงงานและการ  
เปลี่ยนแปลงระดับความยากจน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์ (เศรษฐศาสตร์แรงงานและการ  
จัดการทรัพยากรมนุษย์)จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย.
- ประกาย หรัยลอย และดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง. 2554. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชากรแฝง  
กลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร IMPROVING BANGKOK  
CONSTRUCTION LABOURERS QUALITY OF LIFE : วารสารการศึกษาและพัฒนา  
สังคม. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 ปีการศึกษา 2554
- ประวิทย์ เกียงผล. 2555. เอกสารเผยแพร่ของกรมการจัดหางาน “ใกล้ปิดตำนานแรงงานต่างชาติ  
เถื่อนในประเทศไทย.” 30 เมษายน 2555. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :  
<http://wp.doe.go.th/sites/default/files/news/228.pdf>.
- ปราณี ขอดตุกา. 2546. “การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำยาล้าง: กรณีศึกษา อำเภอสะเดา  
จังหวัดสงขลา.” หลักสูตรการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปวีณรัตน์ แสงโสมโพธิ์. 2556. ผลกระทบของการค้าแรงงานต่างด้าวต่อความมั่นคงของชาติใน  
เชิงเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง: กรณีศึกษา 4 จังหวัดชายแดนกลุ่มน้ำโขง ของภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (จังหวัดอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มุกดาหารและ  
นครพนม).
- พัชรินทร์ ศรีวารินทร์และ จันทวรรณ คงเจริญ. 2551. การศึกษาศักยภาพและข้อจำกัดโรงงานแปรรูป  
ยางและผู้ส่งออก. สาขาวิชาอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง หน้า 1 - 11
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม. 2546. ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 24  
กันยายน พ.ศ.2546 ปีที่ 58. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :  
[http://www.prachinpao.go.th/doc\\_news/619\\_3292.pdf](http://www.prachinpao.go.th/doc_news/619_3292.pdf)
- มาลีวรรณ เลาะวิถี. 2541. “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการ  
จ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน.” สาขาวิชาการเมืองและการปกครองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
146-149 ฏ, 182 แผ่น.
- เฟื่องฟ้า ปัญญา. 2547. การจ้างงานแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องประมง  
ในจังหวัดสมุทรสาคร. หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ผู้จัดการออนไลน์. 2556. “รายงานสถานการณ์ยางพารา และแนวโน้มรายไตรมาส ไตรมาส ที่ 1 ปี 2557 (ม.ค.-มี.ค.). 18 ธันวาคม 2556. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.manager.co.th/asp-bin/PrintNews.aspx?NewsID=9560000155291>
- ภาวนิศร์ ชวีวัลลี. 2556. แนวโน้มยางพารา 2557. ธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคใต้.
- ยศสันต์ ด้านเกษมสานต์. 2548. “ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ (กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย
- เขวาลักษณ์ กุสพานิช. 2533. สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ข้าราชการ, 35, 16-18.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนซ์.” หลักสูตรวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ระพีพรรณ คำหอม. 2549. “สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย” Social Welfare in Thai Society. พิมพ์ครั้งที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์ 2549, บ.พริกหวานกราฟิก จำกัด, น. 6 - 27.)
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2554. แนวคิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ Sound Labour Relations Concept and Labour Relations Promotions. วารสารเกษมบัณฑิต. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2554.
- วิภาวี ศรีเพียร. 2543. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการย้ายถิ่นของแรงงาน.” วิทยานิพนธ์ดุฎฐิบัณฑิต. (ประชากรศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล. บัณฑิตวิทยาลัย
- วรัญญา ดับเลิศลบ. 2545. “การย้ายถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : การวิเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีของ Lee”. วิทยานิพนธ์ดุฎฐิบัณฑิต. (ประชากรศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล. บัณฑิตวิทยาลัย.
- ศิริอนันต์ จุฑะเดมิย์. 2529. ความเครียดหรือสนุกกับงาน. พยาบาลสาร, 13, 53-55.
- ศูนย์สารเทศการเกษตร สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2557. สถานการณ์สินค้าเกษตรที่สำคัญและแนวโน้ม ปี 2557. ธันวาคม 2556 หน้า 57 – 67.
- ษมาภรณ์ กิตติจรส. 2544. “การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในประเทศไทย : กรณีศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายไทย.” วิทยานิพนธ์สาขาสังคมวิทยา (ประชากรศาสตร์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย.
- สกุลนารี กาแก้ว. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุกฤตา วิชญนันท์. 2546. “การศึกษาคาดการณ์ผลกระทบจากเขตเศรษฐกิจใหม่ตามแนวคลอง  
ไทย ที่มีต่อภาคอุตสาหกรรมและการโยกย้ายแรงงานใน 4 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย  
ไทย.” วิทยานิพนธ์สาขาสังคมวิทยา (ประชากรศาสตร์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. บัณฑิต  
วิทยาลัย.
- สุณี ฉัตราคม. (2523). เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : หอรัตนชัยการพิมพ์.  
สถาบันวิจัยยาง กรมวิชาการเกษตร. <http://www.rubberthai.com> (accessed 2554).
- สุมาลี ปิตยานนท์. 2545. ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
สถาบันวิจัยยาง กรมวิชาการเกษตร. 2556. วารสารยางพารา. ฉบับอิเล็กทรอนิกส์ 12. ปีที่ 34 ฉบับที่  
1 มกราคม-มีนาคม 2556.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). 2556. TDRI หน่วยงานด้านแรงงานบริการ.  
ตีพิมพ์ครั้งแรก: เว็บไซต์สำนักข่าวอิศรา. 2 พฤษภาคม 2556
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). 2556. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ TDRI: โอกาสของ  
แรงงานไทยใน AEC 2013-01-23. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [www.dri.or.th/tdri-insight/prachatai20130123](http://www.dri.or.th/tdri-insight/prachatai20130123)
- สถิตย์ นิยมญาติ. 2528. ปัญหาการย้ายถิ่นเข้าสู่เมืองและแนวทางในการแก้ไข. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ฝ่ายวิจัยและบริการทางวิชาการ
- สุภางค์ จันทวานิช. 2542. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมาน เหล่าดำรงชัย. 2554. นโยบายแรงงานต่างด้าว กับ .. นโยบายขั้นต่ำแรงงานตำราใหม่  
มองข้ามมองขวา : สมาน เหล่าดำรงชัย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นฐานในเอเชีย ประชาชาติธุรกิจ.  
วันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2554.
- สาโรจน์ คมคาย. 2555. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง  
**Research & Repository**. งานวิจัย องค์ความรู้ คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2555.
- สุรนนท์ เทียนฉาย. 2555. การนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำสามร้อยบาทไปปฏิบัติของผู้ประกอบการ  
และเจ้าหน้าที่ของรัฐ **The Implementation of The Three Hundred Baht Minimum  
Wage of Employers and Government Officials**. คณะศิลปศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสน  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- เสรี ชัดเข้ม. 2547. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา. 2 (1),  
15-42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุวิมล ตีรกานันท์. 2543. การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวณี จันทะพงษ์ สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย กรวิทย์ ต้นศรี สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2554. บทที่ 3 การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Publication/Documents/3\\_labour\\_Sep2013.pdf](http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Publication/Documents/3_labour_Sep2013.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2556. สถิติการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ. 12 ต.ค. 2013.
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. 2551. สถิติคนหางานในต่างประเทศ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.overseas.doe.go.th>.
- สำนักวิจัยเอแบคโพลล์. 2549. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานรับจ้าง/ใช้แรงงานในประเทศไทย : กรณีศึกษาคนไทยใน 11 จังหวัดทุกภาคของประเทศ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.ryt9.com/news/2006-12-18/5841486/>
- หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ. 2556. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.healthfocus.in.th/content/2013/05/3031?utm\\_source=feedburner&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Feed%3A+healthfocusnews+%28Health+Focus%29](http://www.healthfocus.in.th/content/2013/05/3031?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+healthfocusnews+%28Health+Focus%29)
- อดิสร เกิดมงคล. 2555. จุดเปลี่ยนที่ต้องจับตามองของนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ : นโยบายและแนวโน้มนับถึง 14 มิถุนายน 2555 Migrant Working Group (MWG). Tue, 2012-03-27 17:54 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://prachatai.com/journal/2012/03/39836>
- เอนก กุณาละศิริ, สุภาพร บัวแก้ว, พิชรินทร์ ศรีวารินทร์ และจุมพล สุขเกื้อ. 2550. ศึกษาสภาพการณ์ตลาดและเศรษฐกิจการยาง : สถาบันวิจัยยาง กรมวิชาการเกษตร.
- อรุณ ชัยญาณ. 2545. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ กรณีศึกษา แรงงานไทยของจังหวัดสตูลที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน,
- เออิชิโร คิมูระ. 2535. การคุ้มครองแรงงานต่างชาติ : กรณีศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายญี่ปุ่น. สาขานิติศาสตร์ (นิติศาสตร์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย
- เอเอสทีวีผู้จัดการออนไลน์. 2556. ศึกษาผลกระทบ AEC ต่อผู้ประกอบการ SMEs กับ 6 อุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งแรก: เว็บไซต์ประชาไท วันที่ 23 มกราคม 2556 ในชื่อ TDRI: โอกาสของแรงงานไทยใน AEC.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Abella, M., 2006. **Policies and best practices for management of temporary migration.** Proceedings of the International Symposium on International Migration and Development, June 28-30, 2006, Turin, Italy, pp: 1-59.
- Bangkok Pundit, 2013. **Cost of rubber production and income for rubber farmers vs rice farmers.** Asian Correspondent, September 9, 2013. [ออนไลน์] Available: <http://asiancorrespondent.com/113009/cost-of-rubber-production-and-income-for-rubber-farmers-vs-rice-farmers/>.
- Bernama, 2014. **Rubberised roads in the offing if NR price remains sluggish.** October 8, 2014. [ออนไลน์] Available: <http://www.bernama.com/bernama/v7/sp/newssports.php?id=1074542>.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. 1998. **Research in education (8<sup>th</sup> ed.).** Boston: Allyn and Bacon.
- Bogue, Donald J. 1969. **Principle of Demography.** New York : John Wiley and Sons.
- Bollen, K.A. 1989. "Structural Equations with Latent Variables". New York; Wiley.
- Broom, L. & Seitznick, P. 1973. **Sociology: A Text with Adapted Reading.** New York : Harper & Row.
- Chatelin, Y.M., V.E. Vinzi and M. Tenenhaus, 2002. **State-of-art of PLS path modeling.** June 2002. [ออนไลน์] Available: <http://tinyurl.com/p51zjw4>.
- Chin, W.W., 2001. **PLS-Graph User's Guide.** Version 3.0, Soft Modeling Inc., Houston, TX., USA.
- Chomchuen, W., 2013. **Thai rubber farmers protest over prices.** [ออนไลน์] Available: <http://blogs.wsj.com/searealtime/2013/09/11/thai-rubber-farmers-call-off-protests-after-government-doubles-subsidy/>.
- Chuang, J., 2006. "Beyond a snapshot: Preventing human trafficking in the global economy." *Indiana J. Global Legal Stud.*, 13: 137-163.
- Cunningham, E., 2008. **A Practical Guide to Structural Equation Modelling Using AMOS.** Statsline Publisher, Melbourne.
- Dechphaisarn, P., 2004. "The impact of laotian migrant workers: Mukdahan province." **Ph.D. Thesis**, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.
- DoE, 2007. **Organized working system of foreign (Fiscal year 2007).** Department of Employment (DoE), Bangkok, Thailand.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- DoE, 2010. **Consider the work of Foreign (Fiscal year 2010)**. Department of Employment (DoE), Bangkok, Thailand.
- DoSD, 2005. **Direction and estimated labor demand skill industry of Thailand (2004-2009)**. Planning and Information Technology Division, Department of Skill Development (DoSD), Thailand.
- Hair, J.F., W.C. Black, B.J. Babin, R.E. Anderson and R.L. Tatham, 2006. **Multivariate Data Analysis. 6th Edn.**, Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ., USA., ISBN-13: 9780130329295, Pages: 928.
- Henseler, J., C.M. Ringle and R.R. Sinkovics, 2009. **The Used of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. In: New Challenges to International Marketing (Advances in International Marketing, Volume 20)**, Sinkovics, R.R. and P.N. Ghauri (Eds.). Emerald Group Publishing Limited, Bingley, UK., ISBN-13: 9781848554689, pp: 277-319.
- Hosmer, D.W., T. Hosmer, S. Le Cessie and S. Lemeshow, 1997. **A comparison of goodness-of-fit tests for the logistic regression model**. Stat. Med., 16: 965-980.
- Hu & Bentler, 1999. **Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Coventional criteria versus new alternatives**. Structural Equation Modeling, 6(1), 1-55.
- IRSG., 2014. **Latest rubber statistical bulletin and the rubber industry report are now available from IRSG**. International Rubber Study Group (IRSG), <http://www.rubberstudy.com/news-article.aspx?id=5072&b=default.aspx>.
- Jenny K. Rodriguez and Lesley Mearns, 2012. **Problematising the interplaybet ween employment relations, migration and mobility**. Employee Relations Vol. 34 No. 6, 2012pp. 580-593.
- Kimura, E., 1992. "The protection of migrant workers: A case study of international law and Japanese law." Master's Thesis, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.
- Kittijaros, S., 2001. "Protection of legal foreign migrant workers in Thailand: Case study of international Labour standards and Thai Law." Master's Thesis, Chulalongkorn University. Bangkok, Thailand.
- Lathapipat, D. and T. Chucherd, 2013. **Labour market functioning and Thailand's Competitiveness. Proceedings of the Symposium on the BOT, September 19, 2013.** Thailand pp: 1-59.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Lauro, C. and V.E. Vinzi, 2004. **Some contribution to PLS Path Modeling and a System for the European customer satisfaction.** The European Commission, European Satisfaction Index System, ESIS, pp: 201-210.
- Lee, Everett S. 1966. **A Theory of Migration.** *Demography*, 3(1), 9-15.
- Likert, R. 1970. **Likert technique for attitude measurement.** *Archives of Psychology*, 140, 1-55 (whole no.). Excerpt reprinted in W.S. Sahakian(Ed.), *Social psychology: Experimentation, theory, research* (pp.101-119). Scranton, U.S.A.: Intext Educational Publishers.  
[ออนไลน์]. Available: <http://isc.ru.ac.th/data/BA0000821.doc>
- Likert, R., 1970. **The Human Resources: Cases and Concepts.** Harcourt Brace, New York.
- Likert, R., 1972. **Likert Technique for Attitude Measurement.** In: *Social Psychology: Experimentation, Theory, Research*, Sahakian, W.S. (Ed.). Intext Educational Publishers, Scranton, USA., ISBN-13: 9780700223879, pp: 101-119.
- LindemanRH, Merenda PF, Gold RZ. 1980. **Introduction to Bivariate and Multiariate Analysis.** Scott, Foresman, Glenview, IL. *Multivariate Analysis*. Scott, Foresman, Glenview.
- Listiyorini, E., 2010. **Rubber exports from Indonesia may grow 6%-8% next year.** [ออนไลน์] Available: <http://www.bloomberg.com/news/2010-12-16/rubber-exports-from-indonesia-may-grow-6-8-next-year-update1-.html>.
- Malaysian Rubber Board, 2014. **Natural rubber market review.** Malaysian Rubber Board **Gigest.** August 2014, Kuala Lumpur, Malaysia. [ออนไลน์] Available: <http://www3.lgm.gov.my/Digest/digest/digest-8-2014.pdf>.
- Markus, F., 2012. **Rubber match: What happens if the rubber for our tires stops growing on trees?** July 11, 2012. [ออนไลน์] Available: <http://www.motortrend.ca/en/news/rubber-match-what-happens-if-the-rubber-for-our-tires-stops-growing-on-trees-24101/>.
- Martin, P., 2003. **Thailand: Improving the management of foreign workers.** *International Labour Organization and International Organization for Migration*, Bangkok.
- MCOT., 2014. **Thailand to boost labour skills for AEC 2015.** [ออนไลน์] Available: <http://www.thaivisa.com/forum/topic/741353-thailand-to-boost-labour-skills-for-aec-2015/>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Meldrum, K., 2010. "Structural equation modelling: Tips for getting started with your research. Proceedings of the Symposium on Contemporary Approaches to Research in Mathematics." **Science, Health and Environmental Education**. November 25-26, 2010, Deakin University, Melbourne Burwood Campus, Australia
- Mercer Consulting, 2008. **Progressive and flexible labour practices, transparency in communications and workforce training are key to ASEAN economic advancement: Mercer study. Media Release**. October 20, 2008, Ministry of Manpower Singapore.
- Ministry of Commerce, 2013. **Thailand: Trade balance, exports and imports. Ministry of Commerce**. Bangkok, Thailand.  
[ออนไลน์] Available: <http://www.thaiwebsites.com/imports-exports.asp>.
- Misra, N., 2008. **Worker Rights and Migrant Workers**. In: **Justice for All: A Guide to Worker Rights in the Global Economy**, Lyle, F. and M. Slackman (Eds.). 3rd Edn., Chapter 4. Kelly Press, Washington, DC., USA., ISBN: 0-9761551-8-4, pp: 79-110.
- Moonstan, C., C. Mitrohob, S. Sermstri and S. Changmai, 2010. "Management of Laotian migrant workers in the next decade." *Thai Papul. J.*, Vol. 2, No. 2, (In Indonesian).
- NESDB, 2012. **The eleventh national economic and social development plan (2012-2016)**. National Economic and Social Development Board, Office of the Prime Minister, Bangkok, Thailand.
- NESDB., 2014. **Thai economic performance in Q2 and outlook for 2014**. Press Release, Thailand's Office of the National Economic and Social Development Board (NESDB), August 18, 2014.
- Ng, C. and R.E. Ofreneo, 2009. **Defining labor rules in a liberalizing ASEAN**. [ออนไลน์] Available: [http://www.ilera-directory.org/15thworldcongress/files/papers/Track\\_4/Tue\\_W1\\_OFRENEO.pdf](http://www.ilera-directory.org/15thworldcongress/files/papers/Track_4/Tue_W1_OFRENEO.pdf).
- OBG., 2014. **A balanced approach: His Majesty Bhumibol Adulyadej, King of Thailand, on his philosophy for sustainable development**. Oxford Business Group (OBG), Thailand.
- Pratruangkrai, P., 2013. **Labour strategy needed ahead of AEC: Study**. The Nation, <http://www.nationmultimedia.com/business/Labour-strategy-needed-ahead-of-AEC-study-30202613.html>.
- PRD., 2014. **Thai skilled workers provided with training in preparation for AEC**. The Government Public Relations Department, Office of the Prime Minister, Thailand, April 8, 2014.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. 1977. "On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity." *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Rubber, 2012. **Rubber history**. Office of the Rubber Planting Aid Fund, Bangkok, Thailand.  
[ออนไลน์] Available:  
[http://www.rubber.co.th/ewtadmin/ewt/rubber\\_eng/ewt\\_news.php?nid=1198](http://www.rubber.co.th/ewtadmin/ewt/rubber_eng/ewt_news.php?nid=1198).
- Rungrirkrit, C., V. Suwanprapa and S. Sannamchuat, 2009. **Advantages and disadvantages of Thai labour exporting promotion**. Thammasat University, Human Resources Institute Thammasat University, Bangkok.
- Saraithong, W., 2012. "The determinants of new coming workers English proficiency in the ASEAN economic community: A case of Thai vocational students." *Proceedings of the IIES International Interdisciplinary Conference*, April 15-18, 2012, Palermo, Italy -
- SCB and EIC., 2012. **Business opportunities for services sector under the AEC**. Siam Commercial Bank and Economic Intelligence Center, January-June 2012, pp: 3-59.  
[ออนไลน์] Available: [https://www.sceic.com/stocks/extra/3077\\_20120625111934.pdf](https://www.sceic.com/stocks/extra/3077_20120625111934.pdf).
- Schumacker, R.E. and R.G. Lomax, 2010. **A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**, 3rd Edn., Routledge, New York, USA., ISBN-13: 978-1841698915, Pages: 536.
- Sciortino, R. and S. Punpuing, 2009. **International migration in Thailand 2009**. International Organization for Migration (IOM), Bangkok, Thailand.  
[ออนไลน์] Available: <http://www.migrationcenter.mahidol.ac.th/download/264-Internation-Migration-Thailand.pdf>.
- Shatragom, S., 1980. **International Labor Economics**. Rattanachai Printing, Bangkok, Thailand.
- Sri Varin, P. and J. Kongjarean, 2008. "Study the potential and limitations of rubber processing plants and exporters." *Rubber Research Report*, The Agricultural Research Development Agency, Thailand.
- Suanmali, S. and A. Saengsathien, 2014. "Factors affecting labor mobility within ASEAN: An empirical study on Thai engineers." *Proceedings of the International Conference on Information and Communication Technology for Embedded Systems*, January 23-25, 2014, Ayutthaya, Thailand, pp: 1-6.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Suwannakij, S., 2014. **Rubber exporters in Thailand to avoid selling below cost.** Bloomberg. [ออนไลน์] Available: <http://www.bloomberg.com/news/2014-02-12/rubber-exporters-in-thailand-to-refrain-from-selling-below-cost.html>.
- Suwanprapa, P., 2004. "Regional industrialization, labor mobility and poverty changes." Master's Thesis. Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.
- Taiwuth, N., 1999. "Factors influencing migration to Taiwan and cost-benefit of the Thai labour." Master's Thesis, Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand.
- Tangchonlatip, K., 2005. "Gender differentials in migration to Bangkok. Ph.D." Thesis, Mahidol University, Bangkok, Thailand.
- Tanin, A., 2003. "Opinions of the international labor migrants on socio economic consequences of migration on their family." M.A. Thesis, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.
- TDRI., 2013. "Thailand labour opportunities in the AEC." volume 1. Thailand Development Research Institute (TDRI), Bangkok, Thailand, January 23, 2013.
- Teerana, B., C. Manusphaiboon, S. Thanaviriyakul and P. Kraipornsak, 2001. "The impact of trade globalization on labor in Thailand." Ministry of Labour and Social Welfare, Chulalongkorn Economics Research Center, Faculty of Economics, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.
- Thanapauge, C., 2012. "View of new generation labours in northeast of Thailand towards migrating to working aboard: In case of Khon Kaen province." Ph.D. Thesis, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, Thailand.
- Thosuwonchinda, V., 2011. [Sound labour relations in Thailand]. Kasem Bundit J., Vol. 12, (In Indonesian).
- TRA, 2007. **Support for rubber-smallholders' life quality: TRA president view.** Thai Rubber Association (TRA), Bangkok, Thailand, November 2007.
- TRA., 2014. **Rubber price situation.** Thailand Rubber Association. [ออนไลน์] Available: <http://www.thainr.com/en/index.php#>.
- Vepavee, S., 2000. "Quality of working life and labour migration." Ph.D. Thesis, Mahidol University, Bangkok, Thailand.
- Waralyam, L., 2002. "Migrations in the southern region of Thailand: An analysis of lees theory." Ph.D. Thesis, Mahidol University, Bangkok, Thailand.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Weston, R. and P.A. Gore Jr., 2006. **A brief guide to structural equation modeling**. *Counsel. Psychol.*, 34: 719-751.
- Wingwon, B. and M. Piriyaikul, 2010. **Antecedents of PLS path model for competitive advantage and financial performance of SMEs in Thailand**. *Afr. J. Market. Manage.*, 2: 123-135.
- Worthington, R.L. and T.A. Whittaker, 2006. **Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices**. *Counsel. Psychol.*, 34: 806-838.
- Yodsan, D., 2005. "The legal problems arising from migrant workers movement into Thailand." Master's Thesis, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand.
- Yodtuga, P., 2003. "Labor movement in latex industry: A case study in Sadao, Songkla Province." Ph.D. Thesis, Prince of Songkla University, Thailand.
- Yongyuan, B., 2001. "Migrant adjustment in Thailand." Ph.D. Thesis, Mahidol University, Bangkok, Thailand.
- Yulisman, L., 2013. **RI to review deal with Malaysia, Thailand**. *The Jakarta Post*, Jakarta, April 9, 2013. [ออนไลน์] Available: <http://www.thejakartapost.com/news/2013/04/09/ri-review-deal-with-malaysia-thailand.html>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี (Free Movement) สำหรับอุตสาหกรรมยางพาราเพื่อนำพาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชุดนี้ จะถูกนำไปใช้ร่วมกับข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามชุดอื่นโดยประมวลผลออกมาเป็นรายงานทางสถิติ และจะ ไม่มีการอ้างอิงชื่อหน่วยงานใดหรือบุคคลใดเป็นการเฉพาะเจาะจง

แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งส่วนของแบบสอบถามเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย

1) ข้อมูลของกิจการ จำนวน 5 ข้อ

คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

2) ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปร นโยบายแรงงานภาครัฐ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ระดับทักษะแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี จำนวน 60 ข้อ

คำอธิบาย แบบสอบถามจะใช้ Scale 7 point ดังนี้

7 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

6

หมายถึง เห็นด้วย

5 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย

4

หมายถึง ไม่มีความเห็น

3 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย

2

หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3) ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็น การช่วยเหลือให้การทำการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้

หากมีข้อสงสัยหรือต้องการแสดงความเห็นต่อแบบสอบถามนี้กรุณาติดต่อ.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

หรือที่ E-mail: .....

### ส่วนที่ 1: ข้อมูลของกิจการ

1. ปีที่ก่อตั้งบริษัท(พ.ศ.) : \_\_\_\_\_
2. มูลค่าสินทรัพย์ถาวรในปัจจุบัน(ล้านบาท) : \_\_\_\_\_
3. จำนวนพนักงาน (คน) :  เริ่มกิจการ  ปัจจุบัน \_\_\_\_\_
4. จำนวนแรงงานต่างด้าว : \_\_\_\_\_
5. สินค้าหลักของบริษัท : \_\_\_\_\_

### ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

6. เพศ  
 ชาย  หญิง
7. อายุ \_\_\_\_\_ ปี
8. ประสบการณ์การทำงาน \_\_\_\_\_ ปี
9. การศึกษาสูงสุด  
 ปริญญาตรี  ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก  อื่นๆ โปรดระบุ \_\_\_\_\_



ส่วนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี และโปรดทำ  
เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน →

1. นโยบายแรงงานภาครัฐ	ไม่เห็นด้วย			→	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	1	2	3		4	5	6	7
<b>นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท</b>								
1. ท่านจ่ายเงินค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทแก่พนักงานที่จบใหม่								
2. หน่วยงานของได้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 ตามนโยบายของรัฐ								
3. นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททำให้ท่านได้พนักงานที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ								
4. นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ทำให้หน่วยงานของท่านได้มีโอกาสเลือกแรงงานต่างด้าว								
5. เมื่อมีนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททำให้หน่วยงานของท่านปรับลดสวัสดิการบางส่วนลง								
<b>นโยบายแรงงานต่างด้าว</b>								
6. หน่วยงานของท่านได้มีแรงงานต่างด้าวที่รับจากจดทะเบียนแรงงาน								
7. หน่วยงานของท่านได้มีทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อนำไปแจ้งต่อกรมแรงงาน								
8. หน่วยงานของท่านได้สำเนาการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวไว้								
9. ขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมียุติลง								
10. แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในหน่วยงานของท่านมีเอกสารแสดงตนอย่างครบถ้วน								
11. ท่านรู้สึกว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติช่วยให้กิจการดีขึ้น								
12. หน่วยงานของท่านได้ถือครองบัตรจดทะเบียนต่างด้าวตัวจริงไว้								
<b>นโยบายระบบการจัดสวัสดิการสังคม</b>								
13. หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดสวัสดิการสังคมอย่างเคร่งครัด								
14. ท่านเห็นว่าค่าจ้างที่สูงขึ้นจะทำให้ท่านสามารถคัดเลือกพนักงานได้ตามความต้องการของสถานประกอบการ								
15. การจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นเป็นภาระต่อค่าใช้จ่ายสำหรับหน่วยงานของท่าน								

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้ภายในของกรมการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี (Free Movement) ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตามที่มุ่งหวังที่จะนำผลไปใช้กับสมาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ที่กำลังดำเนินการนำไปใช้

2. ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์	ไม่เห็นด้วย			→	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	1	2	3	4	5	6	7
<b>ค่าจ้าง</b>							
16. ท่านได้จ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวโดยพิจารณาจากปริมาณงานของแรงงาน							
17. ท่านได้จ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวเท่ากับการจ่ายค่าจ้างแรงงานไทย							
18. ท่านได้มีการจ่ายค่าจ้าง โดยตรงตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่ายประจำ							
19. ท่านได้จัดให้มีเวลาทำงานไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์							
<b>สวัสดิการ</b>							
20. ท่านมีที่พักให้แก่แรงงาน							
21. ท่านมีอาหารกลางวันให้แก่แรงงาน							
22. ท่านมีการดูแลสุขภาพและรักษาพยาบาลให้แก่แรงงาน นอกเหนือจากระบบประกันสังคม							
23. ท่านมีระบบประกันสังคมให้แก่แรงงาน							
24. ท่านได้มีการจัดกิจกรรมชดเชยให้แก่แรงงาน							
25. ท่านมีเงินฌานุปกิจให้แก่แรงงาน							
26. ท่านเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็น							
<b>สวัสดิการ</b>							
27. หน่วยงานของท่านได้มีการปรับจ่าพนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง							
28. หน่วยงานของท่านได้มีการจ่ายโบนัสประจำปีให้แก่พนักงาน							
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>							
29. ท่านได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ไม่เย็นหรือร้อนเกินไป							
30. ท่านได้มีมาตรการเยียวยาแรงงานหลังจากที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน							
31. ท่านได้จัดให้สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ							
32. ท่านได้จัดสถานที่ทำงาน โดยให้มีห้องน้ำที่สะอาด							
33. ท่านได้จัดสถานที่ทำงาน โดยให้มีห้องน้ำที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การศึกษาวิจัยเชิงลึก เหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพาราในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี (Free Movement) ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตามที่อุตสาหกรรมยางพาราเพื่อนำไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ที่มีการนำไปใช้

3. ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์	ไม่เห็นด้วย				เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	1	2	3	4	5	6	7
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน</b>							
34. หน่วยงานของท่านได้จัดที่พักไว้สำหรับพนักงานในหน่วยงาน							
35. พนักงานของท่านมีความพึงพอใจในการทำงาน							
36. หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ทำงานให้ผู้นับถือศาสนาทุกนิกาย							
37. หน่วยงานของท่านได้ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงาน							
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน</b>							
38. ท่านได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน ระหว่างแรงงานต่างชาติและแรงงานในพื้นที่อย่างเท่าเทียมกัน							
39. ท่านมีให้โอกาสพนักงานของท่านได้แสดงความคิดเห็น							
40. หน่วยงานของท่านได้กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม							
<b>4. ความต้องการแรงงาน</b>							
<b>แรงงานที่มีฝีมือ</b>							
41. ท่านขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ							
42. หน่วยงานของท่านมีโครงการที่มีฝีมือมากกว่างาน							
43. แรงงานที่มีฝีมือในหน่วยงานของท่านมีอัตราการเข้าออกสูง							
44. ท่านได้มีการจัดจ้างแรงงานที่มีฝีมือที่เป็นแรงงานต่างด้าว							
<b>แรงงานกึ่งฝีมือ</b>							
45. ท่านต้องการแรงงานกึ่งฝีมือเนื่องจากต้นทุนแรงงานถูก							
46. แรงงานกึ่งฝีมือในหน่วยงานของท่านมีอัตราการเข้าออกสูง							
47. หน่วยงานของท่านมีโอกาสได้เลือกจ้างแรงงานกึ่งฝีมือที่มีคุณภาพจากการที่แรงงานที่มีฝีมืออยู่ในตลาดมาก							
<b>แรงงานไร้ฝีมือ</b>							
48. หน่วยงานท่านส่วนมากได้มีการจัดจ้างแรงงานไร้ฝีมือที่เป็นแรงงานต่างด้าว							
49. หน่วยงานของท่านเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ							
50. แรงงานไร้ฝีมือในหน่วยงานของท่านมีอัตราการเข้าออกสูง							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจแปรรูปอาหารในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี (Free Movement) ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม

คำนี้ถูกสถานกัมพูชาวางพิมพ์เพื่อนำไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ที่มีการนำไปใช้

5. การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี	ไม่เห็นด้วย			→	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	1	2	3	4	5	6	7	
<b>ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างสม่ำเสมอ</b>								
51. แรงงานที่มีฝีมือในหน่วยงานของท่านมีการย้ายงานอย่างสม่ำเสมอ								
52. หน่วยงานของท่าน ได้จ้างแรงงานต่างชาติในอัตราเดียวกับแรงงานในพื้นที่								
53. พนักงานฝ่ายผลิต ในหน่วยงานของท่านมีการย้ายงานอย่างสม่ำเสมอ								
<b>ปัจจัยอัตราการลาออกของพนักงาน</b>								
54. ในช่วงเวลา 1 เดือนที่ผ่านมาพนักงานในหน่วยงานของท่านมีอัตราการลาออกต่ำกว่าร้อยละ 5								
55. สาเหตุที่พนักงานในหน่วยงานของท่านลาออกเนื่องจากค่าตอบแทนต่ำกว่าบริษัทคู่แข่ง								
56. หน่วยงานของท่านพบปัญหาการลาออกของพนักงานเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงถิ่นฐานที่อยู่								
<b>ปัจจัยการคัดเลือกพนักงานจากคู่แข่ง</b>								
57. ท่านได้ซื้อตัวพนักงานที่มีฝีมือจากบริษัทคู่แข่ง								
58. หน่วยงานของท่านได้คัดเลือกพนักงานจากบริษัทคู่แข่ง								
59. หน่วยงานของท่านได้จ่ายค่าแรงสูงกว่าบริษัทอื่น ๆ ที่เป็นคู่แข่ง								
60. พนักงานในหน่วยงานของท่านได้ชักชวนเพื่อนมาทำงานจากบริษัทคู่แข่ง								

