เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง
เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
ATTITUDE OF EXPORTERS IN FROZEN SEAFOOD ENTREPRENEURS TOWARDS IMMIGRANT LABORS IN SAMUT SAKHON PROVINCE

ณัฐเนศน์ ธัลวัลธิ์
NATTAVADE TALLAWAN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
พ.ศ. 2553
ISBN 978-616-7033-03-3

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

ATTITUDE OF EXPORTERS IN FROZEN SEAFOOD ENTREPRENEURS TOWARDS IMMIGRANT LABORS IN SAMUT SAKHON PROVINCE

T110390

ณัฐเวทย์ ทัลวัลลิ์

NATTAVATE TALLAWAN

สถหม.....
เลขทะเบียน.....110390
วัน,เดือน,ปี.....-2 พ.ย. 2553

b.....12254332
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2553
KMITL-2010-ED-M-251-026

ATTITUDE OF EXPORTERS IN FROZEN SEAFOOD ENTREPRENEURS TOWARDS IMMIGRANT LABORS IN SAMUT SAKHON PROVINCE

NATTAVATE TALLAWAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF

MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2010

KMITL-2010-ED-M-251-026

COPYRIGHT 2010

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร

Attitude of Exporters in Frozen Seafood Entrepreneurs Towards Immigrant Labors in Samut Sakhon Province

นักศึกษา นายณัฐเวทย์ ทัลวัลลิ์

รหัสประจำตัว 51064114

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ภัคพงศ์ ปวงสุข

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.อตินุช กาญจนพิบูลย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.จิระเสกข์	ตรีเมธสุนทร	
ผศ.ดร.ภัคพงศ์	ปวงสุข	
รศ.อตินุช	กาญจนพิบูลย์	
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ดร.ธีระชินภัทร	รามเดชะ	

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ 30 เมษายน 2553 เวลา 15.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่ 26 **เดือน** พฤษภาคม **พ.ศ.** 2553

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

สำนักทะเบียนและประมวลผล สจล.
วันที่ส่งเล่มวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์
วันที่ 26 เดือน พ.ค. พ.ศ. 53
ลงชื่อ.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์	เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
นักศึกษา	นาย ณัฐเวทย์ ทัลวัลลิ์
รหัสประจำตัว	51064114
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2553
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัคพงศ์ ปวงสุข
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ อตินุช กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว 2) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งแบ่งตามขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ กับระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวทั้ง 5 ด้าน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 51 บริษัท ในจังหวัดสมุทรสาคร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า

1) เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว ในแต่ละด้านพบว่า ด้านสังคมและด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว มีระดับเจคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี ด้านเศรษฐกิจและด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวมีระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี

2) การเปรียบเทียบลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง กับระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการในการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง พบว่า ผู้ประกอบกิจการส่งออกที่มีขนาดของกิจการแตกต่างกัน มีระดับ

เจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระยะเวลาในการดำเนินงาน และรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแตกต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงาน ต่างด้าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Thesis Title	Attitude of Exporters in Frozen Seafood Entrepreneurs Towards Immigrant Labors in Samut Sakhon Province
Student	Mr. Nattavate Tallawan
Student ID.	51064114
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2010
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Pakapong Poungsuk
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study level of attitude of exporters in frozen seafood entrepreneurs towards immigrant labors in Samut Sakhon province in term of factor conditions, Immigrant labors Laws, Officer operational, Social, Economy and Quality of immigrant labors 2) to compare characteristics of attitude of exporters in frozen seafood entrepreneurs were follow business size, operation time, type of business owner with level of attitude of exporters in frozen seafood entrepreneurs towards immigrant labors by using 51 companies samples in Samut Sakhon province. Data were collected using the questionnaire that analyses the data in percentage, arithmetic average, standard deviation and compare with the average by using the variance one way analysis (one-way ANOVA) as require a statistic significant in level 0.05 and 0.01. The results were as follow :

1) Attitude of exporters in frozen seafood entrepreneurs towards immigrant labors had a moderately good level. The rank order of attitude was as follow: Attitude of social and attitude of laws towards immigrant labors are moderately good. Attitude of economy and attitude of officer operational are moderate. Attitude of quality of immigrant labors is moderately poor.

2) Exporter's characteristics: Business size is difference to level of attitude of towards immigrant labors are significance at 0.01 level. Operation time and Type of business owner are difference to level of attitude of towards immigrant labors are significance at 0.05

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ โดยได้รับความเมตตากรุณาของ ผศ.ดร. ภัคพงศ์ ปวงสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ. อตินุช กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาตลอดจน วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์รวมทั้งได้ความอนุเคราะห์และคำแนะนำอื่นๆ จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อันมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร ดร.ธีระ ชินภัทร รามเดชะ และ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย อ.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล คุณสนั่น อรุณพูลทรัพย์ และคุณไมลินทร์ ลิขิตนภาพันธุ์ ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นๆ ของการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่และครอบครัว ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้วิจัยในทุกด้านด้วยดีมาตลอด รวมถึงเพื่อนๆ ร่วมรุ่น IM.12 ที่ได้มีโอกาสศึกษาร่วมกันให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดี และ คุณทิวาพร แสนตลาด ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เอาใจใส่ ให้กำลังใจและคอยกระตุ้น ผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบรูณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพันธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ณัฐเวทย์ ทัลวัลลิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....III

กิตติกรรมประกาศ.....IV

สารบัญ.....V

สารบัญตาราง.....VII

สารบัญภาพ.....IX

บทที่ 1 บทนำ.....1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา.....7

1.3 สมมติฐานการวิจัย.....8

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....9

1.5 ขอบเขตการวิจัย.....11

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....11

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....12

บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....14

2.1 แนวคิดทางด้านเจตคติ.....14

2.2 แนวคิดทางด้านเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปในการประกอบกิจการ.....24

2.3 แนวคิดทางด้านเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว.....39

2.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร 62

2.5 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง.....64

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....71

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....76

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....76

3.2 เครื่องมือใช้ในการวิจัย.....77

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....79

3.4 การกำหนดค่าของตัวแปร.....79

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล....80
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....81

บทที่ 4 ผลการวิจัย....87
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง....87
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการใช้แรงงานต่างด้าว โดยจำแนกเป็น 5 ด้าน....93
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครที่มีลักษณะสถานประกอบการแตกต่างกัน....106
4.4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว....119

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ....121
5.1 สรุปผลการวิจัย....122
5.2 อภิปรายผล....127
5.3 ข้อเสนอแนะ....133

บรรณานุกรม....135

ภาคผนวก....140
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม....141
ภาคผนวก ข. 151

ประวัติผู้เขียน....156

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1.1 มูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 20 รายการแรกของไทย ปี 2549-2551..... 2
1.2 อัตราการขยายตัวส่งออกสำคัญ 20 รายการแรกของไทย ปี 2549-2551.....3
2.1 ข้อดี-ข้อเสียของเครื่องชี้เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการวัดขนาดของอุตสาหกรรม.....25
2.2 การวัดขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรมของแต่ละหน่วยงาน จำแนกตามเครื่องชี้เกณฑ์การจ้างงานและสินทรัพย์ถาวร.....26
2.3 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสมุทรสงคราม ราคาตลาด GPP (ปี 2548) 63
3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....78
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....83
3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....84
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งของผู้ตอบแบบสอบถาม.....88
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว.....93
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่.....95
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านสังคม.....97
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านเศรษฐกิจ.....99
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว.....102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาครทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม.....105

4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ขนาดของกิจการกับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการ ในการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิธี one – way ANOVA.....107

4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการ ส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีขนาดของกิจการที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีLSD.....109

4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการ ดำเนินงานกับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการ ในการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิธี one – way ANOVA.....110

4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออก อาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระยะเวลาการดำเนินงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีLSD.....111

4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างรูปแบบ ของความเป็นเจ้าของธุรกิจกับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการ ในการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิธี one – way ANOVA.....114

4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออก อาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรูปแบบ ของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีLSD.....115

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....10

2.1 รูปแบบความต่อเนื่องของเจตคติ.....22

2.2 ขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.....46

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันนี้ทุกภาคธุรกิจอยู่ในช่วงวิกฤติและกังวลถึงสถานการณ์ข้างหน้า เพราะตั้งแต่ช่วงปี 2551 เป็นต้นมา ก็เกิดวิกฤติเศรษฐกิจขึ้นทั่วทุกมุมโลก อย่างเช่น อเมริกาประสบปัญหาในภาคการเงิน เศรษฐกิจของญี่ปุ่นที่ค่อนข้างแข็งแรง ก็ประสบปัญหาเศรษฐกิจ ส่วนด้านยุโรปได้เพิ่มความระมัดระวังในการบริหารใช้จ่ายด้านการเงินเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยเป็นหนึ่งในหลายประเทศที่ประสบกับปัญหาเศรษฐกิจเหมือนกับประเทศอื่นๆในหลายด้านของธุรกิจการค้า แต่ประเทศไทยก็ยังมีความหวังที่ยังเหลือในการที่จะเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ อยู่นั่นคือธุรกิจส่งออกอาหารของไทย อาหารเป็นสิ่งที่ทุกคน ทุกชาติต้องบริโภคซึ่งในช่วงปี 2549 เป็นต้นมา อาหารเพื่อสุขภาพมีความสำคัญกับชีวิตประจำวันของประชากรโลกมากขึ้น และคาดว่าตลาดผลิตภัณฑ์อาหารเสริมสุขภาพโดยรวมปี 2551 จะมีมูลค่าประมาณ 18,000 ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 7.0 เมื่อเทียบกับในปี 2550 (www.positioningmag.com) ผู้บริโภคส่วนใหญ่ลดการรับประทานอาหารที่ประกอบด้วยเนื้อแดงเช่น เนื้อวัว เนื้อหมู แกะ แพะ และหันมารับประทานอาหารทะเลหรือสัตว์น้ำมากขึ้น ทั้งในประเทศและการส่งออกไปยังต่างประเทศ (สมาคมแช่เยือกแข็ง. 2552)

อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารทะเลนับเป็นอีกอุตสาหกรรมหนึ่งซึ่งได้รับผลกระทบอย่างมากจากการแข็งค่าอย่างต่อเนื่องของเงินบาท ทำให้ผู้ประกอบการต้องเผชิญปัญหารายได้จากการส่งออกในรูปของเงินบาทลดลง ซึ่งส่งผลให้อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารทะเลต้องประสบกับปัญหาเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งต้องเร่งปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยเน้นการปรับลดต้นทุนการผลิต สร้างมูลค่าเพิ่ม รวมทั้งสร้างความหลากหลายให้กับผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มทางเลือกให้กับผู้บริโภคและการขยายตลาดด้วย นอกจากนี้ยังหันมาเจาะขยายตลาดภายในประเทศ โดยเน้นการจำหน่ายในห้างสรรพสินค้าและร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลให้ปริมาณการบริโภคผลิตภัณฑ์อาหารทะเลในประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สำหรับในปีนี้ผลกระทบของค่าเงินบาทต่ออุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารทะเลยังไม่ชัดเจน แต่ภายในปี 2552 นี้ ยังมีปัจจัยจากความต้องการของตลาดต่างประเทศที่เอื้อให้การส่งออกยังคงขยายตัวโดยเฉพาะอาหารทะเลแช่แข็งและอาหารทะเลกระป๋อง ทำให้อาหารทะเลแปรรูปมีการส่งออกเพิ่มขึ้น (www.positioningmag.com) ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 20 รายการแรกของไทย ปี 2549 – 2551