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ข้อคำถามใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกจะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลาง ของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจแปรรูปยางพารา จำนวน 11 ราย โดยสอบถามในประเด็น การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา นโยบายแรงงานภาครัฐ ระดับทักษะแรงงาน ปัจจัย แรงงานสัมพันธ์ สอดคล้องต่อกรอบแนวคิดในการวิจัยหรือไม่ 1 คน สัมภาษณ์ ทั้ง 6 ประเด็น

#### ตารางแสดงประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ลำดับ	ประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์
ประเด็นที่ 1	ท่านคิดว่าปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น
ประเด็นที่ 2	ท่านคิดว่า ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น
ประเด็นที่ 3	ท่านคิดว่า ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยผลักและปัจจัยดูด หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น
ประเด็นที่ 4	ท่านคิดว่า ปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ได้แก่ ปัจจัยผลักและปัจจัยดูด หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น
ประเด็นที่ 5	ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยผลักและปัจจัยดูด หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น
ประเด็นที่ 6	ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา เพราะเหตุใด

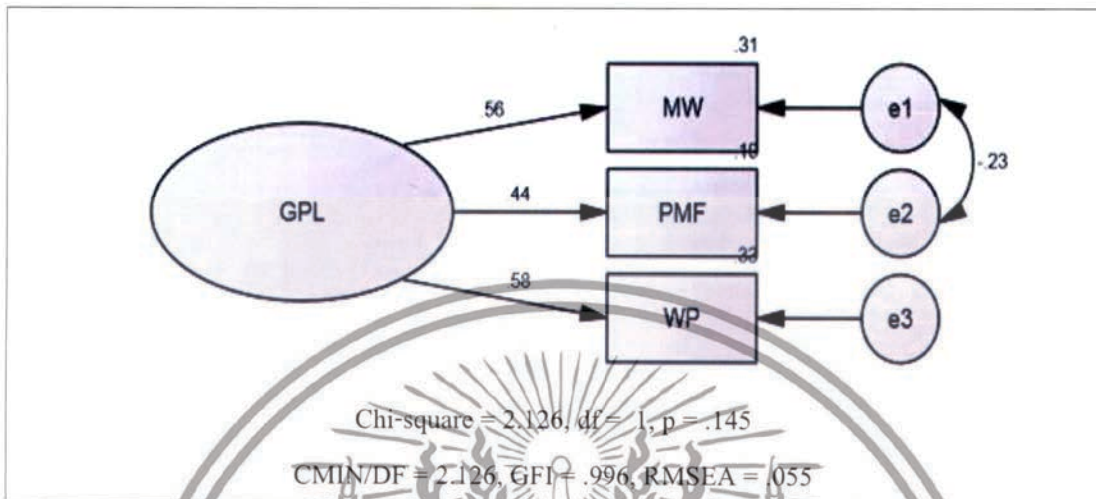
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## โมเดลที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ

### Government policies for Labour workers: GPL



#### Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 2.126

Degrees of freedom = 1

Probability level = .145

#### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
MW <--- GPL	.558
PMF <--- GPL	.436
WP <--- GPL	.579

#### Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e1 <--> e2	-.225

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
WP	.335
PMF	.190
MW	.312

**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	5	2.126	1	.145	2.126
Saturated model	6	.000	0		
Independence model	3	67.593	3	.000	22.531

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.053	.996	.978	.166
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.229	.896	.792	.448

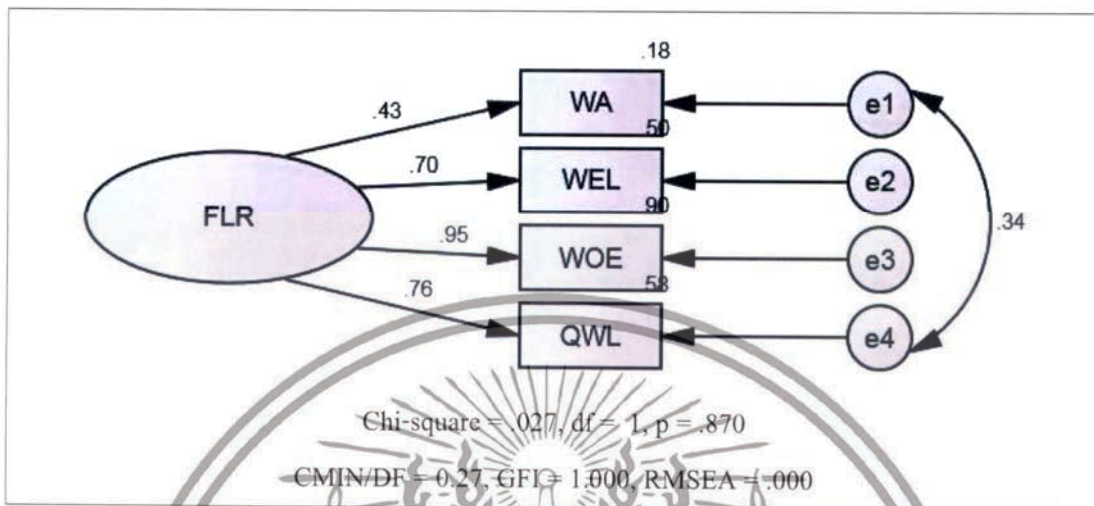
**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.055	.000	.160	.320
Independence model	.239	.192	.290	.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โมเดลที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์

Factors of Labour Relation: FLR



Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = .027

Degrees of freedom = 1

Probability level = .870

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
WA <--- FLR	.429
WEL <--- FLR	.704
WOE <--- FLR	.948
QWL <--- FLR	.765

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e1 <--> e4	.344

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
QWL	.585
WOE	.898
WEL	.496
WA	.184

**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	9	.027	1	.870	.027
Saturated model	10	.000	0		
Independence model	4	629.671	6	.000	104.945

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.002	1.000	1.000	.100
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.439	.527	.211	.316

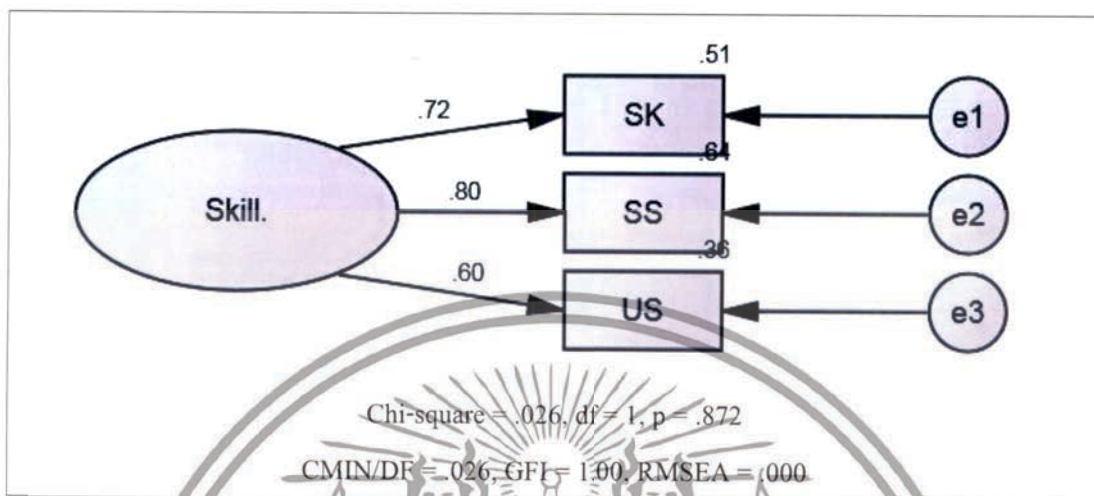
**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.072	.919
Independence model	.526	.491	.561	.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### โมเดลที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน

Level of Skill: LS



#### Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = .026

Degrees of freedom = 1

Probability level = .872

#### Standardized Regression Weights:

	Estimate
SK <--- Skill.	.717
SS <--- Skill.	.801
US <--- Skill.	.601

#### Squared Multiple Correlations:

	Estimate
US	.361
SS	.642
SK	.514

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	5	.026	1	.872	.026
Saturated model	6	.000	0		
Independence model	3	266.854	3	.000	88.951

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.007	1.000	1.000	.167
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.533	.668	.337	.334

**Baseline Comparisons**

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	1.000	1.000	1.004	1.011	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

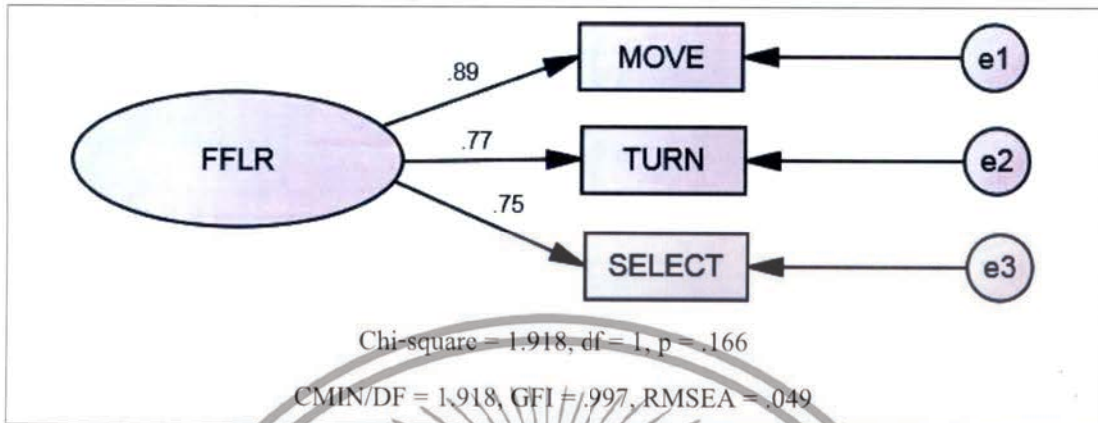
**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	POLOSE
Default model	.000	.000	.071	.920
Independence model	.484	.435	.534	.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### โมเดลที่ 4 ระดับทักษะแรงงาน

#### Free flow of Labour in Rubber Industry: FFLR



#### Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 1.918

Degrees of freedom = 1

Probability level = .166

#### Standardized Regression Weights:

	Estimate
MOVE <--- FFLR	.892
TURN <--- FFLR	.773
SELECT <--- FFLR	.747

#### Model Fit Summary

##### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	5	1.918	1	.166	1.918
Saturated model	6	.000	0		
Independence model	3	484.348	3	.000	161.449

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.061	.997	.980	.166
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.905	.544	.087	.272

**Baseline Comparisons**

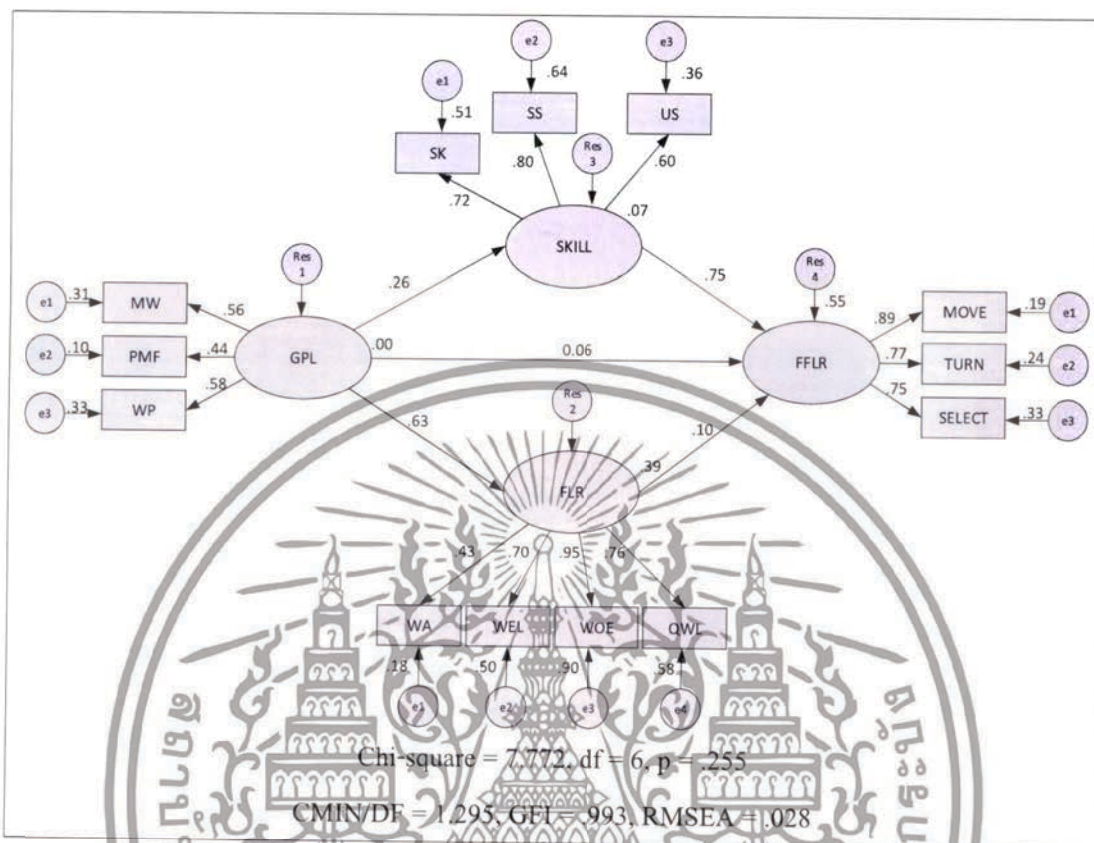
Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.996	.988	.998	.994	.998
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.049	.000	.156	.348
Independence model	.653	.605	.703	.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### โมเดลที่ 5 ภาพรวมโมเดล



**Result (Default model)**

Minimum was achieved

Chi-square = 7.772

Degrees of freedom = 6

Probability level = .255

**Standardized Regression Weights:**

	Estimate
SKILL <--- GPL	.336
FLR <--- GPL	.461
FFLR <--- FLR	-.189
FFLR <--- SKILL	.810
FFLR <--- GPL	.256
MOVE <--- FFLR	.920
SELECT <--- FFLR	.746
TURN <--- FFLR	.740

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Correlations:**

	Estimate
MOVE	.190
TURN	.240
SELECT	.330

**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	15	7.772	1	.255	1.295
Saturated model	21	.000	0		
Independence model	6	1058.295	15	.000	70.553

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.025	.993	.976	.284
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.665	.460	.244	.329

**Baseline Comparisons**

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.993	.982	.998	.996	.998
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.028	.000	.077	.717
Independence model	.430	.408	.452	.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## โมเดลที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ

### Government policies for Labour workers: GPL

#### (1) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

Minimum wage: MW

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.450	4

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MW1	15.48	11.702	.323	.384
MW2	15.21	12.206	.316	.350
MW3	16.65	10.126	.266	.369
MW4	16.83	9.290	.230	.517

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	2

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MW1	6.18	1.428	.524	.
MW2	5.91	2.075	.524	.