รายการ	มูลค่าการส่งออก(ล้านบาท)		
	2549	2550	2551
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และส่วนประกอบ	565,806.93	597,059.91	605,313.98
2. อัญมณีและเครื่องประดับ	139,864.58	185,149.57	274,093.15
3. รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	362,374.31	447,109.39	513,154.20
4. แผงวงจรไฟฟ้า	267,598.31	290,349.51	237,972.57
5. ข้าว	98,179.00	119,215.43	203,219.08
6. เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	134,035.23	157,685.96	176,877.00
7. เม็ดพลาสติก	171,394.06	179,511.99	181,158.74
8. เคมีภัณฑ์	130,475.48	135,072.99	141,693.83
9. ผลิตภัณฑ์ยาง	117,269.50	125,960.69	149,894.85
10. ยางพารา	205,483.11	194,338.73	223,628.23
11. น้ำมันสำเร็จรูป	138,785.62	140,716.09	259,739.09
12. อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป	113,050.15	109,024.26	128,923.85
13. เครื่องจักรกลและส่วนประกอบ	100,867.03	149,901.18	139,367.21
14. เครื่องใช้ไฟฟ้าและส่วนประกอบ	95,521.16	128,988.78	123,852.42
15. เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ	87,460.72	110,262.22	107,112.52
16. เสื้อผ้าสำเร็จรูป	121,882.65	105,227.09	101,842.85
17. เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ	131,548.76	105,908.47	103,665.29
18. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	71,728.41	79,291.64	88,586.89
19. น้ำตาลทราย	28,109.18	43,806.66	47,637.52
20. หนังสือและสิ่งพิมพ์	3,922.27	25,351.83	47,809.19
รวมส่งออก 20 รายการ	**3,085,356.45**	**3,429,932.40**	**3,855,542.47**
อื่นๆ	1,852,015.79	1,872,186.82	1,995,828.68
รวมส่งออกทั้งสิ้น	**4,937,372.24**	**5,302,119.22**	**5,851,371.14**

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร ภาคอุตสาหกรรม (2552)

อาหารทะเลแปรรูปส่งออกนั้นจากเดิมในปี 2549 นั้นมีมูลค่าการส่งออก ประมาณ 113,050 ล้านบาทแต่เมื่อเทียบ กับปี 2551 พบว่า มีมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นเป็น 128,923 ล้านบาท ซึ่งสามารถชี้ให้เห็นถึงอัตราการขยายตัวที่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 แสดงอัตราการขยายตัวส่งออกสำคัญ 20 รายการแรกของไทยปี 2549 - 2551

	อัตราการขยายตัว : ร้อยละ		
รายการ	2549	2550	2551
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	19.26	5.52	1.38
2. อัญมณีและเครื่องประดับ	8.14	32.38	48.04
3. รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	16.78	23.38	14.77
4. แผงวงจรไฟฟ้า	12.22	8.50	-18.04
5. ข้าว	5.58	21.43	70.46
6. เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	16.03	17.65	12.17
7. เม็ดพลาสติก	2.07	4.74	0.92
8. เคมีภัณฑ์	23.40	3.52	4.90
9. ผลิตภัณฑ์ยาง	24.63	7.41	19.00
10. ยางพารา	38.21	-5.42	15.07
11. น้ำมันสำเร็จรูป	46.10	1.39	84.58
12. อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป	12.73	-3.56	18.25
13. เครื่องจักรกลและส่วนประกอบ	19.36	48.61	-7.03
14. เครื่องใช้ไฟฟ้าและส่วนประกอบอื่น ๆ	8.16	35.04	-3.98
15. เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ	0.15	26.07	-2.86
16. เสื้อผ้าสำเร็จรูป	-3.40	-13.67	-3.22
17. เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ	4.79	-19.49	-2.12
18. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	1.03	10.54	11.72
19. น้ำตาลทราย	-0.02	55.84	8.74
20. หนังสือและสิ่งพิมพ์	-13.85	546.36	88.58
รวมส่งออก 20 รายการ	**14.77**	**11.17**	**12.41**
อื่นๆ	5.81	1.09	6.60
รวมส่งออกทั้งสิ้น	**11.23**	**7.39**	**10.36**

ที่มา : กรมส่งเสริมาการส่งออก (2552)

อย่างไรก็ตาม ในช่วงปี 2551 การส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารทะเลยังอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2550 เมื่อคิดในรูปของเงินบาทแล้วมูลค่าการส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารทะเลขยายตัวเพียงร้อยละ 14.7 ส่วนหนึ่งเป็นเพราะค่าเงินบาทที่แข็งค่าส่งผลกระทบต่อกำไรของบรรดาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารทะเล เนื่องจากการปรับขึ้นราคาสินค้า อาจจะส่งผลให้ประเทศคู่ค้าเปลี่ยนไปสั่งซื้อสินค้ากับประเทศคู่แข่งโดยเฉพาะจีน และเวียตนาม

การแข็งค่าของเงินบาทส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารทะเล เนื่องจากต้องพึ่งพาตลาดส่งออกประมาณร้อยละ 50.0-90.0 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของผลิตภัณฑ์ อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ต้องพิจารณาประกอบกันไปด้วยคือ การพึ่งพิงการนำเข้าวัตถุดิบ โดยผู้ประกอบการที่พึ่งพิงการนำเข้าวัตถุดิบจะได้รับผลจากเงินบาทแข็งค่า โดยเฉพาะผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง หากจะพิจารณาแยกประเภทของการส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแล้ว ผู้ประกอบการที่ส่งออกอาหารทะเลแปรรูปนับว่าได้รับผลกระทบทั้งจากปัญหาการส่งออกที่มีแนวโน้มลดลงและการขาดทุนจากการแข็งค่าของเงินบาท (http://www.positioningmag.com)

แต่เมื่อมาพิจารณาในปี 2552 จะพบการขยายตัวในการส่งออกที่ลดลง เหลือเพียง -0.81 เท่านั้นทั้งนี้เนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจโลก และปัจจัยด้านอื่นๆที่เข้ามามีบทบาทต่ออุตสาหกรรมการผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งมากขึ้นซึ่งปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วยดังนี้คือ

1. วัตถุดิบ โดยปัจจุบันวัตถุดิบสินค้าอาหารทะเลของไทยแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ จากการทำประมงจากธรรมชาติ เช่น ปลาทะเล หมึกต่างๆ กุ้งทะเล และ จากการเลี้ยง เช่น กุ้งขาว ปลาน้ำจืด หอยบางชนิด เนื่องจากประเทศไทยได้ทำการประมงมาก จนปริมาณสัตว์น้ำลดลงอย่างเห็นได้ชัด และยังมีการทำประมงในต่างประเทศจนบางประเทศขอสัมปทานกลับคืน เพราะฉะนั้นการที่จะพึ่งพาวัตถุดิบจากธรรมชาติที่เหลือน้อยไม่ได้อีก จึงมีวัตถุดิบจากการเพาะเลี้ยงที่พอเป็นที่พึ่งได้ ประเทศไทยส่งออกสินค้ากุ้งแช่แข็งเป็นหลัก อย่างเช่น กุ้ง ซึ่งกุ้งไทยจัดว่าอยู่ในแถวหน้าของโลก โดยที่ประเทศไทยขายกุ้งที่คุณภาพที่สม่ำเสมอ ระบบที่สามารถตรวจสอบกลับได้ เช่นหากผู้บริโภคคในประเทศปลายทางรับประทานกุ้งและมีผลข้างเคียง ทาง Super Market สามารถส่งรหัสของสินค้าที่ พิมพ์ไว้บนบรรจุภัณฑ์มายัง ผู้ผลิต โรงงานในประเทศไทยสามารถตรวจสอบกลับว่าสินค้าดังกล่าวผลิตในวันที่เท่าไร เวลาใด กลุ่มพนักงานกลุ่มไหนเป็นผู้ผลิต วัตถุดิบมาจากฟาร์มกุ้งใด จนสามารถสอบกลับไปจนถึง ที่มาของลูกกุ้งชุดนี้มาจากสถานอนุบาลที่ใด ความเชื่อถือในเรื่องคุณภาพในสินค้ากุ้งไทยจึงมีมาก ซึ่งเป็นผลมาจากกฎระเบียบข้อบังคับด้านมาตรฐานของกรมประมงแห่งประเทศไทย แต่ปัญหาของในปัจจุบันนี้ก็คือ ต้นทุนวัตถุดิบที่สูงเมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่ง เพราะเกษตรกรไทยมีรายจ่ายมากเช่น ราคาอาหารสัตว์และลูกพันธุ์ที่สูง สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงอุปสรรคแรกในภาควัตถุดิบจึงเป็นที่มาของคำว่า สินค้าทะเลไทยราคาสูงขึ้น

2. แรงงาน อุตสาหกรรมสัตว์น้ำของไทยต้องพึ่งพาแรงงานจำนวนมาก ตั้งแต่เรือจับ ทำฟาร์ม จนถึงโรงงานแปรรูปเพื่อการส่งออก ปัญหาที่เกิดขึ้นในภาคส่วนนี้คือ คนไทยไม่อยากทำงานในอุตสาหกรรมสัตว์น้ำเพราะสถานที่ประกอบการจะค่อนข้างเปียกและอันตราย กลิ่นรุนแรง ต้องยืนปฏิบัติงานในเวลานาน ไม่มีโอกาสได้พบปะผู้คนภายนอก นี่เป็นสาเหตุให้เรือจับปลาหาลูกเรือไทยได้ยาก ผู้ประกอบกิจการฟาร์มกุ้ง และบ่อปลาส่วนมากจะไม่มีคนงานไทยในโรงงานแปรรูป บางโรงงานมีแรงงานที่เป็นคนไทยไม่ถึง 10%ของทั้งโรงงาน ผู้ประกอบกิจการเหล่านี้จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวโดยที่ส่วนมากแล้วเรายังอยากทำงานกับแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวดังกล่าวได้รับค่าแรงและสวัสดิการเท่ากับแรงงานไทยหรืออาจจะน้อยกว่า แต่จำนวนวันหยุดเท่ากัน เวลาเข้าออกงานเวลาเดียวกับคนไทย ปัญหาคือการสื่อสารที่ไม่เข้าใจเต็มร้อย กฎระเบียบใบอนุญาตที่ไม่แน่นอนทำให้ผู้ประกอบการต้องกังวลว่าจะได้ต่อทะเบียนให้กับแรงงานต่างด้าวได้หรือไม่ในอนาคต ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติก็เป็นสิ่งสำคัญ แต่ผู้ประกอบการไม่มีทางเลือกจึงต้องใช้แรงงานต่างด้าวต่อไป

3. เทคโนโลยีการผลิต ประเทศไทย ขณะนี้เรามุ่งเน้นเฉพาะสินค้าที่มีการแข่งขันสูงหรือเรียกว่า Community Product สินค้าดังกล่าวจะแข่งขันกันด้วยราคา โดยมีมาตรฐานกลางควบคุมอยู่แล้ว เช่น กุ้งขาวต้ม ขนาด 31/40 ตัวต่อปอนด์ โรงงาน A และ โรงงาน B ต้องแข่งขันที่ราคา โดยผู้ซื้อสามารถต่อรองราคาทั้งสองเจ้า จนซื้อสินค้าได้ในราคาที่ต่ำที่สุดซึ่ง ผู้ซื้อได้ประโยชน์มากที่สุด แต่ผู้ขายได้ขายสินค้าที่อาจจะขาดทุน เพราะฉะนั้นผู้ส่งออกสินค้าจำนวนมาก ไม่จำเป็นว่าจะเป็นคนที่มีกำไรมากตามไปด้วย

4. การวิจัยพัฒนาสินค้าหรือเรียกว่า R&D เป็นกลยุทธ ที่ประเทศไทยสามารถใช้ต่อสู้กับคู่แข่งได้ ประเทศต่างๆที่ผลิตอาหารทะเลจะมุ่งเน้นไปกับการลดต้นทุนเพราะราคาของสินค้าถูกกำหนดโดยตลาดของผู้ซื้อ จนทำให้กำไรต่อหน่วยในสินค้าอาหารต่ำมาก จึงต้องเพิ่มปริมาณการรผลิต แต่หากผู้ประกอบการหาจุดแตกต่างของสินค้าได้นั่นคือโอกาสที่ผู้ขายจะได้เปิดตลาดใหม่เพิ่มขึ้น R&D จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสินค้าใหม่ๆให้แก่อุตสาหกรรม ผู้บริโภคพร้อมที่จะจ่ายให้แก่อาหารที่มีรสชาติดี มีประโยชน์ต่อสุขภาพและสะดวกที่จะพร้อมรับประทานได้เลย ฝ่ายวิจัยและพัฒนาสินค้าของแต่ละบริษัทจำเป็นที่จะต้องศึกษาวิจัยสินค้าให้มีองค์ประกอบตามที่ลูกค้าต้องการ นั่นคือการสร้างโอกาสทางการตลาดก่อนบริษัทคู่แข่งจะตามทัน แต่งานวิจัย การทำตัวอย่างก็คือการลงทุน สาเหตุนี้จึงดูเหมือนว่าบริษัทผู้ผลิตใหญ่ๆจะมีโอกาสได้กำไรจากสินค้าใหม่ก่อนบริษัทขนาดย่อม ตัวอย่างเช่น ในช่วงสิบห้าปีที่ผ่านมาสินค้ากุ้งชุบขนมปัง เป็นที่นิยมมากในญี่ปุ่นและตลาดอเมริกา บางบริษัทได้เปิดตลาดสินค้าดังกล่าวมานานมากแล้ว แต่บางโรงงานเพิ่งเริ่มผลิตสินค้านี้ ขณะนี้สินค้าดังกล่าวกลายเป็นสินค้า Community โดยไม่มีกำไรให้พิจารณาอีก ในเวลาเดียวกันผู้ผลิตรายใหญ่ก็ผลิตสินค้า Value Added ตัวอื่น จนคู่แข่งไม่สามารถตามได้ทัน

ทางภาครัฐควรเข้ามาช่วยสนับสนุนให้ SME ทำการต่อยอดสินค้าที่ชำนาญ (สมาคมแช่เยือกแข็ง. 2552)

ในการผลิตสินค้าและบริการนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญที่อย่างหนึ่งที่สำคัญต่ออุตสาหกรรมส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งนั้นก็คือแรงงานที่ถูกนำมาใช้เป็นจำนวนมากในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็งโดยผู้ประกอบการส่วนมากมีนโยบายที่ว่าลดต้นทุนในการผลิตสินค้าและเพื่อเพิ่มผลผลิต ซึ่งในช่วงระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงขึ้นเรื่อยจนถึงปี 2552 (กรมส่งเสริมการส่งออก. 2552) ประกอบกับประชากรในวัยแรงงานภายในประเทศมีอัตราการเติบโตที่ลดลงและกำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปีเพิ่มขึ้นในลักษณะที่ลดลงทำให้ประเทศมีการขาดแคลนแรงงานทั้งประเภทที่ไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) กึ่งฝีมือ (Semis-skilled Labor) และแรงงานที่มีฝีมือบางประเภท (Skilled Labor) เช่น วิศวกรเป็นต้น ดังนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานจึงเป็นทางออกทางหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาการดึงตัวของตลาดแรงงาน ส่งผลให้มีการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานไร้ฝีมือราคาถูกที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ประกอบกับปัจจัยในด้านปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการเข้าออกที่สะดวกตามแนวชายแดน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประเทศพม่า รวมถึงลาว กัมพูชา ทำให้การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวนั้นจากทั้ง 3 ประเทศที่เข้ามาในประเทศไทย ได้สร้างปัญหาด้านต่างๆให้กับหน่วยงานของทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นด้านความมั่นคง ปัญหาด้านสาธารณสุขและอื่นๆ (กองวิจัยและพัฒนา. 2544)

ปัจจุบันปัญหาการย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศกำลังเป็นปัญหากับทุกฝ่าย ทางภาครัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องกำลังให้ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบการย้ายถิ่งฐานทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อสังคมและชุมชนของประเทศไทย กลุ่มผู้ย้ายถิ่งฐานระหว่างประเทศที่กำลังมีปัญหากับประเทศไทยมากที่สุดคือ กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย เนื่องมาจากการที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และมีระดับการพัฒนาที่แตกต่างจากประเทศเพื่อนบ้านเช่น พม่า ลาว กัมพูชา (ธนวรรณ พงษ์อร่าม. 2546 : 1) ทำให้มีแรงงานต่างชาติทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายที่ย้ายถิ่นฐานมาทำงานในประเทศไทยเพื่อแลกกับค่าจ้างซึ่งทำให้แรงงานเหล่านี้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ถูกจ้างในกิจการประมงเช่น ลูกเรือในเรือประมง อุตสาหกรรมอาหารทะเล เนื่องจากมีความเสี่ยงที่สูงและค่าจ้างที่ต่ำ รวมถึงการจัดหาแรงงานไทยที่จะมาทำงานลักษณะเช่นนี้ยาก นอกจากนี้แรงงานไทยเองก็มีการเปลี่ยนแปลงคือ เดิมทำงานในภาคเกษตรกรรมต่อมาได้เปลี่ยนไปทำงานที่สบายและได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า ทำให้ความสนใจในงานที่หนักและงานที่ทำด้วยมือลดลง(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2552) เกิดสถาพการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือในธุรกิจอุตสาหกรรมหลายประเภท ประกอบกับ “ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ” ของนายจ้างไทยที่

แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ทดแทนแรงงานไทยด้วยอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต้นเพื่อลดต้นทุนการผลิต

สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว ได้จัดทำรายงานเดือน พฤษภาคม 2552 ว่ามีแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย 454,262 คน โดยมีสัญชาติพม่ามากที่สุด คือ 437,287 คน รองลงมาคือไทยใหญ่ 29,508 คน จากจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดทั่วประเทศ ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายคือ 756,571 คน โดยที่แรงงานต่างด้าว ที่เป็น 3 สัญชาตินั้นจะใช้แรงงาน ทางด้านกรรมกร มากที่สุด คือ 406,028 คน โดยเป็นชาวพม่ารวม 392,706 คน ประกอบกิจการประเภท เกษตรและปศุสัตว์ 81,417 คนและต่อเนื่องประมงทะเล 56,161 คน รองลงมาคือกัมพูชา 7,428คน ประกอบกิจการประเภท ประเภท เกษตรและปศุสัตว์ 1,654 คนและต่อเนื่องประมงทะเล 524 คน และ ลาว 5,833 คน ซึ่ง ประเภท เกษตรและปศุสัตว์ 2,138 คนและต่อเนื่องประมงทะเล 76 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2552)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ผู้วิจัยเลือกโดยเฉพาะและใช้เป็นพื้นที่ในการวิจัยเนื่องจากเป็นจังหวัดศูนย์กลางทางด้านอุตสาหกรรมอาหารส่งออกทะเลแช่เยือกแข็ง (กรมส่งเสริมการส่งออก. 2552) และเป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวมากจังหวัดหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 69,943 คน ดังนั้นการแก้ปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวในสถานการณ์ปัจจุบันมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการเป็นอย่างมากเพื่อบรรลุถึงวิธีการแก้ปัญหาแรงงานที่ดีที่สุดให้เป็นไปตามความต้องการความพึงพอใจของทั้งทางภาครัฐและเอกชน จึงสมควรที่จะต้องรู้และเข้าใจถึงเจตคติของ ทุกฝ่ายว่าเป็นอย่างไร

ดังนั้นการวิจัยถึงสถานการณ์แรงงานต่างด้าวตามเจตคติของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งซึ่งเป็นผู้จะได้รับผลกระทบโดยตรงต่อปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาแรงงานไทยในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัย 5 ด้านได้แก่ ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งแบ่งตามขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ กับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวทั้ง 5 ด้าน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่าง ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

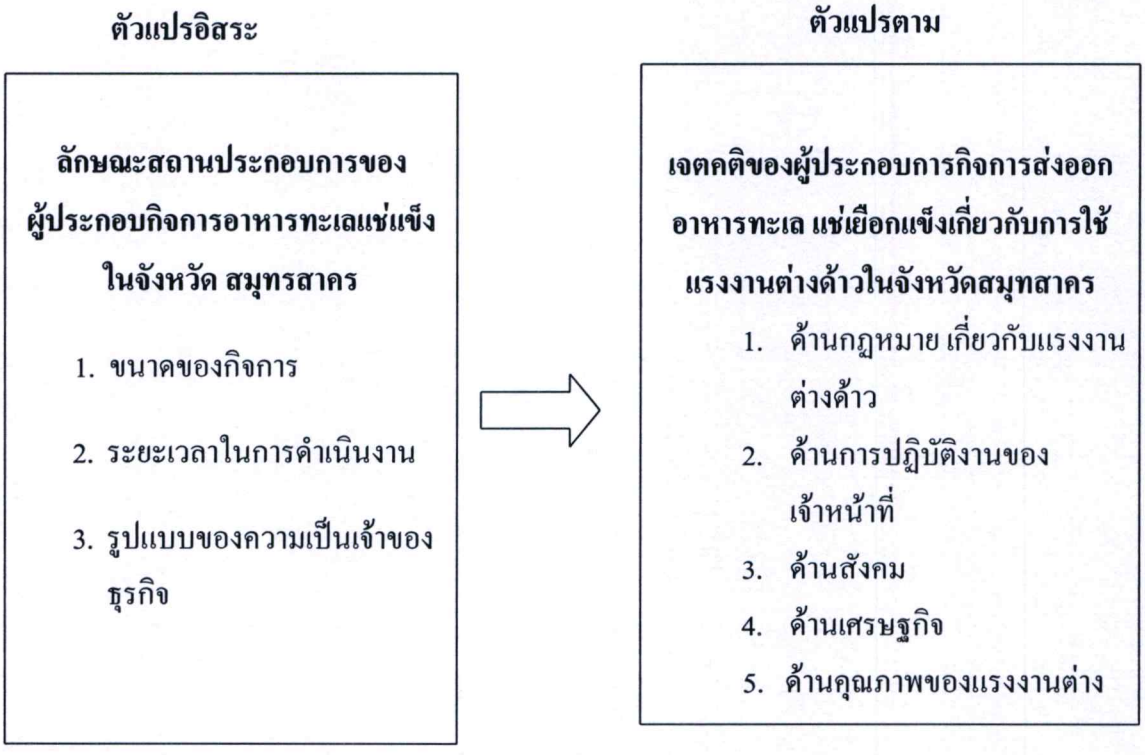
สมมติฐานที่ 3.5 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยได้แยกกลุ่มประชากรที่ศึกษาโดยแบ่งแยกตามขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ เพื่อหาอิทธิพล ที่ส่งผลต่อ เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและดัดแปลงจากกรอบความรู้งานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการต่อเนื่องจากกุ้งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร และวรรณา สิริพัฒนภิญโญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยของพนักงานฝ่ายผลิตที่ส่งผลต่อคุณภาพการผลิตในกลุ่มบริษัทผลิตอาหาร โดยแบ่งเจตคติไว้ 5 ด้านคือ

1. ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
2. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
3. ด้านสังคม
4. ด้านเศรษฐกิจ
5. ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีทั้งหมด 65 ราย โดยรวบรวมจากข้อมูลของสมาคมแช่เยือกแข็ง ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2552

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ได้แก่

1. ขนาดของธุรกิจ
2. ระยะเวลาในการดำเนินงาน
3. รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ

ตัวแปรตาม คือ เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
2. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
3. ด้านสังคม
4. ด้านเศรษฐกิจ
5. ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้เวลาในการส่งแบบสอบถามให้กับผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เก็บรวมรวมข้อมูลและสรุปผลการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

1.6.3 เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินการ และแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องและเหมาะสม สามารถตอบสนองได้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในสถานประกอบการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.6.4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะศึกษา หรือ นำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยต่อไป

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ ความคิดเห็น และความชอบ ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อการวางแผนการผลิต

1.7.2 ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง หมายถึง เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือผู้ที่ดำเนินการธุรกิจส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ทั้งวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์

1.7.3 ลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวกับ ขนาดของธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

1.7.4 ขนาดของกิจการ

แบ่งตามขนาดของจำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิต ตามสำนักการส่งออก กรมส่งเสริมการส่งออก

1.7.4.1 อุตสาหกรรมขนาดเล็ก หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีคนงานน้อยกว่า 50 คน

1.7.4.2 อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีคนงาน 50-200 คน

1.7.4.3 อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีคนงานมากกว่า 200 คน

1.7.5 ระยะเวลาในการดำเนินงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำเนินงานจริงของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง โดยนับจากปี พ.ศ. ที่เริ่มกิจการ จนถึงปี พ.ศ. ที่กรอกแบบสอบถาม

1.7.6 รูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ หมายถึง การประกอบธุรกิจ การประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจซึ่งจะมีอยู่ 4 รูปแบบคือ กิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน บริษัทจำกัด และบริษัทจำกัด มหาชน

1.7.7 แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยรับจ้างทำงานในราชอาณาจักรไทย ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติ ครม. 3 สัญชาติ เข้าทำงานให้แก่เจ้าของสถานประกอบกิจการ โดยได้รับค่าจ้างหรือยอมรับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาตรา 5

1.7.8 ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว หมายถึง การแก้ปัญหาของคณะรัฐมนตรีที่มีมติให้ใช้แรงงานต่างด้าวหลบเข้าเมืองได้ การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว กฎหมายแรงงานต่างด้าว

กฎหมายที่ทำให้นายจ้างรับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าว การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานได้ 1 ปี การกำหนดโทษแก่ผู้ประกอบการ กฎหมายอัตรากำหนดค่าทำเนียมในการทำใบอนุญาต

1.7.9 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หมายถึง การให้คำแนะนำการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ความรวดเร็วโปร่งใสและเท่าเทียมในการขออนุญาติใช้แรงงานต่างด้าว ความเหมาะสมของค่าใช่จ่ายในการของอนุญาตใช้แรงงานต่างด้าว ความเพียงพอของจำนวนเจ้าหน้าที่ การควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ การประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่เมื่อนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้

1.7.10 ด้านสังคม หมายถึง การผสมผสานกลมกลืนระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว การสุขภิบาลที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ค่านิยมในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านโรคระบาดและสุขอนามัย การขายบริการทางเพศของแรงงานต่างด้าวหญิง ความไม่เพียงพอทางด้านงบประมาณและบุคลากรด้านการรักษาพยาบาล โรคติดต่อน่ารังเกียจที่จะนำมาแพร่ในไทย

1.7.11 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ต้นทุนในการผลิต สินค้าที่ราคาถูก ปัญหาการแย่งงานกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว ค่าใช้จ่ายของรัฐบาลด้านสาธารณูปโภค รัฐมีรายได้จากการขอใบอนุญาต การแข่งขันกันระหว่างผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

1.7.12 ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว หมายถึง หลักการทำงานพื้นฐานส่วนบุคคล ของแรงงานต่างด้าวที่ทำให้ผลิตอาหาร GMP การเปรียบเทียบการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

บทที่ 2
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ค้นหาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดทางด้านเจตคติ
2.2 แนวคิดทางด้านเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปในการประกอบกิจการ
    2.2.1 ขนาดของกิจการ
    2.2.2 ระยะเวลาในการดำเนินงาน
    2.2.3 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ
2.3 แนวคิดทางด้านเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว
    2.3.1 ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
    2.3.2 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
    2.3.3 ด้านสังคม
    2.3.4 ด้านเศรษฐกิจ
    2.3.5 ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว
2.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร
2.5 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทางด้านเจตคติ

การวัดผลทางการศึกษามีลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการรู้คิด (Cognitive Domain) ด้านความรู้สึก (Affective Domain) และด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) ทั้งสามด้านดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการศึกษาคุณลักษณะของคนโดยเฉพาะด้านความรู้สึกเป็นด้านที่วัดได้ยากที่สุด เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกของคน เป็นสิ่งยากที่จะวัดพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกของคนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ส่วนหนึ่งของการวัดความรู้สึกคือเจตคติ หรือ ทัศนคติ (Attitude) นักการศึกษาและนักจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่า เจตคติเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับพฤติกรรม อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่แสดงออกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นส่วนหนึ่งของเจตคติ เจตคติเป็นพฤติกรรมการเตรียมพร้อมทางสมองใน

การกระทำที่บ่งชี้ถึงสภาพทางจิตใจหรืออารมณ์อันซับซ้อน ก่อนที่บุคคลจะตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.1.1 ความหมายของเจตคติ

คำว่า เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Aptus แปลว่า โน้มเอียง เหมาะสม มีผู้ใช้คำอื่นในความหมายเดียวกัน เช่น ทัศนคติ หรือ เจตคติ ซึ่งมีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาให้นิยามหรือคำจำกัดความ พอสรุปได้ดังนี้

เจตคติ หมายถึง แนวโน้มที่เกิดจากการเรียนรู้ ในอันที่จะตอบสนองอย่างถาวรต่อสิ่งเร้าให้เห็นด้วยกับท่าทีที่ชอบหรือไม่ชอบ (Fishbein and Ajzen. 1967 : 6)

เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมทางหนึ่งทางใด (McDonald. 1964 : 97)

เจตคติ หมายถึง รูปแบบของความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่บุคคลมีความโน้มเอียงที่จะตอบสนองต่อวัตถุทางสังคม (Mehrens and Lehmann. 1978 : 375)

เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะแสดงในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้นว่า กลุ่มชน ประเพณี หรือ สถาบันต่างๆ(Anastasi. 1982 : 552)

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคล หรือ สถานการณ์ใดๆ ที่อาจเป็นไปในทางที่ดี (Positive) ขัดแย้ง (Negative) หรือเป็นกลาง (Neutral) ก็ได้ ซึ่งเป็นผลของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะที่ดีหรือเลวของบุคคลหรือสถานการณ์นั้นๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523 : 3)

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งอันเป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น และความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มของการตอบสนองต่อสิ่งนั้นในทางหนึ่ง อาจเป็นทางสนับสนุน หรือ โต้แย้งคัดค้าน (ไพศาล หวังพานิช. 2523 : 146)

จากความหมายของเจตคติดังกล่าว ผู้วิจัย สามารถสรุปความหมายของเจตคติได้ว่า เจตคติเป็นพฤติกรรมหรือความรู้สึกทางด้านจิตใจที่มีต่อสิ่งกระตุ้นเร้าหนึ่งในสังคม รวมทั้งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งกระตุ้นเร้าหรือเกี่ยวกับประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือเรื่องที่กำลัง สนใจอยู่ในขณะนั้น

2.1.2 ลักษณะของการวัดเจตคติ

เจตคติเป็นความรู้สึกที่ชี้บ่งบอกลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ของบุคคล ซึ่งอาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกมาภายนอกให้บุคคลอื่นเห็น หรือเข้าใจก็ได้ ซึ่งมีลักษณะทั่วไปที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เจตคติเป็นเรื่องของอารมณ์ (Feeling) อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลจะมีการกระทำที่เสแสร้งโดยแสดงออกไม่ให้ตรงกับความรู้สึกของคนเมื่อเขารู้ตัวหรือรู้ว่ามีคนสังเกต

2. เจตคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว (Typical) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกัน แต่รูปแบบการแสดงออกแตกต่างกันไปหรืออาจมีการแสดงออกที่เหมือนกัน แต่ความรู้สึกแตกต่างกันได้

3. เจตคติมีทิศทาง (Direction) การแสดงออกของความรู้สึกสามารถแสดงออกได้ 2 ทิศทาง เช่น ทิศทางบวกเป็นทิศทางที่สังคมปรารถนา และทิศทางลบเป็นทิศทางที่สังคมไม่ปรารถนา ได้แก่ ซื่อสัตย์-คดโกง, รัก-เกลียด, ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

4. เจตคติมีความเข้ม (Intensity) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน แต่อาจแตกต่างกันในเรื่องความเข้มที่บุคคลรู้สึกมากน้อยต่างกัน เช่น รักมาก, รักน้อย, ขยันมาก, ขยันน้อย เป็นต้น

5. เจตคติมีเป้าหมาย (Target) ความรู้สึกจะเกิดขึ้นลอยๆ ไม่ได้ เช่น รักพ่อแม่ ขยันเข้าชั้นเรียน ขี้เกียจทำการบ้าน เป็นต้น

การวัดเจตคตินับว่ามีความยุ่งยากพอสมควร เพราะเป็นการวัดคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งเกียวกับอารมณ์และความรู้สึก หรือลักษณะทางจิตใจ คุณลักษณะดังกล่าวมีการแปรเปลี่ยนได้ง่าย ไม่แน่นอน แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดยังสามารถวัดได้ ซึ่งต้องอาศัยหลักสำคัญดังต่อไปนี้

1. ต้องยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น (Basic assumptions) เกี่ยวกับการวัดเจตคติ ดังนี้

- ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคคลนั้นจะมีลักษณะคงที่หรือคงเส้นคงวาอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง นั่นคือความรู้สึกนึกคิดของคนเราไม่ได้เปลี่ยนแปลงหรือผันแปรอยู่ตลอดเวลา อย่างน้อยจะต้องมีช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่ความรู้สึกของคนเรามีความคงที่ซึ่งทำให้สามารถวัดได้

- เจตคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้โดยตรง การวัดจะเป็นแบบวัดทางอ้อม โดยวัดจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