#### (2) นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

The policies of management for foreign workers: PMF

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	7

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PMF1	30.76	68.979	.850	.875
PMF2	30.73	69.074	.874	.872
PMF3	30.67	70.542	.871	.873
PMF4	31.11	83.925	.451	.918
PMF5	31.04	73.610	.771	.885
PMF6	31.41	82.386	.487	.915
PMF7	30.76	76.565	.728	.890

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## (3) นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม

Welfare Policies: WP  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.414	3

## Item-Total Statistics

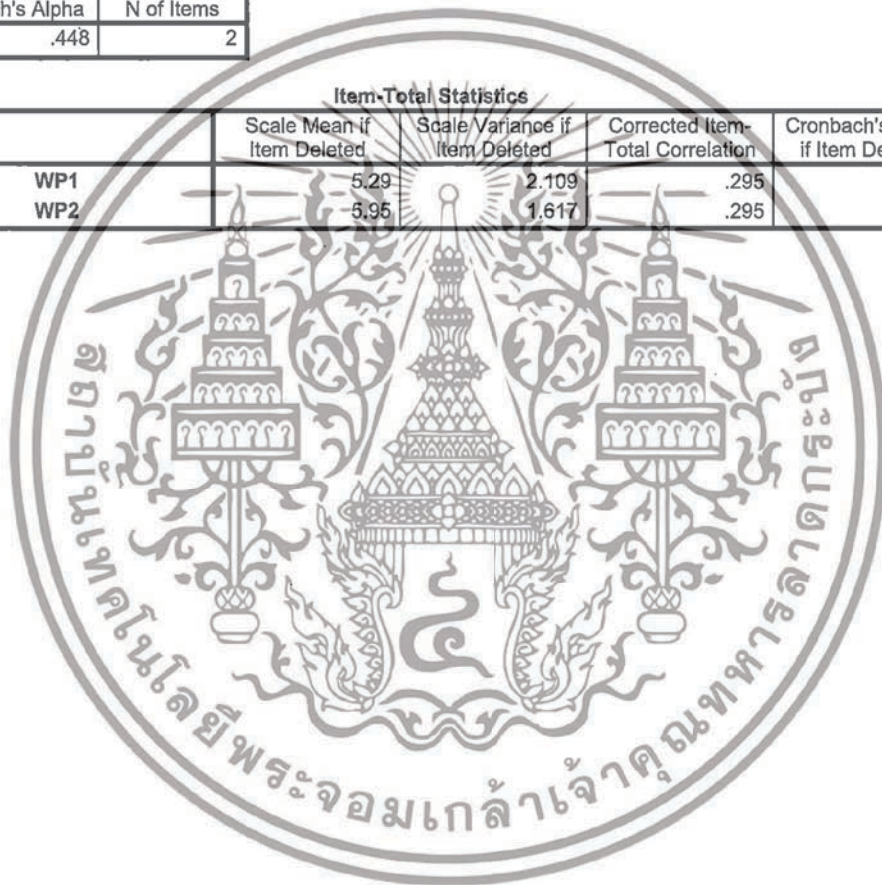
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WP1	10.38	4.652	.357	.134
WP2	11.05	4.732	.220	.373
WP3	11.24	4.803	.182	.448

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.448	2

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WP1	5.29	2.109	.295	.
WP2	5.95	1.617	.295	.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Total****โมเดลที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ****Government policies for Labour workers: GPL****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MW1	67.89	172.297	.131	.849
MW2	67.63	170.122	.249	.842
MW3	69.07	152.216	.547	.826
MW4	69.24	161.696	.261	.848
PMF1	68.49	140.788	.745	.811
PMF2	68.46	140.760	.769	.809
PMF3	68.39	142.436	.772	.810
PMF4	68.83	157.831	.445	.833
PMF5	68.76	146.261	.689	.816
PMF6	69.14	154.380	.515	.828
PMF7	68.49	149.384	.668	.819
WP1	67.86	168.245	.286	.841
WP2	68.52	168.591	.228	.845
WP3	68.71	166.000	.288	.842

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MW1	53.49	120.070	.124	.855
MW2	53.23	118.193	.248	.845
PMF1	54.09	82.976	.774	.801
PMF2	54.06	93.023	.797	.799
PMF3	53.99	94.604	.794	.801
PMF4	54.43	108.162	.434	.834
PMF5	54.36	97.461	.719	.808
PMF6	54.74	106.024	.483	.830
PMF7	54.09	99.942	.703	.811
WP1	53.46	116.344	.296	.842
WP2	54.12	117.589	.202	.850

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## โมเดลที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์

## Factors of Labour Relation: FLR

## (1) ค่าจ้าง

Wage: WA

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.551	4

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WA1	16.56	11.981	.235	.566
WA2	15.95	9.748	.439	.380
WA3	15.09	12.460	.360	.467
WA4	15.67	11.711	.329	.484

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.566	3

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WA2	11.42	5.808	.355	.513
WA3	10.56	7.067	.428	.408
WA4	11.14	6.566	.363	.484

## (2)สวัสดิการ

Welfare: WEL

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WEL1	37.58	58.351	.371	.753
WEL2	39.54	49.068	.373	.765
WEL3	38.56	48.103	.566	.717
WEL4	37.42	56.706	.460	.743
WEL5	38.18	53.168	.465	.737
WEL6	38.39	49.473	.526	.725
WEL7	38.26	49.689	.535	.723
WEL8	38.20	50.882	.482	.733

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## (3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Working Environment: WOE  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	5

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WOE1	22.61	20.606	.660	.856
WOE2	22.58	18.845	.676	.853
WOE3	22.32	20.436	.708	.846
WOE4	22.52	18.559	.760	.831
WOE5	22.65	18.362	.716	.843

## (4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Quality of Working Life: QWL  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	7

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL1	34.31	30.404	.525	.860
QWL2	34.55	30.721	.544	.857
QWL3	34.28	28.300	.745	.830
QWL4	34.40	28.405	.727	.833
QWL5	34.37	28.931	.603	.850
QWL6	34.42	28.479	.641	.845
QWL7	34.25	28.823	.674	.840

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## Total

## โมเดลที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์

Factors of Labour Relation: FLR  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	24

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WA1	128.56	362.694	.187	.907
WA2	127.95	356.056	.280	.904
WA3	127.09	352.795	.457	.899
WA4	127.67	350.386	.424	.900
WEL1	126.93	355.403	.527	.898
WEL2	128.90	354.940	.216	.909
WEL3	127.92	342.060	.486	.899
WEL4	126.77	352.547	.580	.897
WEL5	127.54	343.377	.580	.897
WEL6	127.75	344.379	.465	.900
WEL7	127.62	340.678	.540	.898
WEL8	127.55	345.258	.467	.899
WOE1	127.53	346.143	.673	.895
WOE2	127.50	339.267	.692	.894
WOE3	127.24	345.703	.706	.895
WOE4	127.44	343.508	.645	.895
WOE5	127.57	340.528	.661	.895
QWL1	127.30	348.635	.621	.896
QWL2	127.55	353.839	.536	.898
QWL3	127.28	346.972	.687	.895
QWL4	127.39	347.728	.663	.896
QWL5	127.36	351.035	.530	.898
QWL6	127.41	350.169	.549	.898
QWL7	127.25	350.995	.575	.897

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WA2	123.42	342.664	.257	.910
WA3	122.56	337.950	.460	.904
WA4	123.14	335.789	.423	.905
WEL1	122.40	340.235	.538	.903
WEL2	124.37	340.861	.206	.915
WEL3	123.38	327.535	.486	.904
WEL4	122.24	337.556	.587	.902
WEL5	123.00	328.673	.584	.901
WEL6	123.22	329.793	.466	.904
WEL7	123.09	326.447	.536	.902
WEL8	123.02	330.968	.462	.904
WOE1	123.00	331.295	.679	.900
WOE2	122.97	324.566	.698	.899
WOE3	122.71	330.602	.720	.899
WOE4	122.91	328.627	.653	.900
WOE5	123.03	325.900	.665	.899
QWL1	122.76	334.048	.620	.901
QWL2	123.01	338.965	.540	.903
QWL3	122.74	332.037	.696	.900
QWL4	122.86	333.096	.664	.900
QWL5	122.83	336.253	.532	.903
QWL6	122.88	335.042	.559	.902
QWL7	122.71	335.875	.585	.902



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### โมเดลที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน

#### Level of Skill: LS

#### (1) แรงงานมีฝีมือ

##### Skilled labour: SK Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.494	3

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	8.89	6.012	.326	.382
SK2	9.10	5.524	.306	.404
SK3	9.41	4.684	.315	.399

#### (2) แรงงานกึ่งมีฝีมือ

##### Semi - skilled labour: SS Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	3

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SS1	9.19	5.793	.555	.519
SS2	9.28	6.305	.511	.579
SS3	9.02	6.819	.439	.669

#### (3) แรงงานไร้ฝีมือ

##### Unskilled labour: US Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	3

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
US1	8.50	10.373	.650	.810
US2	8.22	10.280	.721	.738
US3	8.17	10.627	.706	.754

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Total****โมเดลที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน**

Level of Skill: LS  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	35.08	76.046	.290	.825
SK2	35.30	70.193	.489	.806
SK3	35.60	68.463	.471	.808
SS1	35.34	68.305	.532	.801
SS2	35.43	66.677	.637	.789
SS3	35.17	71.487	.430	.812
US1	35.95	63.082	.596	.793
US2	35.67	64.566	.577	.795
US3	35.62	63.267	.648	.785



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## โมเดลที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในอุตสาหกรรมยางพารา

### Free flow of Labour in Rubber Industry: FFLR

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	377	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	377	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.846	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOVE	4.2308	1.49213	377
TURN	4.4854	1.30506	377
SELECT	3.8488	1.41034	377

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOVE	4.2308	1.49213	377
TURN	4.4854	1.30506	377
SELECT	3.8488	1.41034	377

#### Inter-Item Correlation Matrix

	MOVE	TURN	SELECT
MOVE	1.000	.673	.686
TURN	.673	1.000	.580
SELECT	.686	.580	1.000

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.188	3.849	4.485	.637	1.165	.103	3
Item Variances	1.973	1.703	2.226	.523	1.307	.069	3
Inter-Item Covariance	1.274	1.068	1.443	.375	1.351	.029	3
Inter-Item Correlations	.646	.580	.686	.105	1.181	.003	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOVE	8.3342	5.829	.764	.584	.733
TURN	8.0796	7.102	.684	.479	.813
SELECT	8.7162	6.550	.696	.496	.800

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	377	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	377	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.846	3

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOVE	4.2308	1.49213	377
TURN	4.4854	1.30506	377
SELECT	3.8488	1.41034	377

## Inter-Item Correlation Matrix

	MOVE	TURN	SELECT
MOVE	1.000	.673	.686
TURN	.673	1.000	.580
SELECT	.686	.580	1.000

## Inter-Item Covariance Matrix

	MOVE	TURN	SELECT
MOVE	2.226	1.310	1.443
TURN	1.310	1.703	1.068
SELECT	1.443	1.068	1.989

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.188	3.849	4.485	.637	1.165	.103	3
Item Variances	1.973	1.703	2.226	.523	1.307	.069	3
Inter-Item Covariances	1.274	1.068	1.443	.375	1.351	.029	3
Inter-Item Correlations	.646	.580	.686	.105	1.181	.003	3

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOVE	8.3342	5.829	.764	.584	.733
TURN	8.0796	7.102	.684	.479	.813
SELECT	8.7162	6.550	.696	.496	.800

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.5650	13.562	3.68263	3

## Descriptive Statistics

	N	Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
MOVE	377	1.00	7.00	4.2308	1.49213	-.387	.126	-.578	.251				
TURN	377	1.00	7.00	4.4854	1.30506	-.550	.126	-.263	.251				
SELECT	377	1.00	7.00	3.8498	1.41034	.019	.126	-.775	.251				
Valid N (listwise)	377												

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## DESCRIPTIVE

### โมเดลที่ 1 นโยบายแรงงานภาครัฐ (GPL)

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
MW	377	1.00	7.00	6.0451	1.15170	-1.694	.126	3.619	.251
PMF	377	1.00	7.00	5.1542	1.43217	-1.190	.126	.712	.251
WP	377	1.00	7.00	5.6180	1.09581	-1.189	.126	2.198	.251
Valid N (listwise)	377								

### โมเดลที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ (FLR)

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
WA	377	1.00	7.00	5.5190	1.15392	-1.162	.126	2.171	.251
WEL	377	1.00	7.00	5.4688	1.01238	-1.186	.126	2.350	.251
WOE	377	1.00	7.00	5.6340	1.08300	-1.365	.126	2.833	.251
QWL	377	1.00	7.00	5.7284	.89000	-1.401	.126	4.114	.251
Valid N (listwise)	377								

### โมเดลที่ 3 ระดับทักษะแรงงาน (SKILL)

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
SK	377	1.00	6.67	4.5678	1.03862	-.524	.126	.565	.251
SS	377	1.00	7.00	4.5825	1.16732	-.637	.126	.518	.251
US	377	1.00	7.00	4.1487	1.55082	-.272	.126	-.691	.251
Valid N (listwise)	377								

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โมเดลที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในอุตสาหกรรมยางพารา (FFLR)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std.	Statistic	Std.
							Error		Error
MOVE	377	1.00	7.00	4.2308	1.49213	-.387	.126	-.578	.251
TURN	377	1.00	7.00	4.4854	1.30506	-.550	.126	-.263	.251
SELECT	377	1.00	7.00	3.8488	1.41034	.019	.126	-.775	.251
Valid N (listwise)	377								



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ตรวจแบบสอบถาม

ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ตรวจสอบแบบสอบถามจำนวน 5 ท่าน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	ที่ทำงาน
1	นางศิมาภรณ์ แก้วประสม	ผู้จัดการ โรงงาน	บมจ.ไทยฮั้วยางพารา
2	นายกรานต์ กิตติพล	กรรมการผู้จัดการ	บจก.ไทยแมกซ์ เอสทีอาร์
3	นายสุวิทย์ นั้ววิเชียร	ผู้อำนวยการศูนย์ เศรษฐกิจการลงทุน ภาค 6	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน (บีโอไอ) สำนัก นายกรัฐมนตรี
4	นายบรรจง พงษ์ศาสตร์	ที่ปรึกษาด้าน ทรัพยากรมนุษย์	บมจ.ไทยฮั้วยางพารา
5	ผศ.ดร.ชวลิต จินอนันต์	หัวหน้าภาควิชาการ จัดการเทคโนโลยี	สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ สิรินธร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ตรวจสอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย:

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	ที่ทำงาน
1	ดร.ประชา ตันเสณีย์	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และแผน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าพระนครเหนือ
2	นางสาวชุตินา พุ่มศรีสวัสดิ์	ผู้อำนวยการศูนย์ เศรษฐกิจการลงทุนภาค 2	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน (บีโอไอ) สำนักนายกรัฐมนตรี
3	นางรัตนวิมล นารี ศุภรีเขตร	ผู้อำนวยการศูนย์ เศรษฐกิจการลงทุนภาค 3	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน (บีโอไอ) สำนักนายกรัฐมนตรี
4	นายไมตรี สุวรรณศิริ	ผู้อำนวยการโรงงาน	บมจ.ไทยฮั้วยางพารา
5	นายชาญชัย ธรรมศักดิ์	ผู้จัดการโรงงาน	บมจ.ไทยรับเบอร์ ลาเท็กซ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ชื่อ	ตำแหน่ง	ที่ทำงาน
1.นายชาติรี หนูเขียว	ผู้จัดการโรงงาน	บริษัท ศรีตรังอะโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) จังหวัดเลย
2.นางสาวธิญาภรณ์ ประทุม	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	บริษัท ไทยรับเบอร์ลาเท็กซ์ จำกัด จังหวัดระยอง
3.นายสันติราษฎร์ ชูแก้ว	ผู้จัดการโรงงาน	บริษัท รับเบอร์แลนด์โปรดักส์ จำกัด จังหวัดบุรีรัมย์
4.นายเรวัช วุฒิพงศ์	ผู้จัดการสาขา	บริษัท ไทยรับเบอร์ลาเท็กซ์ จำกัด จังหวัดจังหวัดภูเก็ต
5.นางอจรา น้อยดี.	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บริษัท ไทยฮั้วยางพารา จำกัด (มหาชน)
6.นายสมภัก กิตติติลล.	ผู้จัดการสาขา	บริษัท สีนทองไทย รับเบอร์ จำกัด สาขาจังหวัดระยอง
7.นายสมศักดิ์ ชูจันทร์	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	บริษัท เซาร์แลนรับเบอร์ จำกัด จังหวัดสงขลา
8.นายประจักษ์ขย สว่างเพชร	ผู้จัดการสาขา	บริษัท ไทยฮั้วยางพารา จำกัด (มหาชน) จังหวัดบุรีรัมย์
9.นายธีรนนท์ เดชอนันต์	ผู้จัดการสาขา	บริษัท บริษัท ชุมิโตโม รับเบอร์ จำกัด
10.นายพิชัย ชาติสวัสดิ์	ผู้จัดการผลิต	บริษัท ไทยฮั้วยางพารา จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง
11.นางสาวกนิษฐา ศรีเรือง	ผู้จัดการสายทรัพยากรมนุษย์	บริษัท โยโกฮาม่า จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการสัมภาษณ์ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารโรงงาน 11 ราย

**ประเด็นที่ 1** ท่านคิดว่าปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 1

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 1	<p>นโยบายแรงงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จะส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ กล่าวคือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไทยยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น และเห็นว่า ยังมีแรงงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำจำนวนมากที่ผ่านมา ความไม่สมดุลดังกล่าวเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า การคุ้มครองแรงงานยังครอบคลุมไม่ทั่วถึงที่จะทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างสอดคล้องกับค่าครองชีพอีกเป็นจำนวนมากทั่วประเทศ ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของแรงงานตกต่ำเสี่ยงต่อความยากจนและภาระหนี้สิน การดำเนินนโยบาย “ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว” ของรัฐบาลในปี พ.ศ. 2555 เป็นการเพิ่มค่าแรงถึงร้อยละ 80 ของค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ย ซึ่งนโยบายดังกล่าวถือว่าเป็นนโยบายที่มีความสำคัญและจะมีผลกระทบอย่างมหาศาลกับตลาดแรงงานไทย ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเท่ากันทั่วประเทศ มีฐานะความเป็นอยู่โดยรวมดีขึ้น เนื่องจากมีเงินทุนหมุนเวียนจากการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น รัฐสามารถจัดเก็บภาษีได้มากขึ้น การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทำให้แรงงานได้ประโยชน์โดยตรงและค่าจ้างใหม่ที่เพิ่มขึ้นช่วยลดความเหลื่อมล้ำให้กับแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้น้อยและมีอำนาจต่อรองน้อย</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 1