- เจตคตินอกจากแสดงออกในรูปทิศทางของความคิดความรู้สึก เช่น สนับสนุนหรือคัดค้านยังมีขนาดหรือปริมาณของความคิดความรู้สึกนั้นด้วย ดังนั้นในการวัดเจตคติ นอกจากจะทำให้ทราบลักษณะหรือทิศทางแล้ว ยังสามารถบอกระดับความมากน้อยหรือความเข้มข้นของเจตคติได้ด้วย

2. การวัดเจตคติด้วยวิธีการใดก็ตามจะต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่าง คือ ตัวบุคคลที่จะถูกวัดมีสิ่งเร้า เช่น การกระทำเรื่องราวที่บุคคลจะแสดงเจตคติตอบสนอง และสุดท้ายต้องมีการตอบสนองซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย ดังนั้นในการวัดเจตคติเกี่ยวกับสิ่งใดของบุคคลสามารถวัดได้โดยนำสิ่งเร้า ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อความเกี่ยวกับรายละเอียดในสิ่งนั้นไปเร้าให้บุคคลแสดง

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ท่าทีความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อสิ่งนั้นให้ออกมาเป็นระดับ หรือความเข้มของความรู้สึกคล้อยตาม หรือคัดค้าน

3. สิ่งเร้าที่จะนำไปใช้เร้าหรือทำให้บุคคลได้แสดงเจตคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมาที่นิยมใช้คือ ข้อความวัดเจตคติ (Attitude statements) ซึ่งเป็นสิ่งเร้าทางภาษาที่ใช้อธิบายถึงคุณค่าคุณลักษณะของสิ่งนั้น เพื่อให้บุคคลสนองออกมาเป็นระดับความรู้สึก (Attitude continuum หรือ Scale) เช่น มาก ปานกลาง น้อย เป็นต้น

4. การวัดเจตคติเพื่อทราบทิศทางและระดับความรู้สึกของบุคคลนั้นเป็นการสรุปผลจากการตอบสนองของบุคคลจากรายละเอียดหรือแง่มุมต่างๆ ดังนั้นการวัดเจตคติของบุคคลเกี่ยวกับเรื่องใดสิ่งใดจะต้องพยายามถามคุณค่าและลักษณะในแต่ละด้านของเรื่องนั้นออกมาแล้วนำผลซึ่งเป็นส่วนประกอบหรือรายละเอียดปลีกย่อยมาผสมผสานสรุปรวมเป็นเจตคติของบุคคลนั้น เพราะฉะนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่การวัดนั้นๆ จะต้องครอบคลุมคุณลักษณะต่างๆ ครบถ้วนทุกลักษณะ เพื่อให้การสรุปตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

5. การวัดเจตคติต้องคำนึงถึงความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการวัดเป็นพิเศษ กล่าวคือต้องพยายามให้ผลการวัดที่ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบุคคลทั้งในแง่ทิศทาง ระดับ หรือช่วงของเจตคติ

การมองเจตคติมองได้หลายแง่มุม จากการศึกษาของ เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520 : 40-41) และล้วน สายยศ (2528 : 3) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1. เป็นผลหรือขึ้นอยู่กับการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้า แล้วแปรเปลี่ยนมาเป็นความรู้สึกภายในที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรม

2. เจตคติแปรค่าได้ทั้งด้านความเข้มข้นและทิศทาง โดยจะครอบคลุมช่วงของเจตคตินั้นจะแปรค่าได้ทั้งบวก ปานกลาง และน้อย นั่นคือ เจตคติจะมีค่าทั้งทางบวกและทางลบ

3. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้มากกว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเอง

4. เจตคติขึ้นอยู่กับเป้าเจตคติหรือสิ่งเร้าเฉพาะอย่างทางสังคม

5. เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่เป็นกลุ่มเดียวกัน อาจมีความสัมพันธ์กัน

6. เจตคติเป็นการตระเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งการตระเตรียมนั้นจะเป็นการตระเตรียมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้

7. สภาวะของความพร้อมจะตอบสนองในลักษณะที่กล่าวในข้อ 1 นั้นเป็นลักษณะที่ซับซ้อนที่บุคคลจะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยจะได้ และบางครั้งไม่มีเหตุผล

8. เจตคติไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสถาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม

110390

9. เจตคติไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อเป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายเจตคติได้

10. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ บุคคลจะมีเจตคติในเรื่องเดียวกัน อาจมีความคิดเห็นแตกต่างกันได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ระดับอายุ เชาว์ปัญญา เป็นต้น

11. เจตคติมีความคงที่และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อประสบกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่แตกต่างไปจากเดิม

ในการวัดเจตคตินอกจากจะคำนึงถึงเนื้อหาของเจตคติเกี่ยวกับอะไร อยู่ในทิศทางใดแล้วยังต้องคำนึงถึงความเข้ม (Intensity) ของเจตคติอีกด้วย ความเข้มของเจตคติหมายถึงปริมาณของความรู้สึกว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยถ้ามีความเข้มสูงไม่ว่าจะเป็นทิศทางใด จะมีความรู้สึกรุนแรงมากกว่าพวกที่มีเจตคติกลางๆ ความเข้มของเจตคติเปรียบได้เช่นเดียวกับความเข้มของสนามแม่เหล็กที่มีกำลังดูดสสารได้มากที่ปลายขั้วทั้งสองของแม่เหล็ก

นอกจากจะมองความสัมพันธ์ในทางเดียวหรือขึ้น-ลง ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อหรือเจตคติที่อยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งค่อนข้างจะมีสิ่งคล้ายคลึงกันอยู่มาก เช่น เจตคติที่ไม่ดีต่อคนนิโกร ทำให้เกิดการเหยียดหยามและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อคนเชื้อชาติอื่นอีกด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความเชื่อบางอย่างไม่จำเป็นต้องเป็นพื้นฐานหรืออาจจะมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลและความรู้สึกเหล่านี้อาจเกิดจากความต้องการหรือความรู้สึกที่จะปกป้องหรือปิดบังความต้องการที่แอบแฝงของบุคคล

2.1.3 องค์ประกอบของเจตคติ

องค์ประกอบของเจตคติเป็นสิ่งเชื่อมโยงไปยังแง่มุมอื่นๆ อีก 2 ด้าน คือ ด้านแรกเชื่อมโยงไปยังนิยามของเจตคติ อีกด้านหนึ่งเชื่อมโยงไปยังประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ นักจิตวิทยาได้เสนอองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เจตคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติ

2. เจตคติมีสององค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุ เจตคติมี 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านปัญญา และองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก

องค์ประกอบด้านปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลที่มีต่อที่หมายของเจตคติจะเป็นตัวส่งเสริม หรือขัดขวางการบรรลุค่านิยมต่างๆ ของบุคคล ส่วนองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลมีการกระตุ้นโดยที่หมายของเจตคติ อารมณ์ ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติจะมีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ที่ว่าที่หมายของเจตคตินั้นสัมพันธ์กับการบรรลุถึงค่านิยมทางบวกและขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมทางลบของบุคคล ในทางกลับกัน อารมณ์ความรู้สึกทางลบที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติจะมีความสัมพันธ์กับความเชื่อ

ที่ว่าที่หมายของเจตคตินั้นสัมพันธ์กับการบรรลุถึงค่านิยมทางลบและขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมทางบวกของบุคคล ส่วนเจตคติทางบวกเล็กน้อยหรือทางลบเล็กน้อยที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติมีความสัมพันธ์กับความเชื่อที่ว่าที่หมายของเจตคตินั้นมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มีความสัมพันธ์น้อยสำหรับบุคคลหรือหากสัมพันธ์กับค่านิยมที่สำคัญ บุคคลจะมีความมั่นใจน้อยถึงความสัมพันธ์ระหว่างที่หมายของเจตคติกับค่านิยมนั้นๆ

3. เจตคติมีสามองค์ประกอบ เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520 : 40-41) ธีระพร อุวรรณโณ (2528 : 36-37) ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 3-4) และล้วน สายยศ (2528 : 2-3) ได้รวบรวมองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

3.1 องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) มีส่วนประกอบย่อยคือ ด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติ(Attitude Object)

3.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึงความรู้สึกชอบ -ไม่ชอบ หรือท่าทีที่ดี-ไม่ดี ที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติ

3.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึงแนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติต่อที่หมายของเจตคติ

2.1.4 การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

นักจิตวิทยาหลายท่าน ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีองค์ประกอบร่วมกันหลายอย่าง และปัจจัยบางอย่างมีลักษณะแตกต่างกันไปโดยสิ้นเชิง

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific experience) วิธีการหนึ่งที่เราเรียนรู้เจตคติ คือจากการมีประสบการณ์เฉพาะอย่างกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเจตคตินั้น เช่น การมีประสบการณ์ที่ดี การได้รับการลงโทษทางร่างกายและจิตใจ การเกิดภาวะคับข้องใจ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (communication from others) เจตคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นจากผลของการได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เด็กได้รับในครอบครัวและสังคม เช่น การได้รับคำบอกเล่าจากผู้ปกครองและครู เป็นต้น

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) เจตคติบางอย่างของบุคคลสร้างขึ้นจากการเลียนแบบจากคนอื่น กระบวนการเลียนแบบเริ่มขึ้นตั้งแต่การสังเกตพฤติกรรมของอื่น ขั้นต่อไปเป็นการแปลความหมายการปฏิบัติให้อยู่ในรูปของความเชื่อ ยิ่งบุคคลที่เป็นแบบอย่างเป็นที่เคารพหรือได้รับการยกย่องอยู่แล้วจะมีผลต่อความเชื่อมากยิ่งขึ้น

4. องค์ประกอบเกี่ยวกับสถาบัน (Institutional factors) เจตคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากสถาบัน เช่น โรงเรียน สถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่างๆ เป็นต้น สถาบันเหล่านี้จะเป็นแหล่งที่มาและช่วยสนับสนุนให้เกิดเจตคติบางอย่างได้

Kolesnik (1970 : 844-846) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของเจตคติว่าจะดำเนินไปโดยอาศัยแนวทาง 3 ประการ ดังนี้

1. บุคคลได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Association)

2. บุคคลถ่ายทอดแบบอย่างการกระทำหรือความคิดของคนอื่นมาเป็นของตน (Transfer)

3. บุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตน (Need Satisfaction)

Triandis (1971 : 142-159) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติว่า สามารถทำได้หลายวิธีเช่นกัน เช่น

1. โดยการรับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่นหรือผ่านทางสื่อมวลชน ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ และมีผลถึงการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความรู้สึกและพฤติกรรมปฏิบัติ

2. โดยการได้รับประสบการณ์โดยตรง เช่น คนมีอคติต่อนิโกร แต่ถ้าบุคคลนั้นได้พบปะกับนิโกรที่มีลักษณะในทางบวกซึ่งตรงกันข้ามกับสิ่งที่เขาเคยรู้สึก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้

3. โดยการบังคับให้ปฏิบัติในแนวทางที่แตกต่างจากเจตคติเดิม เช่น การออกกฎหมายการเปลี่ยนแปลงสถานะของสังคม เป็นต้น

McGuire (1969 : 175-177) ได้กล่าวถึงวิธีที่ใช้ในการเปลี่ยนปลงเจตคติของบุคคลอาจทำได้ดังนี้

1. การให้คำแนะนำ (Suggestion situation) โดยการให้บุคคลอื่น เช่น จากผู้ที่มีอำนาจเหนือคน (Authority) จากกลุ่มเพื่อน เป็นต้น มาแนะนำสิ่งต่างๆ จะทำให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติได้

2. การให้ทำตาม (Conformity situation) โดยอาจจะเลียนแบบบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตน เช่น คนที่มีอำนาจ บุคคลที่น่าเชื่อถือ เป็นต้น

3. การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion situation) โดยการให้สมาชิกในกลุ่มได้เสนอแนะความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ แล้วหาข้อสรุปที่ถูกต้องเหมาะสมจะทำให้สมาชิกในกลุ่มรับรู้และคล้อยตามได้

4. การใช้สารชักจูง (Persuasive messages) โดยการส่งสารสื่อประเภทต่างๆ เช่น บทความคำพูดโดยผ่านสื่อประเภทต่างๆ ไปยังผู้รับ จึงทำให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติให้คล้อยตาม

การใช้สารชักจูง เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้เปลี่ยนเจตคติของบุคคล โดยการชักจูงให้เปลี่ยนเจตคติ โดยใช้สารชักจูงที่ทำให้เกิดความกลัวในระดับต่างกัน (Insko, Arkoff and Insko. 1965 : 256-288) ประสิทธิผลของสื่อความและการเปลี่ยนเจตคติ (Choo. 1964 : 1-20) การชักจูงโดยใช้

สารปลอบและสารขู่เพื่อเปลี่ยนเจตคติในสถานการณ์ตึงเครียด และการให้อ่านและฟังสารชักจูงเพื่อเปลี่ยนเจตคติในสถานการณ์คลุมเครือมากและน้อย เป็นต้น

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531 : 4) เสนอความคิดเห็นว่าเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเกิดได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูน และการบูรณาการของการตอบสนองแนวความคิดต่างๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอน และอื่นๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับวามแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณที่แตกต่างกันออกไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้ว ยังทำให้มีแบบฉบับ (Pattern) เป็นของตัวเองด้วย ดังนั้นเจตคติบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคล แล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนนั้นๆ

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดเจตคติของคนบางคนได้มาจากกาเลียนแบบเจตคติของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อ-แม่ ครู พี่น้อง และบุคคลอื่นๆ เป็นต้น

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีเจตคติคล้อยตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น เจตคติต่อศาสนา สถาบันต่างๆ เป็นต้น

McGuire (1969 : 175-177) ยังได้เสนอขบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติประกอบด้วยขั้นต่างๆ 5 ขั้นซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกัน ดังนี้

1. การใส่ใจ (Attention) เป็นความสนใจในการรับฟัง ถ้าบุคคลไม่ให้ความสนใจที่จะฟังแล้ว กระบวนการขั้นต่อไป ควรจะไม่เกิดขึ้นและจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ สาเหตุที่ทำให้คนสนใจฟังได้แก่ ผู้สื่อความหมาย และเนื้อหาของสารนั้นๆ

2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความเข้าใจในความหมายของสารนั้น ความยากหรือง่ายเกินไป จะทำให้ผู้ฟังไม่สนใจละไม่เข้าใจ ดังนั้นจะสังเกตได้จากการโฆษณา เขาจะใช้เวลาให้น้อยที่สุด แต่ทำให้ผู้ฟังรับฟังได้มากที่สุด

3. การยอมรับ (Acceptance) เป็นผลมาจากข้อ 1 และข้อ 2 หากบุคคลตั้งใจฟังจนเกิดความเข้าใจชัดเจนจะทำให้เกิดการยอมรับ แต่ที่ไม่ได้สนใจฟัง ไม่มีความเข้าใจ จะยกเลิกไม่เกิดการยอมรับ

4. การเก็บเอาไว้ (Retention) เป็นความคงทนหรือการจำ อาจเก็บไว้ระยะหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปอาจเปลี่ยนไป หรืออาจยังคงอยู่ถ้าตัวผู้สื่อมีความน่าเชื่อถือมาก การเก็บเอาไว้คงทนและอยู่ได้นาน

5. การกระทำ (Action) บุคคลเมื่อเปลี่ยนเจตคติก็จะเปลี่ยนด้านการกระทำ ซึ่งมีผลต่อส่วนรวมและสังคม ถ้าเราเปลี่ยนความเชื่อแล้ว แต่ไม่ได้ลงมือกระทำก็จะไม่มีผลกระทบกระเทือนกับใคร

นอกจากนั้น ล้วน สายยศ (2528 : 53) ได้กล่าวถึงการเกิดเจตคติไว้ในเรื่อง ปฏิจสมุปบาท มีขั้นตอนดังนี้

- ผัสสะ ปัจจยา เวทนา คือ การได้ประสบหรือสัมผัส กระตุ้นให้เกิดความรู้สึก
- เวทนา ปัจจยา ตัณหา คือ ความรู้สึก กระตุ้นให้เกิดความอยากได้
- ตัณหา ปัจจยา อุปทาน คือ ความอยาก กระตุ้นให้เกิดความยึดมั่น ถือมั่น หรือถือว่ามีค่านิยม
- อุปทาน ปัจจยา ภพ คือ ค่านิยม กระตุ้นให้เกิดภาวะรุ่มร้อน หรือพร้อมอยู่ในใจหรือเจตคติ
- ภพ ปัจจยา ชาติ คือ เจตคติกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่ปรากฏออกมาภายนอกหรือปรากฏการกระทำออกมาภายนอก

และได้สรุปการเกิดความรู้สึกว่า เริ่มจากความจำเป็น (Need) หรือความต้องการ (Desire) ขึ้นต่อไปทำให้เกิดความชอบ (Preference) หรือความสนใจติดตามมา ความชอบนี้ย่อมกระตุ้นให้มีความนิยมชมชอบ หรือเข้าใจในคุณค่า แล้วกลายเป็นค่านิยม (Value) ขึ้นมาค่านิยมที่ก่อตัวอยู่ระยะเวลาหนึ่งนานพอสมควร (Fised Value) ก็ย่อมจะกระตุ้นให้เกิดสภาวะที่รุ่มร้อนหรือพร้อมที่จะกระทำการอยู่ในใจ เรียกว่า เจตคติ (Attitude) นั่นเอง รูปแบบความต่อเนื่องของเจตคติ ปรากฏตามภาพที่ 2.1 ดังนี้

Desire → Preference → Value → Attitude → Action

ภาพที่ 2.1 รูปแบบความต่อเนื่องของเจตคติ

ที่มา : ล้วน สายยศ (2528 : 53)

2.1.5 มิติของเจตคติ

คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของเจตคติ คือ มิติของเจตคติ(Dimensions of Attitude) ซึ่งจะทำให้การศึกษาเจตคติได้ลึกซึ้ง และเข้าใจเจตคติได้ดีขึ้น มิติที่น่าสนใจมี 7 ประการ ดังนี้ (ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2531 : 6-7)

1. ด้านความเข้มข้น (Intensity) คือ ลักษณะอื่นๆ ของเจตคติเข้ามาประกอบทำให้เกิดความเข้มข้น ส่วนมากมักจะมีสิ่งอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความมั่นใจความสำคัญของจุดมุ่งหมายที่มีต่อวัตถุประสงค์ของเจตคติ เช่น เจตคติที่มีต่อบิดามารดาของเราย่อมเข้มข้นกว่าเจตคติต่อบิดามารดาของบุคคลอื่น

2. ด้านขนาดหรือปริมาณ (Manitude) คือ ปริมาณการชอบ หรือไม่ว่ารุนแรงเพียงใดคือชอบมาก ชอบน้อย หรือไม่ชอบเลย เป็นต้น

3. ด้านความเด่น (Salience) คือ ความพร้อมที่จะแสดงเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเช่น เราเป็นคนไทยนับถือศาสนาพุทธ เมื่อมีคนมาว่าศาสนาพุทธไม่ดี เราพร้อมที่จะตอบได้

4. ด้านความเป็นแกนสำคัญของชีวิต (Centrality) เจตคติบางอย่างมีสถานภาพที่สูงมาก การที่บุคคลมองโลก มองชีวิต จะใช้เจตคติเป็นหลักในการมอง เจตคติที่ว่านี้เป็นส่วนหนึ่งของความคิดรวบยอดของบุคคล (Self-Concept)

5. ด้านมิติทั้งสามองค์ประกอบเจตคติ คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกและด้านการกระทำ (The Cognitive Affective and Action Tendency Trichtomy) การมองเจตคติทั้งสามนั้นเป็นการมองในด้านความเชื่อ ความคิดเห็น ในความรู้สึก และในด้านการกระทำหรือพฤติกรรมนั่นเอง

6. ด้านจิตสำนึก (Consciousness) ตามมิตินี้เจตคติจะถูกมองว่า เจตคตินั้นอยู่ในสภาวะจิตสำนึก หรือจิตใต้สำนึก หรืออยู่ในสำนึกเพียงบางส่วนหรือไม่ อย่างไร

7. ด้านความคงทน หรือความคงที่ (Stability) การพิจารณาเจตคติ ตามมิตินี้ดูได้จากเจตคตินั้นๆ มีความหมายทนทาน ยืดหยุ่น หรือยากง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงมากน้อยขนาดไหน อย่างไร

2.1.6 วิธีการวัดเจตคติ

เนื่องจากเจตคติเป็นมโนภาพที่วัดได้ยากเมื่อเทียบกับการวัดด้านอื่น นักจิตวิทยาและนักวัดผลได้พยายามหาวิธีการวัด และสร้างเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพที่จะกระตุ้นให้ได้มาซึ่งความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ถูกวด ซึ่งล้วน สายยศ (2528 : 3-4) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และอเนกกุล กรีแสง (2518 : 6-8) ได้เสนอวิธีการวัดเจตคติ สรุป

1. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีที่ง่ายและตรงไปตรงมามากที่สุด การสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมข้อรายการที่จะซักถามไว้อย่างดี ข้อรายการนั้นต้องเขียนเน้นความรู้สึกที่สามารถวัดเจตคติให้ตรงเป้าหมาย ผู้สัมภาษณ์จะได้ทราบความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่มีข้อเสียว่า ผู้ถามอาจจะไม่ได้รับคำตอบที่จริงใจจากผู้ตอบอาจบิดเบือนคำตอบ เนื่องจากอาจเกิดความเกรงกลัวต่อการแสดงความคิดเห็น วิธีการแก้ไขคือ ผู้สัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศในการสัมภาษณ์ให้เป็นกันเองให้ผู้ตอบรู้สึกสบายใจ ไม่เคร่งเครียดเป็นอิสระและแน่ใจว่าคำตอบของเขาจะเป็นความลับ

2. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผน เพื่อจะได้ทราบว่าบุคคลที่เราสังเกตมีเจตคติ ความเชื่อ อุปนิสัยเป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะต้องถูกต้องใกล้เคียงกับความจริง หรือเป็นที่เชื่อถือได้เพียงใดนั้น มีข้อควรคำนึงหลายประการ กล่าวคือ ควรมีการศึกษาหลายๆ ครั้ง ทั้งนี้เพราะเจตคติของบุคคลมาจากหลายๆ สาเหตุ นอกจากนี้ตัวผู้สังเกตเองจะต้องทำตัวเป็นกลางไม่มีความลำเอียงและการสังเกต ควรสังเกตหลายๆ ช่วงเวลา ไม่ใช่สังเกตเฉพาะเวลาใดเวลาหนึ่ง