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 2	นโยบายค่าแรง 300 บาท การจัดระบบสวัสดิการ การบริหารแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อทักษะแรงงานทั้งแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ โดยตรง ด้วยเหตุผลประกอบคือ แรงงานทั้ง 3 ระดับเป็นแรงงานที่ทำงานขั้นพื้นฐานของอุตสาหกรรม และเป็นต้นทุนการผลิตที่สำคัญดังนั้นหากค่าจ้างมีการกำหนดระดับขั้นต่ำที่ 300 บาท เหมือนเป็นการประกันว่าหากแรงงานที่กึ่งฝีมือ และมีฝีมือมีโอกาสที่จะได้ค่าแรงเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน
คนที่ 3	จากนโยบายดังกล่าวของรัฐบาลไม่ว่าจะเป็น นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม และนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จะมีผลกระทบโดยตรงต่อภาคการผลิตในด้านต้นทุนการผลิต การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาทนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อต้นทุนของภาคการผลิต ผ่านต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน (Labor Cost) ที่เพิ่มสูงขึ้น และในอุตสาหกรรมยางพาราจากข้อมูล พบว่าสัดส่วนของต้นทุนค่าจ้างแรงงาน ต่อต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตทั้งหมดนั้น อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง จึงทำให้ประเมินว่า การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาทครั้งนี้ จะมีผลกระทบต่อภาคการผลิตพอสมควร โดยประเมินว่าจะทำให้สัดส่วนของต้นทุนค่าจ้างแรงงาน ต่อต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตทั้งหมด เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 20 แต่อย่างไรก็ตามแรงที่สูงขึ้น อุตสาหกรรมยางพาราเองก็จะต้องมีการปรับกระบวนการที่ต้องใช้แรงงานในการดำเนินงานไม่ว่าจะระบบในการผลิต โดยพยายามที่จะจะนำเทคโนโลยีมาทดแทนมากขึ้น และในส่วนของแรงงานก็จะมี การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการพัฒนา ทักษะต่างๆเพิ่มมากขึ้น โดยการยกระดับความสามารถ เพื่อเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
คนที่ 4	ค่าจ้างขั้นต่ำยังมีผลต่อค่าจ้างแรงงานท้องถิ่น และการจ้างแรงงานต่างด้าว การจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานไทยลดลงแต่อย่างใด ในอุตสาหกรรมยางพาราแทบทุกประเภท การจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น 10% ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานไทยลดลงเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เพราะงานที่แรงงานต่างด้าวทำส่วนใหญ่แรงงานในประเทศก็ไม่ทำ และปัจจุบันนี้จำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นมาก ทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงของไทยลดลง และพบว่าค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยแรงงานไทย สำหรับผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต พบว่าการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของ ไทยมีผลต่อต้นทุนการผลิตน้อยมาก ดังนั้น นโยบายแรงงานของรัฐ ส่งผลต่อทักษะแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 1

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 5	<p>นโยบายแรงงานของรัฐ ส่วนของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลดีต่อรายได้ของแรงงานทั้ง 3 ระดับทั้งแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ โดยมีผลรายได้เพิ่มขึ้นและด้านของผู้ประกอบการจะได้รับผลกระทบทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น โดยค่าแรงที่เพิ่มขึ้นคือแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ต้องจ่ายค่าแรงตามที่รัฐบาลประกาศ ส่วนแรงงานที่มีฝีมือต้องปรับเพิ่มมากกว่า 300 บาทเนื่องจากค่าแรงจะจ่ายตามระดับทักษะของแรงงานในแต่ละประเภท ในภาพรวมแล้วค่าแรงจะมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นสูงมาก นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม จะส่งผลกระทบต่อแรงงาน ทั้งแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือพอสมควรเนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ มีผลให้บริษัทเองต้องปรับลด หรือตัดสวัสดิการบางอย่างที่เคยจัดให้ออกไป เช่น ค่าอาหารจาก 2 มื้อ เหลือเพียง 1 มื้อต่อวัน สำหรับ นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลด้านดีต่อระดับทักษะแรงงาน แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ เนื่องจากทางภาครัฐเข้ามาดำเนินการลงทะเบียนแรงงานในทุกพื้นที่และลดขั้นตอนความยุ่งยากต่างๆที่เคยมีทำให้แรงงานสามารถเข้าถึงบริการจากทางภาครัฐได้ง่ายและเร็วขึ้น</p>
คนที่ 6	<p>ในส่วนของกิจการแปรรูปยางพารา นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือค่อนข้างจะส่งผลกระทบ เพราะส่วนใหญ่งานในกิจการแปรรูปยางพารา จะใช้กำลังแรงงาน ความอดทน ขยันทำงาน เป็นส่วนใหญ่ ส่วนแรงงานที่มีฝีมือ การใช้ทักษะฝีมือ ก็ไม่ค่อยจำเป็นมากนัก ทำให้แรงงาน ในกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือจะมีอัตราการจ้างงานเป็นส่วนใหญ่ นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม จะส่งผลกระทบต่อแรงงาน แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือพอสมควร เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ มีผลให้บริษัทเองต้องมีการปรับในเรื่องของสวัสดิการบางตัวหรือบางตัว อาจมีการลดลงบ้าง นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของโรงงานยางพารา ส่งผลด้านดีต่อระดับทักษะแรงงาน แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ เพราะจะได้รับผลจากการเปลี่ยนนโยบายของรัฐบาล</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 1

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทักษะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 7	<p>เมื่อพิจารณาเป็นรายสาขาธุรกิจ รายอุตสาหกรรม คิดว่าปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วยนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ โดยทางตรง กรณีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท / วัน ส่งผลให้ค่าแรงเพิ่มขึ้นประมาณ 30% ถือว่าไม่น้อยสำหรับธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดเล็ก แต่สำหรับกิจการที่มีขนาดใหญ่สามารถรับมือได้ ธุรกิจที่มีการใช้แรงงานเป็นจำนวนมากต้องแบกรับภาระต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น ภาคการผลิต ธุรกิจที่จะมีต้นทุนเพิ่มขึ้นในระดับสูง เช่นธุรกิจสิ่งทอ ประมง การเกษตรและยางพารา ผลิตเครื่องนุ่งห่มและผลิตเครื่องกระเป่าหนัง ธุรกิจที่จะมีต้นทุนเพิ่มขึ้นในระดับสูงได้แก่ ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างบ้าน และ ธุรกิจการขนส่งทางบก อย่างไรก็ตามนโยบายดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ SMEs และผู้ใช้แรงงาน โดยในส่วนของผู้ใช้แรงงานจะมีรายได้เพิ่มขึ้นส่งผลให้มีกำลังซื้อเพิ่มมากขึ้น ผู้ประกอบการ SMEs จะปรับตัวหันมาใช้ความรู้และฝีมือในการประกอบธุรกิจมากขึ้น ให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานที่มีความรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะต่อไป นอกจากนี้การปรับเพิ่มค่าจ้างยังเป็นไปตามแนวโน้มของประเทศที่จะต้องปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานอยู่แล้วเนื่องจากอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงานทั้งระดับไร้ฝีมือและมีฝีมือ ในขณะที่ผู้ประกอบการจะมีต้นทุนเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ราคาสินค้าและบริการมีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้น ภาวะเงินเฟ้อจากต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นอาจกดดันให้ผู้ประกอบการหันไปใช้เครื่องจักร หรือแรงงานต่างด้าวทดแทน</p> <p>ส่วนการลดผลกระทบจากนโยบายการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท/วัน นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว อาจพิจารณาดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปในกลุ่มที่มีความพร้อมก่อน เช่น ผู้ประกอบการที่จำเป็นต้องใช้แรงงานกึ่งฝีมือหรือมีประสบการณ์ ขณะเดียวกันต้องมีการดำเนินมาตรการส่งเสริม สนับสนุนภาคธุรกิจ SMEs ในด้านต่างๆ ที่ชัดเจน เช่น ที่ประเทศสิงคโปร์ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับสูง รัฐบาลสิงคโปร์ได้ให้เงินสนับสนุนแบบให้เปล่าแก่ SMEs ที่มีศักยภาพ</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 1

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนคติผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 8	<p>สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทมีผลกระทบต่อแรงงาน โดยส่งผลกระทบต่อทั้งแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ โดยมีผลรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนผู้ประกอบการจะได้รับผลกระทบด้านลบคือ นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ทำให้ต้นทุนค่าแรงทั้ง แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือปรับสูงขึ้น 20-30%</li> <li>2) นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม จะส่งผลกระทบต่อแรงงาน ทั้งแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือไม่มากนัก เพราะปกติแล้วทางผู้ประกอบการได้จัดให้มีสำหรับแรงงานในทุกระดับอยู่แล้ว แต่สำหรับแรงงานต่างด้าว ไม่มีกรปรับนโยบาย จัดระบบสวัสดิการสังคม</li> <li>3) นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อบัณฑิตระดับทักษะแรงงาน แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ คือแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ๆ จากศูนย์ก่อนเพื่อทำการฝึกอบรม ไม่ว่าจะป็นทักษะการทำงานในด้านต่างๆ ด้านการสื่อสาร ซึ่งอาจจะมีกรสื่อสารที่ยังไม่เข้าใจ จะต้องมีกร Training ก่อนเข้าทำงาน</li> </ol>
คนที่ 9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท คิดว่ามีผลด้านดีต่อรายได้ของแรงงานทั้ง 3 ประเภท โดยแรงงานทั้ง 3 ประเภทจะมีผลรายได้เพิ่มขึ้น แต่ด้านบริษัทจะได้รับผลในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น โดยค่าแรงที่เพิ่มขึ้น แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือต้องจ่ายค่าแรงตามที่กฎหมายกำหนด และของแรงงานที่มีฝีมือต้องปรับเพิ่มมากกว่า 300 บาทเนื่องจากจ่ายตามระดับทักษะของแรงงานในแต่ละประเภท</li> <li>2) นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม จะส่งผลกระทบต่อแรงงานทั้ง 3 ระดับ เนื่องจากต้องจ่ายค่าแรงตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้บริษัทเองต้องปรับลดสวัสดิการ กิจกรรม หรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ บางอย่างที่เคยจัดให้ออกไป เช่น โบนัส จากปกติ 3 เดือน/ปี เหลือเพียง 1.5 เดือน /ปี</li> <li>3) นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีผลดีต่อแรงงาน และการที่ทางภาครัฐเข้ามาดำเนินการลงทะเบียนแรงงาน และลดขั้นตอน ทำให้แรงงานมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน</li> </ol>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 1

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทักษะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 10	<p>นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท มีผลต่อการพัฒนาทักษะของแรงงาน เมื่อแรงงานไร้ฝีมือ มีรายได้ขั้นต่ำอยู่ที่ 300 บาท แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ ย่อมมีรายได้เพิ่มขึ้นตามลำดับ ดังนั้นจึงมีแรงจูงใจที่จะทำให้แรงงานที่ไร้ฝีมือ พัฒนาทักษะของตัวเองขึ้นมาเป็นแรงงานฝีมือ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการที่จะต้องนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่จะต้องมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตาม แต่สิ่งที่ นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะได้รับ คือ งานหรือสินค้าที่มีคุณภาพ และมีราคาต่ำกว่า นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม ไม่น่าจะทรงผลต่อการพัฒนาทักษะของแรงงาน เพราะเนื่องจาก เมื่อแรงงานขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานของรัฐ สิทธิที่จะได้รับก็เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่มีฝีมือหรือไร้ฝีมือก็ตาม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมากในธุรกิจบางประเภทจำเป็นต้องใช้แรงงานทั้ง 3 ประเภทเป็นจำนวนมากกรณีที่รัฐบาลสามารถ นำแรงงานต่างด้าว มาขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องนั้น ทำให้ธุรกิจเหล่านี้ สามารถขับเคลื่อนไปได้ บริษัทก็สามารถสร้างเม็ดเงินเข้าประเทศได้ ในส่วนของตัวแรงงานเองก็จะเป็นการพัฒนาทักษะของแรงงานเองไปในตัว</p>
คนที่ 11	<p>กระทบอย่างมากปัจจุบันคนไทยที่ไม่มีฝีมือที่ใช้แรงงานทั่วไป 300 บาทต่อวันยังไม่เอาต้องได้ 400 บาทขึ้นไปงานหนักไม่เอา งานเบาไม่สู้ ทำให้บริษัทต้องใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งต้องนับ 1 ใหม่หมด อีกทั้งการจดทะเบียนต่างด้าวก่อนข้างยุ่งยาก แม้จากรัฐบาลจะให้จดทะเบียนแบบ ONE STOP SERVICE แล้วก็ตาม แต่หลังจากหมดอายุ ก็จะทำให้ทำระบบ MOU ซึ่งจะมีขั้นตอนยุ่งยากกว่าเก่าอีกทั้งค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนที่สูงมาก ส่วนแรงงานที่มีฝีมือส่วนใหญ่แล้วจะเข้าไปอยู่กับบริษัทที่ใหญ่กว่า มีความมั่นคงกว่า ทำให้บริษัทขนาดเล็กต้องอาศัยแรงงานที่ไม่มีฝีมือซึ่งก็คือแรงงานต่างด้าว ดังนั้นจะเห็นได้ว่า นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ส่งผลโดยตรงต่อแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนนโยบายจัดระบบสวัสดิการสังคม ส่งผลต่อแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ บ้างแต่ไม่มากเหมือนกับนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทในด้านนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อปัจจัยระดับทักษะแรงงานประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ในด้านสร้างความยุ่งยาก ขั้นตอนต่างๆที่มากขึ้น แต่ในด้านที่ดีคือจะมีแรงงานในระบบที่มีการขึ้นทะเบียน สามารถจัดการได้ง่ายขึ้น</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ประเด็นที่ 2** ท่านคิดว่า ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 2

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนคติผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 1	<p>ผู้ประกอบการคงจะปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล แต่ใช้วิธีการปรับที่มีเงื่อนไข เช่น สวัสดิการ การเหมาจ่ายเป็นรายชิ้น หรือเหมางานเป็น Job ซึ่งสถานประกอบการ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลก็เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีรายได้เพิ่มมากขึ้น แต่การเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ผู้ประกอบการก็จะมีสวัสดิการด้านอื่น เนื่องจากไม่ต้องการฝ่าฝืนต่อกฎหมายและไม่อยากให้พนักงานต่อต้านจนเกิดการประท้วง ซึ่งทางบริษัทได้ทำความตกลงกับพนักงานก่อนแล้วเรื่องการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำว่าจะมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำให้กับพนักงานทุกคน แต่จำเป็นต้องลดสวัสดิการด้านอื่นของพนักงานลงบ้าง เพราะนายจ้างไม่สามารถแบกรับภาระค่าใช้จ่ายได้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยจึงไม่ทำให้พนักงานต่อต้านแต่อย่างใด</p>
คนที่ 2	<p>ในฐานะที่อยู่ในอุตสาหกรรมยางพารา 15 ปี นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม และนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์โดยตรง เนื่องจากปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการจะ Impact ต่อสถานะทางเศรษฐกิจความเป็นอยู่ของแรงงานโดยตรง เพราะด้วยเหตุผลที่ว่าหากแรงงานมีรายได้มาก มีสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความเป็นอยู่ โอกาสในการพัฒนาของแรงงาน และนั่นก็หมายถึงอาจจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม</p>
คนที่ 3	<p>นโยบายค่าแรง 300 บาท การจัดระบบสวัสดิการ การบริหารแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยเช่นกัน เพราะว่า ค่าจ้างที่เพิ่มมากขึ้นจะเป็นผลที่ดีโดยตรงต่อการใช้ชีวิต การดำรงชีพ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มมากขึ้น แต่มีผลเสียในด้านความเสี่ยงที่ฝั่งผู้ประกอบการเองที่ต้องแบกรับต้นทุนที่สูงขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการตัดหรือลดสวัสดิการบางอย่างเพื่อให้ธุรกิจยังคงรักษาระดับต้นทุนที่ไม่ให้สูงเกินไป</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 2