3. การรายงานตนเอง (Self-Report) วิธีนี้ต้องการให้ผู้ถูกสอบวัดแสดงความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือ สิ่งเราที่เป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมา แบบทดสอบหรือมาตรวัดที่เป็นแนว เทอร์สโตน (Thurstone) กัทท์แมน (Guttman) ลิเคอร์ท (Likert) และออสกูด (Osgood) นอกจากที่กล่าวมายังมีแบบให้ผู้สอบรายงานตนเอง และอื่นๆ อีกมาก แล้วแต่จุดมุ่งหมายของการสร้างและการวัด

4. เทคนิคจินตนาการ (Projective Techniques) วิธีนี้อาศัยสถานการณ์หลายอย่างไปเร้าผู้สอบ เช่น ประโยคไม่สมบูรณ์ ภาพแปลกๆ เรื่องราวแปลกๆ เมื่อผู้สอบเห็นสิ่งเหล่านี้จะจินตนาการออกมาแล้วนำมาตีความหมายจากการตอบนั้นๆ พอรู้ได้ว่ามีเจตคติต่อเป้าเจตคติอย่างไร

5. การวัดทางสรีระภาพ (Physiological Measurement) การวัดด้านนี้อาศัยเครื่องมือไฟฟ้าแต่สร้างเฉพาะเพื่อจะวัดความรู้สึกอันจะทำให้พลังไฟฟ้าในร่างกายเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าดีใจเข็มจะชี้อย่างไร เสียใจเข็มจะชี้อีกอย่างหนึ่ง ใช้หลักการเดียวกันกับเครื่องจับเท็จ เครื่องมือแบบนี้ยังพัฒนาไม่ดีพอจึงไม่นิยมใช้เท่าใดนัก

2.1.7 ประโยชน์ของเจตคติ

จากการศึกษาประโยชน์ของเจตคติ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 4) และชม ภูมิภาค (2516 : 65) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเจตคติไว้ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยการจัดรูปหรือจัดระบบสิ่งของต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา

2. ช่วยให้มีการเข้าข้างตนเอง (Self-Esteem) โดยช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีหรือปกปิดความจริงบางอย่างซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเขา

3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งมีการปฏิบัติโต้ตอบหรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไปนั้น ส่วนมากจะทำให้สิ่งที่ทำความพอใจมาก หรือเป็นบำเหน็จรางวัลจากสิ่งแวดล้อม

4. ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงออถึงค่านิยมของตนเอง ซึ่งแสดงว่าเจตคตินั้นนำความพอใจมาให้บุคคลนั้น

5. เตรียมบุคคลเพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการ

6. ช่วยให้บุคคลได้คาดคะเนล่วงหน้าว่าอะไรจะเกิดขึ้น

7. ทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จตามหลักชัยที่วางเอาไว้

2.2 แนวคิดทางด้านเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปในการประกอบกิจการ

ลักษณะของผู้ประกอบกิจการที่ประกอบไปด้วยขนาดของกิจการที่ใช้คนในการแบ่งขนาดของอุตสาหกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงาน และรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ต่างก็ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า หรือมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและการบริหารธุรกิจแตกต่างกันจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจในลักษณะของอุตสาหกรรมนั้นดังนี้

2.2.1 ขนาดของกิจการ

การจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมที่นิยมใช้กันจะอาศัยเกณฑ์วัดที่สำคัญ 4 ประการ คือ ขนาดการจ้างงาน สินทรัพย์ถาวร ทุนจดทะเบียนและยอดขายซึ่งในบางประเทศจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเป็นเครื่องวัดเพียงเกณฑ์เดียว และบางประเทศอาจจะใช้ประกอบกันหลายๆ เกณฑ์ก็มี สมชัย ตันติธนวัฒน์ (2542 : 25-26) ได้กล่าวถึงข้อดี-ข้อเสีย ของเครื่องชี้เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการวัดขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงข้อดี-ข้อเสียของเครื่องชี้เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการวัดขนาดของอุตสาหกรรม

เกณฑ์ที่ใช้	ข้อดี	ข้อเสีย
ขนาดการจ้างงาน	- ง่ายในการวัด - สามารถใช้เกณฑ์เป็นเวลานาน	-ไม่สามารถจำแนกประเภทอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากหรือใช้ทุนมาก
สินทรัพย์ถาวรสุทธิ	- ง่ายในการจำแนกอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนมากหรือน้อย	- ต้องคำนึงถึงภาวะเงินเฟ้อ - ตัวเลขที่ได้มาเชื่อถือได้ยาก
ทุนจดทะเบียน	- ง่ายในการจัดเก็บ - สามารถใช้ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน	- ไม่ได้สะท้อนการประกอบการจริง
ยอดขาย		- จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ - ไม่สามารถใช้เกณฑ์เดียวกับอุตสาหกรรมที่ต่างกัน

ที่มา : สมชัย ตันติธนวัฒน์ (2542 : 26)

ต่อมาเมื่อมีการตั้งสำนักงานเงินกู้ เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดเล็กขึ้นในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเมื่อ พ.ศ. 2507 (ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานธนกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อมในปัจจุบัน) จึงมีการกำหนดความหมายของอุตสาหกรรมขนาดย่อมไว้แตกต่างจากเดิม คือ

ถือเอาเงินลงทุนเป็นเกณฑ์ โดยกำหนดว่าหมายถึงกิจการอุตสาหกรรมประเภทโรงงาน ประเภทบริภัณฑ์ หรือประเภทอุตสาหกรรมในครอบครัว ที่มีทุนจดทะเบียนหรือลงทุนในสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 2 ล้านบาท เป็นเกณฑ์ในการจำแนก

อย่างไรก็ตามการศึกษาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่จัดทำขึ้นภายในประเทศในช่วงที่ผ่านมา นิยมใช้เกณฑ์การจ้างงานเป็นเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการจำแนกประเภทของอุตสาหกรรมโดยแบ่งออกเป็น

1) อุตสาหกรรมในครัวเรือน จ้างงาน 1-9 คน
2) อุตสาหกรรมขนาดย่อม จ้างงาน 10-49 คน
3) อุตสาหกรรมขนาดกลาง จ้างงาน 50-199 คน
4) อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จ้างงาน 200 คนขึ้นไป

จนถึงปี 2534 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงได้นำเกณฑ์การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมแบบ 2 เกณฑ์มาใช้ คือ พิจารณาร่วมกันระหว่างการจ้างงาน และมูลค่าสินทรัพย์ถาวร แต่ในเวลาเดียวกันนั้นหน่วยงานอื่นของภาครัฐกลับมีการใช้เกณฑ์ในการจำแนกที่แตกต่างกันออกไป ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงการวัดขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรมของแต่ละหน่วยงาน จำแนกตามเครื่องชี้เกณฑ์การจ้างงานและสินทรัพย์ถาวร

หน่วยงาน/ขนาดอุตสาหกรรม	การจ้างงาน	สินทรัพย์ถาวร
<u>กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</u>		
- ขนาดย่อม	ไม่เกิน 50 คน	ไม่เกิน 20 ล้านบาท
- ขนาดกลาง	มากกว่า 50-200 คน	มากกว่า 20-100 ล้านบาท
- ขนาดใหญ่	มากกว่า 200 คน	มากกว่า 100 ล้านบาท
<u>บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม</u>		
- ขนาดย่อม		ไม่เกิน 50 ล้านบาท
<u>ธนาคารแห่งประเทศไทย</u>		
- ขนาดย่อม		ไม่เกิน 50 ล้านบาท
<u>บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (IFCT)</u>		
- ขนาดย่อม/ขนาดใหญ่		ไม่เกิน 100 ล้านบาท
- ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่		เกิน 100 ล้านบาท

ที่มา : สมชัย ตันติธนวัฒน์. (2542 : 25)

สำหรับคำจำกัดความของขนาดอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินการลงทุน จากการประชุมและสัมมนาระดับนานาชาติ เรื่อง "การดำเนินงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม" ที่ประเทศญี่ปุ่น ทั้งในภาคการผลิต ภาคการค้าและภาคการบริการในปี 2542 จึงมีคำจำกัดความใหม่ (Khamanarong S. 2000 : 35) ดังนี้

ภาคการผลิต

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 200 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานเกิน 200 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนมากกว่า 50 - 200 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานมากกว่า 50 - 200 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน

ภาคบริการ

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 200 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานเกิน 200 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนมากกว่า 50 - 200 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานมากกว่า 50 - 200 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน

ภาคการขายส่ง

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 100 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานเกิน 100 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนมากกว่า 50 - 100 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานมากกว่า 50 - 100 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน

ภาคการขายปลีก

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 60 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานเกิน 30 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนมากกว่า 30 - 60 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานมากกว่า 10 - 30 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 30 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานไม่เกิน 10 คน

2.2.2 ระยะเวลาในการดำเนินงาน

วรนารถ แสงมณี (2544 : 11-17) ได้อธิบายถึงหัวข้อนี้ไว้ว่า ในขณะที่กิจการได้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้าผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนาการนั้นในแต่ละขั้นตอนวิวัฒนาการดังกล่าวต่างก็จะมีการปฏิวัติอย่างใดอย่างหนึ่งภายในตนเองได้ ยกตัวอย่างเช่น ในการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมากๆ ในที่สุดเมื่อมากเกินไปก็นำไปสู่การเรียกร้องให้มีการกระจายอำนาจ หรือในอีกทางหนึ่งลักษณะของการแก้ไขปัญหาที่ฝ่ายบริหารได้กระทำไปในช่วงเวลาที่เกิดเหตุวิกฤติ หรือมีการปฏิวัติรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นนั้น ในที่สุดแนวทางการแก้ปัญหานั้นก็ยังคงถูกดำรงรักษาไว้และปรากฏต่อเนื่องไปถึงขั้นตอนของการวิวัฒนาการเพื่อการเติบโต หลังจากการเกิดเหตุวิกฤติดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการพิจารณาการเจริญเติบโตของวงจรชีวิต (Stages Of Life Cycle Development) ขององค์การมีอยู่ประมาณ 5 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนที่องค์การได้เข้าไปอยู่ในช่วงเวลาดังกล่าวย่อมหมายถึงการเข้าไปสู่ขั้นตอนใหม่ของวงจรชีวิตองค์การ อันมีความหมายถึงการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ทั้งจากภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอกที่องค์การเกี่ยวข้อง ขั้นตอนต่างๆ ดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

2.2.2.1 ขั้นตอนการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Stage)

เมื่อองค์การกำเนิดขึ้นนั้น ผู้ก่อตั้งและผู้บริหารองค์การมีความมุ่งหมายเป็นพิเศษในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และการดิ้นรนเพื่อการดำรงอยู่ให้ได้ในตลาด ผู้ประกอบการจะอุทิศพลังกายพลังใจทั้งหมดให้กับกิจกรรมการผลิตและการตลาดของผลิตภัณฑ์ รูปแบบขององค์การในช่วงเวลานี้มักไม่เป็นทางการ (Informal) และไม่เป็นระบบราชการหรือระบบเจ้าขุนมูลนายแต่อย่างใด (Nonbureaucratic) การบริหารควบคุมมักขึ้นอยู่กับผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการ ความเจริญเติบโตขององค์การจะเป็นผลมาจากการที่องค์การสามารถค้นคว้าหาสิ่งใหม่ให้กับผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่องค์การจะเสนอกับตลาดหรือลูกค้าได้