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 4	<p>จากแนวคิดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและแนวคิดในการบริหารจัดการค่าจ้างของบริษัทมีความแตกต่างกัน คือ แนวคิดการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการกำหนดฐานค่าจ้าง ขณะที่แนวคิดการกำหนดค่าจ้างในบริษัทเป็นการบริการจัดการต้นทุนซึ่งรวมทั้งฐานค่าจ้างและค่าสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง ที่พัก เป็นต้น นอกจากนี้ แนวคิดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำยังเป็นค่าจ้างพอยังชีพที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของแรงงานเพียงคนเดียว เมื่อพิจารณาเทียบกับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ค่าจ้างขั้นต่ำก็ขยายตัวต่ำกว่าการเติบโตของเศรษฐกิจ และค่าจ้างทั่วไปเฉลี่ย สะท้อนช่องว่างการกระจายรายได้ระหว่างแรงงานด้วยกัน แต่เมื่อเทียบกับผลกำไรของธุรกิจ พบว่าอัตราการขยายตัวของกำไรของบริษัทในอุตสาหกรรมยางพารา เพิ่มขึ้นประมาณ 30% ต่อปี สูงกว่าอัตราการขยายตัวของค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆจะเห็นได้ นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีผลต่อ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในภาคการผลิตโดยตรง คือ รายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีรายได้ในการใช้จ่ายใช้สอย อาจกระทบต่อต้นทุนการผลิต แต่ถ้าพิจารณาถึงผลประโยชน์ของธุรกิจเองโดยรวมแล้วกระทบน้อยมาก</p>
คนที่ 5	<p>นโยบายแรงงานของรัฐด้านนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท กระทบโดยตรงต่อค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือ ทำให้ชีวิตครอบครัวดีขึ้น แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาระหนี้สินของลูกจ้างที่มีอยู่ด้วย สำหรับแรงงานต่างด้าวเมื่อได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ โดยรวมแล้วในทางบวกคือต่อแรงงานจะมีรายได้มากขึ้นจากค่าจ้าง ส่วนสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตไม่มีผลกระทบมากนัก ในด้านผู้ประกอบการจะได้รับผลเชิงลบ คือภาระค่าใช้จ่ายในด้านค่าจ้าง</p> <p>นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแรงงานเองยอมรับในเงื่อนไขต่างๆ สวัสดิการต่างๆ ที่ทางผู้ประกอบการจัดไว้ให้ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานต่างๆ ได้ทำการศึกษาในเรื่องเหล่านี้มาทั้งหมดแล้ว คือถ้าไม่พึงพอใจก็ไม่ต้องทำงานกับหน่วยงานดังกล่าว</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 2

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 6	<p>ผลกระทบต่อด้านบวก ได้แก่</p> <p>1) เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรให้สูงขึ้นจนส่งผลให้หลายๆ ธุรกิจในประเทศเกิดการขยายตัวจากเงินหมุนเวียนในประเทศ เมื่อผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น ก็จะช่วยคนในประเทศมีกำลังซื้อ และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรให้สูงขึ้นจนส่งผลให้หลายๆ ธุรกิจในประเทศเกิดการขยายตัวจากเงินหมุนเวียนในประเทศ</p> <p>2) เป็นการพัฒนาคุณภาพแรงงานในประเทศ เพราะแรงงานทุกคนต้องพยายามปรับตัวในการใช้ทักษะ และความรู้มากขึ้น เพื่อแข่งขันกันในตลาดแรงงาน และให้คุ้มค่ากับต้นทุนค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานที่สูงขึ้นขององค์กร</p> <p>3) หากประเทศเรานั้นกำลังประสบปัญหาเรื่องขาดแคลนแรงงานอยู่ การเพิ่มค่าแรงก็ถือเป็นข้อเสนอที่น่าสนใจให้ผู้คนกลับมาทำงานในด้านนี้มากขึ้น</p>
คนที่ 7	<p>นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ทำให้แรงงานต่างด้าวมีสวัสดิการเท่ากับแรงงานไทยทุกอย่าง ซึ่งเป็นผลดี ทำให้แรงงานไหลเข้าหาประเทศไทย ทำให้ไม่ขาดแคลนแรงงานในการผลิต แต่ปัญหาเรื่องอาชญากรรมก็จะมีมากขึ้น ในส่วนของการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มากนักเพราะในกิจกรรมอุตสาหกรรมยังพาราเอง แม้แต่ทางบริษัทเองก็มีการจัดเรื่องสวัสดิการขั้นพื้นฐานเพื่อความมั่นใจของแรงงาน แต่บางส่วนที่ไม่จำเป็นในชีวิตการทำงานก็มีการตัดออกบ้างบางส่วน</p>
คนที่ 8	<p>นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลกระทบต่อสวัสดิการ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน แน่แน่นอนว่าเป็นผลให้แรงงานมีรายได้เพิ่ม ได้เงินมากก็จะนำไปใช้จ่ายเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งน้อยมากๆ ที่แรงงานจะมีเงินเก็บ แต่ก็จะเป็นผลดีกับเศรษฐกิจในภาพรวม การจัดระบบสวัสดิการสังคม ส่งผลต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การจัดสวัสดิการต่างๆ ถ้ามีให้ดีก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทางบวก ต่อให้แรงงานจะมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่ในส่วนของสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตทำงาน</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 2

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 9	<p>จากนโยบายแรงงานของรัฐ นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ค่าจ้างสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะเป็นค่าตอบแทนที่ต่ำที่สุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป้าหมายของการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำนั้น คือหวังว่าจะสามารถเพิ่มมาตรฐานชีวิตลูกจ้างได้สูงขึ้น ให้สามารถเงินเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่สูงขึ้นเรื่อยๆ และลดความยากจนของประชากรในประเทศ แต่ในขณะที่เดียวกันการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำนั้นก็จะมีผลกระทบต่อผู้คนแต่ละภาคส่วนมากมาย ซึ่งไม่ว่ารัฐจะขึ้นค่าแรงเท่าไรเราก็ต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อยกเว้น จนทำให้ผู้ประกอบการหลายๆ รายที่ไม่ทันได้เตรียมรับมือ ต่างก็ต้องปิดกิจการไปเพราะความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ และถ้าลองพิจารณาผลกระทบที่เกิด ว่าใครบ้างที่ต้องปรับตัว ธุรกิจเราจะได้รับผลกระทบมากน้อย น้อยแค่ไหน และวิธีเตรียมการเมื่อรัฐได้ประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำแล้วแน่นอนว่าคนที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคงหนีไม่พ้นธุรกิจขนาดเล็ก หรือธุรกิจที่มีอัตราการจ้างพนักงานที่มีการจ่ายค่าแรงต่ำเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งธุรกิจแบบนี้ในประเทศมีมาก โดยโครงสร้างต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานของซึ่งไม่ใช่แค่เพียงเจ้าของธุรกิจเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบ แต่ยังรวมไปถึงกลุ่มแรงงานด้วย โดยคนกลุ่มที่ได้รับการปรับค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มขึ้นจะได้รับเงินเดือนในปริมาณที่มากขึ้น แต่ก็เพียงเพื่อนำไปใช้จ่ายกับสินค้าที่ราคาก็จะปรับสูงขึ้นสอดคล้องกับการขึ้นค่าแรง โดยอัตโนมัติอยู่แล้ว และกฎหมายขึ้นค่าแรงก็ยังคงครอบคลุมไปถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาจดทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยด้วย ส่งผลให้การแข่งขันในการหางานเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากปัญหาแรงงานต่างด้าวที่หลั่งเข้ามาในประเทศเพื่อทำงานที่มีค่าแรงสูงกว่าประเทศของตัวเอง รวมไปถึงการลดต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการก็จะยิ่งทำให้เกิดปัญหาสมดุลแรงงานในประเทศขึ้นมาแทน และอีกมุมหนึ่งที่น่าเป็นห่วงก็คือพนักงานบริษัททั่วไปที่อาจจะเสียกำลังใจในการทำงานเนื่องจากเงินเดือนของตัวเองใกล้เคียงกับค่าแรงขั้นต่ำที่ทำงานมาหลายปี และยิ่งเมื่อนำไปเทียบกับพนักงานเข้ามาใหม่ที่ได้รับการปรับเงินเดือนแล้วอาจเท่ากับด้วยซ้ำ ผลดีและผลเสียของการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำนั้นก็เหมือนกับดาบสองคมที่มีทั้งผลดีและผลเสีย</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 2

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 10	<p>นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลกระทบต่อค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นผลให้แรงงานมีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น การจับจ่ายใช้สอยดีขึ้น แต่ในบางอุตสาหกรรม บางกิจการจะมีผลทำให้ มีการลดสวัสดิการบางอย่าง แต่ในด้านสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน คงจะไม่ลดมากนักเพราะจะไปกระทบต่อความสามารถในการทำงานของแรงงานโดยตรง สำหรับการจ้ดระบบสวัสดิการสังคม ส่งผลต่อปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นมีความคล้ายคลึงกับประเด็นขั้นต้นคือ การจ้ดสวัสดิการต่างๆถ้ามีให้ดีขึ้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงาน โดยรวมแล้วในทางบวกคือต่อแรงงานจะมีรายได้มากขึ้นจากค่าจ้าง ส่วนสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตไม่มีผลกระทบมากนัก ในด้านผู้ประกอบการจะได้รับผลเชิงลบ คือภาระค่าใช้จ่ายในด้านค่าจ้าง นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจะเป็นผลดีกับแรงงานมากกว่าจะเป็นผลเสีย จากความสะดวกในการขออนุญาตทำงาน ขั้นตอนต่างๆง่ายมากขึ้น ความชัดเจนของทางรัฐ ทำให้การบริหารจัดการแรงงานทั้งหมดเข้ามาอยู่ในระบบทั้งหมด</p>
คนที่ 11	<p>อย่างไรก็ตามค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ก็ยังมีผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในเรื่องของต้นทุนการผลิต ที่เพิ่มสูงขึ้นของนายจ้าง ทำให้นายจ้างต้องลดกำลังการผลิตลง หรือปิดตัวลง ส่งผลให้ลูกจ้างต้องออกจากงาน หรือมีรายได้น้อยลงจากการลดจำนวนวันทำงานแล้วเพิ่มวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือลดจำนวนค่าล่วงเวลาลง ทำงานเต็มแรงที่ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเพิ่มจำนวนกะงานเป็น 3 กะ และอาจจำเป็นต้องลดหรือยกเลิกสวัสดิการอื่น ๆ การจ้ดสวัสดิการสังคม ต่างๆมีการลดลงพอสมควร เช่นเดิมที่โรงงานเราเองมีการแจกชุดสำหรับใส่ปฏิบัติงานปีละ 3 ตัวต่อคน ปัจจุบันเหลือแจก 1 ตัว ส่วนตัวถัดไปขายในราคา 20 % ของต้นทุนตรงนี้เองพนักงานก็ยังมองว่าผู้ประกอบการเอาเปรียบบ้าง แต่ทางโรงงานก็มีการชี้แจงในเรื่องของความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับลดสวัสดิการลงบ้างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีผลด้านแรงงานสัมพันธ์ ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจะเป็นผลดีเป็นส่วนใหญ่</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นที่ 3 ท่านคิดว่า ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ ประกอบไปด้วย นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยผลึกและปัจจัยดูด หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 3

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนคติผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 1	นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่ทำให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายมากขึ้นทั้งในธุรกิจยางพาราและอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงานเป็นหลัก
คนที่ 2	นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ส่งผลต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และถ้าจะมองในมุมที่นำแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวมาเปรียบเทียบกัน ผลกระทบอยู่กับผู้ประกอบการ เช่นกระทบต่อการโยกย้าย การปรับเปลี่ยนหน้าที่ ก็เป็นต้นทุนที่จะต้องมีการ Training ใหม่หากมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานนโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม ส่งผลต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยปัจจุบันทางบริษัท มีเบี่ยชยัน และจะต้องทำงานมากกว่า 3 วันทำงานถึงจะมี OT เป็นระเบียบของบริษัทกำหนดไว้เป็นอย่างดีส่วนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน และอิทธิพลของแรงงานต่างด้าวผลึกต้นแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจในการทำงานสูงมาก
คนที่ 3	นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ๆ ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เป็นเพื่อนบ้านของเราเอง เช่นพม่า กัมพูชา และลาว จะมีการเคลื่อนและอพยพมาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากได้ผลตอบแทนที่สูงกว่าการทำงานในประเทศของเขา และนโยบายดังกล่าวเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่สุดต่อการตัดสินใจมาทำงานของแรงงานต่างด้าว ยกตัวอย่าง เช่น แรงงานในโรงงานยางพาราของไทยเอง ก่อนจะประกาศนโยบายดังกล่าวค่อนข้างจะขาดแคลนจำนวนมาก แต่หลังรัฐบาลประกาศนโยบายค่าแรงทำให้สามารถหาแรงงานได้มากและง่ายขึ้นกว่าเดิม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 3

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทักษะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 4	<p>แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ส่วนแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานข้ามพรมแดน ทำงานแบบไหน และเปิดให้เคลื่อนที่ได้หรือไม่ ส่วนใหญ่ที่แรงงานข้ามชาติทำอยู่ตอนนี้ได้แก่ ก่อสร้าง ประมง การเกษตร หรือเป็นแรงงานที่ทำงานในบ้าน ฯลฯ ขณะที่การเคลื่อนย้ายแรงงานในมิติของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอนุญาตให้เคลื่อนย้ายแรงงานได้เพียงบางอาชีพ ที่ถูกเรียกว่าเป็นวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ ได้แก่ วิศวกร แพทย์ บัญชี ซึ่งจะเห็นว่าไม่รวมถึงแรงงานข้ามแดนส่วนใหญ่ที่ทำงานอยู่ทุกวันนี้ กรณีแรงงานข้ามแดนในประเทศไทย จากพม่า ลาว กัมพูชา ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการสิ่งหนึ่งที่เจอไม่จว่าแรงงานข้ามแดนจะมีสถานภาพที่ถูกกฎหมายหรือไม่ ส่วนใหญ่ไม่มีการรับประกันว่าจะได้รับค่าแรงขั้นต่ำ ตอนนี้ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ใช้ชีวิตอยู่ได้โดยการทำงานล่วงเวลา ซึ่งคล้ายกับแรงงานไทยในนิคมอุตสาหกรรมหลายๆ แห่งทั่วประเทศ รวมถึงด้านสวนยาง และโรงงานยางพาราด้วย ในมุมมองของผมนโยบายค่าแรงและสวัสดิการต่างๆ ของภาครัฐ มีผลโดยตรงต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานให้เข้ามาทำงานในขณะเดียวกันก็เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานที่เป็นวิชาชีพต่างๆ เช่น หมอ วิศวกร ไปทำงานยังต่างประเทศที่มีค่าจ้างที่สูง ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่าค่าจ้างและสวัสดิการสำคัญต่ออาชีพมากพอสมควร</p>
คนที่ 5	<p>นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น เพราะระดับค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น ในขณะเดียวกันแรงงานที่มีฝีมือที่มีอยู่ก็จะถูกยกระดับรายได้ด้วยเช่นกัน ส่วน นโยบายการจัดการระบบสวัสดิการสังคม อาจส่งผลต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงาน บ้างแต่ก็ไม่เข้มข้นเหมือนนโยบายค่าแรง และก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถดึงดูดให้แรงงานที่มีความสามารถ ได้อยู่กับอุตสาหกรรมมากกว่า เพราะนโยบายสวัสดิการจะชี้ถึงความมั่นคงในงานที่ทำ และส่งเสริมให้แรงงานสามารถทำงานที่อยู่ในกิจการหรือ อุตสาหกรรมนั้นได้ ส่วนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน และอิทธิพลของแรงงานต่างด้าวผลักดันแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจในการทำงานสูงมาก</p>

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 6	<p>ในส่วนของการปฏิรูปยางพารา จะได้รับผลกระทบทั้งปัจจัยผลึกและปัจจัยจุด ปัจจัยผลึก แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ค่อยทนกับงานที่หนัก เปียก เปื้อน หรือค่อนข้างมีกลิ่น และงานที่ต้องใช้ แรงเป็นส่วนใหญ่ รวมถึงงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ค่อยดีนัก ส่งผลให้แรงงานไทยไม่ค่อยอยากลาออกจากงานบ่อยปัจจัยจุด ถ้ามีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้เปรียบ เพราะค่าเงินบาทที่สูง กว่าประเทศของตนอยู่แล้ว แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะสู้งาน ไม่ค่อยเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน เพราะจะมีค่าใช้จ่ายในการย้ายที่พักหรือแม้แต่การจัดทำเอกสารเปลี่ยนแปลงนายจ้าง ยิ่งถ้ามีสวัสดิการดี จำนวนชั่วโมงค่าล่วงเวลามากก็ยิ่งทำให้แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างได้นาน</p>
คนที่ 7	<p>นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เป็นปัจจัยในการดึงดูดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งหากดูตามประกาศแล้วจะพบว่า เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว นโยบายของรัฐดังกล่าว สามารถดึงดูดแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้นนโยบายการจัดการระบบสวัสดิการสังคม ไม่น่าจะส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องจาก การจัดสวัสดิการเป็น นโยบายจากรัฐ จึงน่าจะมีผลเหมือนกันทั่วประเทศนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เป็นนโยบายหลักต้น มีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานชาวไทย ให้มีแนวคิดไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น บวกกับแรงงานต่างด้าวมีความขยันในการทำงานมากกว่า</p>
คนที่ 8	<p>นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทที่ทางรัฐบาลประกาศใช้ มีผลให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายอย่างมาก บริษัทขนาดใหญ่และมีสวัสดิการดีก็จะดูดแรงงานที่มีฝีมือจากบริษัทขนาดเล็ก และขนาดกลางอย่างเห็น ได้ชัด และบริษัทขนาดเล็ก และขนาดกลาง ก็จะดูดแรงงาน ไร้ฝีมือจากภาคเกษตรกร จะทำให้ภาคเกษตร ขาดแรงงานเป็นจำนวนมาก สำหรับนโยบายการจัดการระบบสวัสดิการสังคม ก็เช่นกันที่ส่งผลให้มีแรงงานมีการเคลื่อนย้ายและยังเป็นปัจจัยจุดที่สำคัญเพราะทำให้พนักงานหรือแรงงานมีความเชื่อมั่นต่อบริษัทที่เข้าไปทำงาน ในส่วนของนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน นโยบายดังกล่าวหากสร้างความยุ่งยากก็จะเป็นปัญหาต่อแรงงาน</p>

### ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 3

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
----------------	---------------------

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนที่ 9	<p>นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้นอย่างแน่นอน เนื่องค่าแรงเป็นสิ่งจูงใจและเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศมากขึ้น ส่วนแรงงานที่มีฝีมือที่มีอยู่ก็ไม่มีปัญหาอะไรสำหรับแรงงานกลุ่มนี้เพราะยังเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมยางพาราอยู่แล้ว</p> <p>นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม ผลต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และแตกต่างจากนโยบายค่าแรง 300 บาท เพราะนโยบายสวัสดิการจะทำให้แรงงานเห็นความมั่นคงในงานมากกว่าที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามส่วนมากแล้วแรงงานไร้ฝีมือก็ไม่ค่อยได้ถามมากนักเกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการ แต่ถ้ามีให้แรงงานส่วนมากก็จะรู้สึกจะอยากทำงานในโรงงานมากขึ้น ไปอีก</p> <p>นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน และอิทธิพลของแรงงานต่างด้าวหลักคั้นแรงงานไทย</p>
คนที่ 10	<p>ระดับทักษะแรงงานมีความสำคัญที่สุดเนื่องจากมีผลต่อการเพิ่มผลผลิต และต้นทุนการผลิตต่อหน่วยที่ลดลง และยังส่งผลต่อคุณภาพของสินค้าในเชิงบวก</p>
คนที่ 11	<p>ตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 ส่งผลให้ แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเมื่อก่อน แต่ในสังคมปัจจุบัน ค่าแรง 300 บาท ค่าครองชีพที่สูงขึ้นเป็นเงาตามตัว ดังนั้นแรงงานที่มีฝีมือเฉพาะด้าน ก็สมควรที่จะได้รับ ค่าแรงที่เพิ่มขึ้น มากกว่าแรงงานที่ไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือตามลำดับ ในส่วนของสวัสดิการที่ทางนายจ้างมีให้แก่แรงงานนั้น เมื่อค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ต้นทุนก็สูงขึ้น สวัสดิการบางอย่างที่เคยได้รับอาจจะถูกลดลงไปบ้าง และค่าแรง 300 บาท คงไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ จัดระบบสวัสดิการสังคม คงไม่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงาน ในส่วนของสวัสดิการในบางองค์กร อาจจะตัดสวัสดิการบางอย่างที่รัฐได้ให้ไว้แล้วออกและในส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน คงไม่มีผลกระทบมากเช่นกัน นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่งผลด้านแรงงานสัมพันธ์โดยตรง ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการการทำงาน เนื่องจาก เมื่อมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามา สภาพความเป็นอยู่ ที่มีผู้คนมากขึ้น ปัญหาที่ตามมาขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขลักษณะ เรื่องภาษา และวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ประเด็นที่ 4** ท่านคิดว่า ปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ประกอบไปด้วย แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยผลึกและ ปัจจัยจุด หรือไม่ อย่างไรให้แสดงความคิดเห็น

ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 4

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 1	แรงงานทั้งหมดจะมีผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานอยู่ แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานน่าจะเกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานที่ไร้ฝีมือเป็นหลัก ส่วนแรงงานที่มีฝีมืออยู่แล้ว ปกติมีการเคลื่อนย้ายก็จริง แต่มีปริมาณน้อยกว่า แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ
คนที่ 2	ปัจจัยหลักคือตัวผู้ขายแรงงาน ปัจจัยจุดคือผู้ใช้แรงงาน เหมือนปลาย่อมไปหา แหล่งน้ำและอาหารที่อุดมสมบูรณ์กว่า ปัจจัยจุดย่อมหมายถึง ค่าแรงและสวัสดิการต่างๆ ที่ดีกว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจึงไม่ดีสำหรับ ภาคเกษตร และธุรกิจขนาดกลาง และขนาดเล็ก แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนมากจะไป สนับสนุนกิจการที่มีขนาดใหญ่ และกิจการที่มีความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก
คนที่ 3	ด้านทักษะของแรงงานเป็นปัจจัย สำคัญ ในการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพราะใน ธุรกิจบางประเภทจำเป็นต้องใช้แรงงานฝีมือ มากกว่าแรงงานกึ่งฝีมือ ดังนั้น ใน เขตพื้นที่หรือในบางจังหวัด จึงมีการเคลื่อนย้ายหรืออพยพ แรงงานอยู่บ่อยครั้ง
คนที่ 4	<p>ในส่วนของกิจการแปรรูปยางพารา ก็น่าจะส่งผลกระทบต่อแรงงานฝีมือ ปัจจัยผลึก แรงงานฝีมือจะมีอัตราการเข้างาน-ออกงานบ่อย อาจเนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมใน การทำงาน และความต้องการในรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อมี การเคลื่อนย้ายแรงงาน</p> <p>ปัจจัยจุด แรงงานในตลาดแรงงานมีจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ นายจ้างก็สามารถ คัดเลือกแรงงานให้ตรงกับความสามารถและสภาพแวดล้อม ในการทำงานได้ แต่แรงงานที่อยู่ในวัยกลางคนอายุ ประมาณ 35 ขึ้นไป ก็ต้อง ปรับตัวและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะถ้าอย่างกิจการแปรรูป ยางพาราแล้ว ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานวัยรุ่น ช่วง 20-30 ปี กลุ่มนี้จะมี ประสิทธิภาพในการใช้แรงงานมากกว่า</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 4

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 5	แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ น่าจะส่งผลกระทบต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน อยู่บ้าง และการเคลื่อนย้ายแรงงานน่าจะเกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงาน กึ่งฝีมือและแรงงานที่ไร้ฝีมือเป็นหลักเพราะปกติแล้วแรงงานที่มีฝีมืออยู่แล้ว ก็เป็นที่ต้องการของบริษัทต่างๆ อยู่แล้ว เพราะไม่ต้องลงทุนกับการพัฒนามากนัก และด้วยเหตุผลของการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องใช้เวลามากกว่า การหาแรงงานใหม่
คนที่ 6	แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ส่งผลกระทบต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานแต่ประเด็นที่สำคัญคือถ้าการเคลื่อนย้ายมีเสรีมากเกินไป ก็ จะเกิดปัญหากับผู้ประกอบการ เช่นอำนาจ การต่อรองราคาและคุณภาพของ บุคคลากร จึงต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์เอาไว้ เช่นอายุการทำงาน ประสบการณ์
คนที่ 7	โดยปกติแล้วแรงงานที่มีฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ เป็นที่ต้องการของทุก อุตสาหกรรม แม้แต่อุตสาหกรรมยางพาราเองก็ต้องการแรงงานกลุ่มนี้จำนวน มาก ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้การเคลื่อนย้ายก็ไปสู่อุตสาหกรรมหรือประเทศที่มี รายได้หรือผลตอบแทนสูง เช่นมาเลเซีย และสิงคโปร์ ในขณะที่เดียวกันประเทศ ที่มีแรงงานกลุ่มนี้จำนวนมากก็จะดึงดูดให้อุตสาหกรรมเข้ามาลงทุน เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยที่แรงงานเป็นปัจจัยดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ แต่แรงงาน ไร้ฝีมือจะมีการเคลื่อนย้ายไปสู่ ประเทศที่มีค่าจ้างและผลตอบแทนที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม ตามความคิดเห็น อาจจะพอสรุปได้ว่า ทักษะแรงงาน ไม่ว่าจะเป็น แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่ง ฝีมือและแรงงาน ไร้ฝีมือส่งผลกระทบต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างหลีกเลี่ยง ไม่ได้ และเป็นทั้งปัจจัยหลักและปัจจัยคุณในคราวเดียวกัน
คนที่ 8	แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ส่งผลกระทบต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างแน่นอนแรงงานที่มีฝีมือเป็นที่ต้องการของ ภาคอุตสาหกรรมเพราะเป็นแรงงานที่สามารถสร้างผลผลิตได้สูงที่สุด เป็นผล ให้ต้นทุนการผลิตลดลงมากที่สุด ในขณะที่แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ ฝีมือก็เป็นปัจจัยดึงดูดสำหรับอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลักเช่น ประมง เกษตร และก่อสร้างฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 4

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนคติผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 9	<p>แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ส่งผลต่อปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นทั้งปัจจัยผลักและปัจจัยดูดเพราะว่าแรงงานที่มีฝีมือจะถูกผลักดันให้ไปทำงานในประเทศที่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่าและเป็นกลุ่มแรงงานที่สามารถสร้างผลผลิตได้มาก ในขณะที่แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ เป็นปัจจัยดูดจากนโยบาย การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงานอยู่เสมอ จะช่วยให้พนักงาน 1 คนสามารถช่วยทำงานทดแทนในงานบางอย่างได้โดยไม่ต้องจ้างพนักงานมาเพิ่มในส่วนนี้ และอาจมีการวัดผลการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาปรับปรุงให้พนักงานแต่ละคนมีความสามารถในการเพิ่มผลผลิตให้กับบริษัทให้มากขึ้นได้ด้วยเพราะธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ เวลาที่จะทำการลงทุน โดยการย้ายฐานการผลิตไปที่ใดที่หนึ่งจะพิจารณาถึงทักษะแรงงานและวัตถุดิบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญด้วย</p>
คนที่ 10	<p>เศรษฐกิจอาเซียนด้านหนึ่งถูกนำเสนอว่าจะเป็นโอกาสสูงใจแรงงานที่มีฝีมือและเพิ่มการลงทุนจากต่างประเทศ แต่อีกด้านก็มองว่าเป็นการคุกคามแนวโน้มการย้ายถิ่น และมาตรฐานด้านแรงงาน ยกตัวอย่างเช่น ตอนนี้จะเห็นนักลงทุนจากหลายประเทศทั้ง ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ หรือแม้กระทั่งยุโรปและอเมริกาก็หันเหการลงทุนไปที่พม่า เพื่อหาโอกาสในการลงทุน ส่วนประเทศที่เคยคิดว่าบวกรและไม่เคยลงทุนในพม่ามาก่อนก็ยกเลิกการคว่ำบาตร โดยที่ไม่คุยกับประชาสังคม หรือเรื่องผู้หญิง สิ่งที่เป็นห่วงคือกรณีฉวยโอกาสฉับพลันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองโดยที่ไม่คำนึงถึงความเป็นจริงที่ว่าพม่าในขณะนี้ไม่มีการคุ้มครองแรงงาน จะทำให้เกิดการแข่งขันไปสู่จุดต่ำสุด ที่ทำให้เกิดการกดขี่ค่าแรง สิทธิแรงงานจะถูกละเมิด รวมถึงการเอารัดเอาเปรียบอย่างเป็นระบบแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือแรงงานไร้ฝีมือ ทั้งหมดก็จะมุ่งเข้าสู่อุตสาหกรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน โดแรงงานที่มีฝีมือจะกลายเป็นแรงงานที่ทุกประเทศในอาเซียนต้องการมากที่สุด ในขณะที่แรงงานอื่นก็จะถูกชักจูงไปทำงานโดยผ่านนโยบายของแต่ละประเทศ</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 4

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 11	<p>ประเด็นของการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นประเด็นที่น่าจับตามอง เปิดเสรีดังกล่าวอาจทำให้แรงงานฝีมือในอาเซียนย้ายจากประเทศที่มีค่าตอบแทนต่ำ (ประเทศในแถบอินโดจีน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย รวมถึงไทย) ไปยังประเทศที่มีค่าแรงสูงกว่าและมีการใช้ภาษาอังกฤษอย่างแพร่หลาย อาทิ เช่น สิงคโปร์และมาเลเซีย ซึ่งมีความน่าเป็นห่วงว่าการเปิดเสรีแรงงานฝีมือดังกล่าว จะทำให้แรงงานฝีมือของไทยในบางสาขาย้ายไปทำงานในมาเลเซีย และสิงคโปร์ โดยเฉพาะสาขาการแพทย์และวิศวกร มีผลให้ในอนาคตไทยอาจขาดแคลนแรงงานฝีมือในสาขาดังกล่าว ในขณะที่เดียวกัน ต้องเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่างๆ ของไทยให้ได้มาตรฐานสากล ต้องเร่งพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาษา ซึ่งบุคลากรไทยยังเสียเปรียบคู่แข่งอยู่ รวมทั้งปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐานการทำงานสากล การค้าเสรีได้ส่งผลกระทบต่อการขายตัวของภาคการผลิตและภาคแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือมากขึ้นในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมยางพารา สิ่งทอ อัญมณีและเครื่องประดับ ซึ่งจะส่งผลให้อัตรากำลังสูงขึ้น นอกจากนี้ มาตรฐานแรงงาน หรือคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตต่างๆ จะสูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานที่มีฝีมือและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น การเปิดเสรีทางการค้าจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ดีขึ้นสัดส่วนของแรงงานอาเซียนในไทยหรือแรงงานไทยในอาเซียนจะขยายตัวในลักษณะใด ขึ้นอยู่ลักษณะการค้าเสรี โศกทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศสมาชิกของประชาคม โดยเฉพาะสัดส่วนของการลงทุนของไทยในอาเซียน โอกาสและความเสี่ยงของธุรกิจอุตสาหกรรมในมุมมองของนายจ้างมีหลากหลายลักษณะ เริ่มต้นตั้งแต่โอกาสที่มากขึ้นของนายจ้างในการเลือกจ้างแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้น อำนาจในการต่อรองของแรงงานย่อมลดลง โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพที่มีการเปิดเสรี ตลาดแรงงานเปิดกว้างมากขึ้น การแข่งขันสูงขึ้นเป็นภาวะกดดันให้แรงงานต้องพัฒนาตัวเองให้มีคุณภาพดีขึ้น สามารถย้ายฐานการผลิตไปใช้แรงงานที่สอดคล้องกับการผลิตมากกว่า และความเสี่ยงที่สำคัญ คือ อาจสูญเสียแรงงานคุณภาพให้กับประเทศอาเซียนที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าอีกประเด็นที่ต้องเอาใจใส่ คือ ต้องศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานในประเทศ</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 4

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
	<p>ที่ไปลงทุนด้วย เมื่อมีการเคลื่อนย้ายเสรีแรงงานอย่างเต็มที่ อัตราค่าจ้างจะปรับใกล้เคียงกันมากขึ้น การย้ายฐานการผลิตเพื่อใช้ประโยชน์จากแรงงานราคาถูกจะค่อยๆ ลดลง แต่ในทางปฏิบัติ การเปิดเสรีด้านแรงงานจะไม่เกิดอย่างเต็มที่ เพราะองค์กรวิชาชีพหรือองค์กรแรงงานในบางประเทศอาจลุกขึ้นมาปกป้องตลาดแรงงานภายในด้วยการออกมาตรการต่างๆ เพื่อกีดกันแรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานแข่ง เช่น การออกมาตรฐานวิชาชีพสำหรับแรงงานต่างชาติ เป็นต้น</p>



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นที่ 5 ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ เคลื่อนย้ายสมัคร, อัตราการลาออก และคัดเลือกพนักงานจากคู่แข่ง หรือไม่ อย่างไรให้ แสดงความคิดเห็น

ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 5

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 1	ด้าน ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ดึงดูดให้แรงงานทำงานได้อย่างยาวนาน สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเหมือนกับบ้านที่น้อยผู้มีความปลอดภัยจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในความอยู่รอด
คนที่ 2	ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ที่มีค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ทั้ง 4 ปัจจัยมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเฉพาะค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ จะเป็นตัวดึงดูดที่สำคัญมาก และยังมีผลต่อนายจ้างอย่างชัดเจน แต่ก็เป็นภาระระดับความ เป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานด้วยเช่นกัน ในขณะที่เดียวกันบริษัทที่มีค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีก็จะเป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายออก
คนที่ 3	ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยในการ ในการดึงดูด การเคลื่อนย้ายแรงงาน เพราะ ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นจะทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สภาพการทำงาน คุณภาพในการทำงานล้วนเป็น องค์ประกอบที่สำคัญด้วยทั้งสิ้น
คนที่ 4	ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความรับผิดชอบต่อขั้นต้นที่ทางองค์กรธุรกิจในทุกอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติ นอกจากนี้หากต้องพูดถึงความมั่นคงทางสังคม จะทำให้รัฐสามารถสร้างระบบสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ซึ่งเมื่อมีการย้ายถิ่น ก็ต้องย้ายสวัสดิการเหล่านั้นตามไปด้วย จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนว่าระบบค่าจ้าง สวัสดิการมีผลให้การเคลื่อนย้ายของแรงงานมีมากขึ้น และเกิดขึ้นได้ง่ายๆ โดยมีค่าจ้างเป็นปัจจัยหลัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 5

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 5	<p>ในส่วนของกิจการแปรรูปยางพารา ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็น่าจะส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานแน่นอน</p> <p>ปัจจัยหลัก แรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือมีอัตราเข้างาน-ออกงาน สูง เพราะต้องการหาสิ่งที่ดีกว่าหรือรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อมีการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน</p> <p>ปัจจัยจุด แรงงานมีให้คัดเลือกเป็นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ เพราะมีค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมากขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมา</p>
คนที่ 6	<p>ปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานทำงานอยู่กับองค์กรได้นาน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องการเคลื่อนย้ายของแรงงาน</p> <p>สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยนี้จะช่วยในเรื่องของการสร้างความมั่นใจในมุมของความปลอดภัยในการทำงาน แต่อย่างไรก็ยังส่งผลให้เกิด การเคลื่อนย้ายแรงงาน ไม่ต่างจากค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งมีผลโดยตรง</p>
คนที่ 7	<p>ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ ค่าจ้าง สวัสดิการ เป็นปัจจัยดึงดูดบุคลากร สวัสดิการดี มีส่วนให้การทำงานได้คุณภาพ และสุขภาพจิตดี</p> <p>สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงาน ไม่ต่างจากค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งมีผลโดยตรง</p>
คนที่ 8	<p>ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อ ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน รองลงมาจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 3000 บาท และเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานเข้าทำงานในกิจการที่มีสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี</p>
คนที่ 9	<p>ปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ เช่นค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายได้และในบางอุตสาหกรรมก็อาจจะได้รับผลกระทบที่สูงมาก เนื่องจากต้องพึ่งพาแรงงานเป็นหลักและหากแรงงานเป็นต้นทุนที่สูงก็จะได้รับผลกระทบที่มากตามขึ้นไปด้วย</p>

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทักษะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 10	<p>ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือแม้แต่คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลทางตรงต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ข้อตกลงการค้าบริการของอาเซียน ได้ระบุให้มีการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยถือเป็น 1 ใน 4 รูปแบบของการค้าบริการด้วย แต่ปรากฏว่าการเปิดเสรีดังกล่าวในแต่ละประเทศกลับจำกัดคำว่า แรงงาน อยู่ในวงแคบๆ โดยการเปิดเสรีเฉพาะแรงงานระดับสูงในภาคบริการเท่านั้น เช่นนักบริหาร ผู้จัดการ ผู้ไปฝึกงานในต่างประเทศ หรือนักวิชาชีพเฉพาะสาขา เช่น วิศวกร ฯลฯ ซึ่งแรงงานเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่ประเทศด้อยพัฒนาขาดแคลนอยู่แล้วและมีไม่เพียงพอแม้แตจะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตนเองการเปิดเสรีแรงงานในภาคดังกล่าวจึงไม่เป็นประโยชน์ต่อประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนามากนักในทางตรงกันข้าม สิ่งที่ประเทศกำลังพัฒนามีอย่างเหลือล้นและพร้อมที่จะส่งออกก็คือ แรงงานระดับล่าง ไม่ว่าจะเป็น กรรมกร แม่บ้าน คนงานก่อสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่ประเทศพัฒนาแล้วมีความต้องการเช่นกัน ในความเป็นจริง ประเทศพัฒนาแล้วทั้งหลายต่างต้องการผลักดันให้มีการเปิดเสรีภาคบริการในรูปแบบที่ 3 คือ การจัดตั้งธุรกิจเพื่อให้บริการ ซึ่งเป็นการจัดตั้งธุรกิจ ในต่างประเทศ โดยพยายามเรียกร้องให้ประเทศต่างๆ ยกเลิกกฎเกณฑ์ที่จำกัดการเข้าไปตั้งสาขาของบริษัทต่างชาติในประเทศของตน เช่น กรณีเรียกร้องให้ประเทศไทยยกเลิกกฎหมายที่กำหนดห้ามมิให้ต่างชาติเข้ามาถือหุ้น ในกิจการของประเทศไทยเกินกว่า 49% หรือกฎหมายห้ามมิให้ต่างชาติถือครองที่ดินแต่มีสิทธิเช่าได้ เป็นต้น แต่สำหรับประเทศกำลังพัฒนานั้น รูปแบบการเปิดเสรีที่แต่ละประเทศต้องการมากที่สุดก็คือ รูปแบบที่ 4 คือ การให้บริการโดยบุคคลธรรมดา เป็นการใช้ไปทำงานประกอบอาชีพ ในสาขาบริการด้านต่างๆ เป็นการชั่วคราวในประเทศผู้รับบริการ โดยการอนุญาตให้คนงานจากต่างประเทศเดินทางเข้าไปทำงานได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ ยังมีความพยายามที่จะผลักดันให้รวมแรงงานนอกภาคบริการไว้ด้วย เช่น แรงงานภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ก่อสร้าง ตัดเย็บเสื้อผ้า แต่ปรากฏว่าประเทศพัฒนาแล้วกลับต่อต้านอย่างเต็มที่ด้วยเกรงว่าแรงงานระดับล่างจากประเทศด้อยพัฒนาจะไหลทะลักเข้าประเทศจนทำลายระบบสวัสดิการ เศรษฐกิจ และสังคมภายในประเทศไป ด้วยเหตุนี้การค้าบริการในรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังประเทศอื่นนั้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าประเทศที่มี ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>

#### ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 11	<p>การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจะส่งผลดีที่เห็นได้ชัดต่อตลาดแรงงาน คือ ตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจทั่วโลกในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากัน แรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่มีโอกาสที่เขาจะสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุด และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง ส่วนผลเสียอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีนั้นก็คือ อุตสาหกรรมบางประเภทอาจได้รับผลกระทบจากการไหลเข้าและไหลออกของแรงงานที่มาจากประเทศอื่นซึ่งเข้ามาแข่งขันในอีกประเทศหนึ่ง นายจ้างจะมีทางเลือกที่จะจ้างแรงงานของประชากรอาเซียนในประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีค่าแรงถูกกว่า เกิดปัญหาระหว่างคนในชาติและชาวต่างชาติ และทำให้เกิดปัญหาการเหยียดเชื้อชาติตามมา อย่างไรก็ตาม ภาครัฐควรเตรียมการรับมือกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่จะมีขึ้นในอนาคต ภาครัฐควรเตรียมการดังนี้ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะผู้ใช้แรงงานให้มีทักษะความสามารถในการแข่งขันเพื่อป้องกันสถานะ “สมองไหล” เมื่อการเดินทางระหว่างประเทศทำได้ง่ายหรือเดินทางไปได้โดยเสรี จึงเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานของบรรดาผู้ใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือ ผู้บริหาร นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะจะมีการเคลื่อนในอาเซียนมากขึ้น ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือการดำรงชีวิตที่ดีกว่า จึงทำให้เกิดสภาพ “สมองไหล” ของประชากรที่มีคุณภาพ 2) การบริหารจัดการภาครัฐ การเปิดเสรีให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้ใช้แรงงานและเจ้าของทุนมากขึ้น และความแตกต่างระหว่างแรงงานที่มีทักษะฝีมือกับแรงงานที่ไร้ฝีมือ ภาครัฐควรมีบทบาทในการกระจายความมั่งคั่งอันเกิดจากการเปิดเสรีลงสู่ประชาชนโดยทั่วหน้า และรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ และที่สำคัญต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นที่ 6 ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา เพราะเหตุใด

ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 6

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 1	ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารา นโยบายแรงงานของรัฐ มีความสำคัญมากที่สุด โดยค่าแรง 300 บาทเป็นปัจจัยสำคัญมากๆ จะเกิดผลกระทบกับโรงงานในด้านลบเนื่องจากไปทำให้ต้นทุนเพิ่มสูงขึ้น
คนที่ 2	ถ้าจะให้จัดลำดับความสำคัญ ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ สำคัญมากที่สุด และรองลงมาคือปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ และตามด้วยปัจจัยระดับทักษะแรงงาน ตามลำดับ ที่เห็นว่าปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐในด้านนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท เพราะเป็นปัจจัยที่แรงงานได้รับผลโดยตรง
คนที่ 3	นโยบายแรงงานของรัฐ ในส่วนของปัจจัยค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทและตามด้วยปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์น่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเคลื่อนย้ายแรงงานเพราะค่าแรงที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ คุณภาพชีวิตของแรงงานเหล่านั้น ดีขึ้นตามไปด้วย
คนที่ 4	ด้านนโยบายแรงงานของรัฐ โดยเฉพาะนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากอุตสาหกรรมยางพาราพึ่งพาแรงงานถึงฝีมือและไร้ฝีมือเป็นหลัก และแรงงานมีฝีมือส่วนใหญ่เกิดจากการฝึกของบริษัทขึ้นมาเองในภายหลังและส่วนที่สำคัญถัดมาคือด้านแรงงานสัมพันธ์ และทักษะแรงงานตามลำดับ
คนที่ 5	คิดว่านโยบายภาครัฐ โดยเฉพาะนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางพารามากที่สุดเพราะคนงานจะมีรายได้เพิ่มสูงมากขึ้นในการเป็นอยู่ในชีวิตและจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมคือ เกิดการจับจ่ายในระบบเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ได้ค่าแรงมากก็จะนำไปใช้จ่ายทั้งหมด
คนที่ 6	ปัจจัยแรงงานสัมพันธ์ ทางด้านค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะอุตสาหกรรมยางพาราเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือเป็นหลักและแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมองเรื่องรายได้ขั้นต้นเป็นพื้นฐานในการทำงาน ส่วนนโยบายของรัฐ จะเป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 6

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนะผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 7	<p>ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐมีความสำคัญที่สุด ตามด้วย ระดับทักษะแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ตามลำดับ เพราะว่า ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ โดยเฉพาะด้านค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดที่กระทบทั้ง 2 ด้านคือทั้งแรงงานเองที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกเกี่ยวกับรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น สำหรับหมุนเวียนใช้ในชีวิตประจำวัน แต่ในมุมมองของผู้ประกอบการจะเกิดผลกระทบในด้านลบเนื่องจากไปทำให้ต้นทุนในการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อทางอ้อมกับปัจจัย แรงงานสัมพันธ์ คือ อาจส่งผลให้ผู้ประกอบการเองจะต้องมีการตัดลดงบประมาณด้านสวัสดิการต่างๆลงเพื่อให้งานยังคงรักษาระดับความสามารถในการแข่งขันได้ แต่อย่างไรก็ตามในมุมมองของภาพรวมของเศรษฐกิจของประเทศ มีผลทำให้เกิดเงินหมุนเวียนในระบบที่ก่อให้เกิดการใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น และในด้านต้นทุนในการแข่งขันอาจจะต้องการปรับตัวบ้างสำหรับกิจการที่ต้องพึ่งพาแรงงานเป็นหลักและผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังส่งผลดีในแง่มุมมองที่ก่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีต่างๆ มาเพื่อพัฒนาระบบการผลิตที่รวดเร็วมากขึ้น</p>
คนที่ 8	<p>ระดับทักษะแรงงานมีความสำคัญที่สุดเนื่องจากมีผลต่อการเพิ่มผลผลิต และต้นทุนการผลิตต่อหน่วยที่ลดลง และยังส่งผลต่อคุณภาพของสินค้าในเชิงบวกมากทีเดียว</p>
คนที่ 9	<p>นโยบายของรัฐ สิ่งที่รัฐสนับสนุนแรงงานทั้งหลายโดยปัจจัยด้านค่าแรงขั้นต่ำที่ทางภาครัฐคุ้มครอง เพราะเป็นเหมือนหลักในการประกันรายได้ที่แน่นอนสำหรับแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่ง</p>
คนที่ 10	<p>ปัจจัยนโยบายแรงงานของรัฐ เช่น นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นโยบายการจัดระบบสวัสดิการสังคม นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากที่สุด เพราะเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความอยู่รอดและสามารถตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจได้เร็วและมีความชัดเจนที่สุด และเป็นปัจจัยที่สามารถตัดสินใจได้ง่ายที่จะมีการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยางพารา เนื่องจากอุตสาหกรรมยางพาราเป็นอุตสาหกรรมที่ไม่ต้องการแรงงานที่มีฝีมือมากนักและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดกัน ทั้งพม่า ลาว กัมพูชา และยังเป็นเพื่อนบ้านที่มีแรงงานจำนวนมาก และยังเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเข้าใจในวัฒนธรรมสังคมไทยดีกว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผลการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ 6

ผู้ให้สัมภาษณ์	ทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์
คนที่ 11	<p>ปัจจัยนโยบายภาครัฐ และด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน รองลงมา เพราะ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจะส่งผลดีที่เห็นได้ชัดต่อตลาดแรงงาน กล่าวคือ ตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจทั่วโลกในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากัน แรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่มีโอกาสที่เขาจะสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุด และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง ส่วนผลเสียอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีนั้นก็คือ อุตสาหกรรมบางประเภทอาจได้รับผลกระทบจากการไหลเข้าของแรงงานที่มาจากประเทศอื่นซึ่งเข้ามาแข่งขันในอีกประเทศหนึ่ง นายจ้างจะมีทางเลือกที่จะจ้างแรงงานของประชากรอาเซียนในประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีค่าแรงถูกกว่า เกิดปัญหาระหว่างคนในชาติและชาวต่างชาติ และทำให้เกิดปัญหาการเหยียดเชื้อชาติตามมา อย่างไรก็ตาม ไร่ก็ดี เพื่อการเตรียมพร้อมในการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่จะมีขึ้นในระยะเวลาอันใกล้นี้</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข  
ประวัติผู้เขียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายปรีชา นบนอบ
วัน เดือน ปี เกิด	วันศุกร์ 13 ตุลาคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอเหนือคลอง จ.กระบี่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	98/77 หมู่บ้านสิวลีสุวรรณภูมิ ซ.5/8 หมู่ 4 ต.บางพลีใหญ่ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทยฮั้วยางพารา จำกัด (มหาชน) จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2535 สาขาเทคโนโลยีเครื่องจักรกลการเกษตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต คณะเทคโนโลยีเครื่องจักรกล สถาบันวิศวกรรมเกษตร (ไทย-เยอรมัน) พ.ศ. 2538 สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต พ.ศ. 2542 สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2554 สาขาการจัดการทั่วไป บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ 2536 – 2541 ตำแหน่ง วิศวกรออกแบบ บริษัท ทีโอเอเฟ้นท์ประเทศไทยจำกัด พ.ศ 2542 – 2549 ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม บริษัท โตโยต้ามอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ 2549 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสายโรงงาน บริษัท ไทยฮั้วยางพารา จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน(ต่อ)

ผลงานวิจัย	<p><b>1. Factor Affecting Free labor Movement Among Rubber Workers Within the ASEAN Economic Community-AEC</b></p> <p>Preecha Nobnorb and Wannong Fongsuwan (June10, 2014)</p> <p>Research Journal of Business Management , 8(4): 427-439,2014</p> <p>ISSN 1819 – 1932 / DOI: 10.3923/rjbm.2014.427.439</p> <p><a href="http://www.scialert.net/abstract/?doi=rjbm.2014.427.439">http://www.scialert.net/abstract/?doi=rjbm.2014.427.439</a></p> <p><a href="http://docsdrive.com/pdfs/academicjournals/rjbm/0000/59764-59764.pdf">http://docsdrive.com/pdfs/academicjournals/rjbm/0000/59764-59764.pdf</a></p>
	<p><b>2. ASEAN and Thai Rubber Industry Labor Mobility Determinants A Structural Equation Model</b></p> <p>Preecha Nobnorb and Wannong Fongsuwan (December 05, 2014)</p> <p>Research Journal of Business Management, 9(2): 404-421,2015</p> <p>ISSN 1819-1932 / DOI : 10.3923/rjbm.2015.404.421</p> <p><a href="http://docsdrive.com/pdfs/academicjournals/rjbm/2014/319-337.pdf">http://docsdrive.com/pdfs/academicjournals/rjbm/2014/319-337.pdf</a></p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้