ขั้นตอนในระยะนี้ขององค์การเสมือนหนึ่งเป็นเด็กแรกเกิด กิจกรรมมักมีขนาดเล็กและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของคนภายในองค์การในสิ่งใหม่จะทำได้มาก ผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่มักมีจำนวนประเภทน้อย ความจำเป็นของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถจะเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการจะต้องหาทางปรับโครงสร้างเพื่อเตรียมพร้อมกับการที่องค์การจะเข้าสู่ช่วงของการเติบโตมากในอนาคต กิจการจะต้องจัดหาและธำรงรักษาทรัพยากรต่างๆ ที่จะนำมาใช้ทำงานให้มากและมั่นคงเพียงพอ ดังนั้นรูปแบบของการบริหารแบบระบบเปิดจะเป็นเกณฑ์ที่สำคัญในอันที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลให้กับองค์การได้

2.2.2.2 ขั้นตอนการรวมกำลัง (Collectivity stage)

เมื่อองค์การสามารถมีผู้นำที่มีความสามารถในการนำพาองค์การเจริญเติบโตได้ในแวดวงของธุรกิจนั้นๆ แล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือการที่องค์การเริ่มกิจกรรมงานมากขึ้นดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการจัดแผนกงานพร้อมกับการจัดระดับขั้นการบังคับบัญชา พนักงานขององค์การมีความกระตือรือร้นในการทำงานและพร้อมใจในการนำมาซึ่งเป้าหมายขององค์การและแสดงออกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์การสูงมาก อย่างไรก็ตามการติดต่อสื่อสารและการควบคุมยังคงมีความไม่เป็นทางการอยู่ (mostly Informal) ถึงแม้ว่าองค์การจะเริ่มสร้างระบบโครงสร้างองค์การที่มีความเป็นทางการให้เห็นบ้างแล้วก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์การเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวและการร่วมแรงร่วมใจของสมาชิก ซึ่งทำให้มีการพัฒนารูปแบบของมนุษยสัมพันธ์ต่างๆ เข้ามาใช้ภายในองค์การมากขึ้นด้วย

ความจำเป็นขององค์การในช่วงขั้นตอนนี้เป็นความจำเป็นในด้านการมอบหมายงานให้พนักงานแต่ละคนไปทำพร้อมกับการควบคุมในระดับหนึ่งจากผู้บริหารระดับสูง พนักงานเองก็มีความต้องการที่จะได้มาซึ่งความเชื่อมั่นและความเป็นอิสระในกิจกรรมงานที่พวกเขากระทำ และผู้บริหารระดับสูงต่างมีความต้องการที่จะเห็นการร่วมมือทำงานด้วยกันและสามารถนำกิจกรรมงานต่างๆ เหล่านั้นในแต่ละแผนกมาประสานงานกันได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาเครื่องมือและระบบที่ดี ในการควบคุมและประสานสัมพันธ์กันในแต่ละแผนกให้สามารถปฏิบัติงานและตัดสินใจในงานต่างๆ ได้เองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องคอยรับคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงเสมอไป

2.2.2.3 ขั้นตอนการจัดระบบเป็นทางการและการควบคุม (Formalization And Control Stage)

ขั้นตอนนี้องค์การสามารถตั้งหลักได้แล้วและกำลังใช้ระบบเพื่อสร้างกฎระเบียบกระบวนการและการควบคุมให้มีขั้นตอนที่สมบูรณ์แบบ ทั้งนี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินการ ซึ่งกฎและระเบียบรวมทั้งแนวทางต่างๆ ที่กำหนดก็เพื่อการธำรงรักษาสิ่งต่างๆ ให้คงไว้ภายในองค์การ รูปแบบการบริหารในช่วงเวลานี้เป็นการมุ่งเน้นกระบวนวิธีทำงาน และการมุ่งเป้าหมายผลงาน

สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องระมัดระวังช่วงตอนนี้คือ การที่องค์การมีกฎระเบียบแบบแผนของการเป็นระบบราชการ (Bureaucratic) มากจนเกินไป จนทำให้เป็นข้อจำกัดในการที่พนักงานขององค์การจะมีความคิดสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้ องค์การเองก็มีโครงสร้างที่แข็งกระด้างขาดความยืดหยุ่นฉับไว องค์การเองก็มีขนาดที่ดูเหมือนว่าจะใหญ่เกินไปและซับซ้อนมากจนเกินกว่าจะจัดการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารไม่ค่อยเกิดบ่อยครั้งนักและมักเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการ ผู้บริหารระดับสูงมักให้ความสนใจในการวางแผนด้านกลยุทธ์ต่างๆ ทางธุรกิจและปล่อยให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์การเป็นภาระความรับผิดชอบที่ผู้บริหาร

ระดับกลางเป็นผู้ตัดสินใจและจัดการ ระบบการให้ความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ขึ้นอยู่กับผลกำไรซึ่งถูกนำมาเป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้บริหารและพนักงานทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

จึงเห็นได้ว่าในขั้นตอนดังกล่าวโครงสร้างขององค์การเริ่มจะปรับตัวคงที่และเข้ารูปโดยกฎและระเบียบทางการต่างๆ จะถูกกำหนดขึ้นมาบังคับใช้ แต่การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ จะลดความสำคัญลงและจะมีการหันกลับไปเน้นถึงความมีประสิทธิภาพและความมั่นคงต่าง ๆ ผู้มีอำนาจตัดสินใจเริ่มจะถูกสงวนไว้โดยเฉพาะกับเจ้าหน้าที่บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจหน้าที่มากซึ่งเป็นตำแหน่งที่อยู่สูงภายในโครงสร้าง วิธีการตัดสินใจที่กระทำไปจะมีลักษณะค่อนไปในทางอนุรักษ์นิยมซึ่ง ณ ขั้นนี้องค์การจะมีสภาพเป็นโครงรูปใหญ่ที่มิใช่ภาพลักษณ์ของคนใดคนหนึ่งแล้ว บทบาทหน้าที่ต่างๆ จะมีการวางขอบเขตไว้แจ้งชัดซึ่งหากมีการลาออกไปก็จะสามารถหาคนแทนได้โดยไม่เกิดความเสียหายต่อองค์การ

2.2.2.4 ขั้นตอนโครงสร้างที่ขยายตัว (Elaboration Of Structure Stage)

วิธีการหนึ่งในการแก้ปัญหาอันเป็นผลมาจากการที่องค์การมีระเบียบแบบแผนมากเกินไปก็คือ การสร้างความสำนึกของการร่วมมือกันทำงานในลักษณะทีมงาน (Teamwork) และมีหน่วยประสานงาน (Task Force) ในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงระดับพนักงานขั้นต่ำขององค์การ ให้พัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญเพื่อเผชิญหน้ากับปัญหา และร่วมมือทำงานด้วยกัน ทีมงานมักจะได้รับการวางตัวจากหลาย ๆ แผนกภายในองค์การ ในขณะเดียวกันองค์การก็มักจะแยกตัวออกเป็นหลาย ๆ แผนกงานหรือฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งปรัชญาของการเป็นองค์การที่มีขนาดเล็ก

ผู้บริหารในขั้นตอนนี้จะต้องระมัดระวังถึงการที่องค์การเริ่มก้าวเข้ามาสู่ช่วงที่องค์การมีสภาพใกล้สุกงอม หรืออาจเริ่มมีแนวโน้มของการถดถอยชั่วคราว ดังนั้นความจำเป็นในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่เพื่อความพรักพร้อมขององค์การในการฝ่าฟันกับสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ทางธุรกิจจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องกระทำ ในหลาย ๆ องค์การถึงขนาดมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหารระดับสูงเพื่อหาคนที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้นมาบริหารงานกิจการ และในองค์การเองก็จำเป็นต้องหาวิธีการกระตุ้นให้พนักงานขององค์การคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือแม้แต่การตัดค่าใช้จ่ายจำนวนมากเพื่อใช้องค์การยังคงมีพละกำลังและความสามารถในการแข่งขันได้ต่อไป ซึ่งถ้าหากผู้บริหารไม่สามารถนำพาองค์การรอดพ้นวิกฤติการณ์ที่กำลังจะคืบคลานเข้ามาและปรับตัวเองให้เข้าสู่ขั้นตอนใหม่ของความรุ่งเรืองอีกครั้งหนึ่งได้ องค์การก็อาจต้องพบกับขั้นตอนของการถดถอยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

โดยทั่วไปแล้วองค์การในขั้นตอนนี้เป็นช่วงของการเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ ขนาดขององค์การมักจะมีขนาดใหญ่และระบบบริหารงานมีลักษณะของการเป็นระบบราชการหรือเจ้าขุนมูลนายอย่างเต็มตัว องค์การเต็มไปด้วยระบบการควบคุมที่แน่นหนาเข้มงวดมีการใช้กฎเกณฑ์และระเบียบการต่าง ๆ อย่างมาก ผู้บริหารองค์การมีความพยายามที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีมทั้งนี้

เพื่อป้องกันมิให้องค์การเป็นระบบราชการมากเกินไปกว่านี้ สิ่งที่สำคัญมากและผู้บริหารมักพยายามรณรงค์ให้คนภายในองค์การตระหนักถึงความสำคัญก็คือ สถานะและความมีชื่อเสียงขององค์การซึ่งผู้บริหารขององค์การมักนำมากล่าวอ้างถึงเพื่อทำการรณรงค์ พร้อมไปกับการปลูกจิตสำนึกถึงความยิ่งใหญ่ขององค์การโดยเน้นถึงสัญลักษณ์ เครื่องหมาย หรือสิ่งแสดงแทนความเป็นองค์การเพื่อให้พนักงานทั้งหลายเกิดความสำนึกที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้กับองค์การอยู่เสมอ

ในขั้นตอนนี้สามารถสรุปได้ว่าเป็นขั้นตอนที่องค์การได้มีการขยายตลาดผลิตภัณฑ์และบริการออกไป ซึ่งฝ่ายจัดการจะเสาะหาผลิตภัณฑ์ใหม่เข้ามาพร้อมกับการมองหาลู่ทางใหม่ๆ เพื่อการเติบโตต่อไปอีก โครงสร้างองค์การจึงมีความสลับซับซ้อนและเบ่งบานออกไปมากเป็นองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งการตัดสินใจจะเริ่มมีการกระจายออกไปตามจุดต่าง ๆ ด้วย

2.2.2.5 การถดถอยขององค์การ (Decline State)

ในที่สุดแล้วผู้บริหารหลายคนอาจต้องเผชิญกับความจริงที่เจ็บปวดในความล้มเหลวอันเนื่องมาจากการที่พบว่า การเจริญเติบโตและขยายตัวขององค์การไม่อาจเกิดขึ้นต่อไปได้อีก ยิ่งกว่านั้นยังอาจต้องหยุดการดำเนินงานที่กำลังกระทำอยู่อีกด้วย สภาพเช่นนี้ในที่สุดแล้วก็เป็นสิ่งที่องค์การหลายแห่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการยอมรับถึงการที่ต้องปิดโรงงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการปลดพนักงานออกจากองค์การในที่สุดหรือในอนาคตอันใกล้

การที่องค์การจะมีสภาพของการถดถอยหรือเข้าสู่ขั้นตอนของการเสื่อมถอย (Decline Stage) ได้นั้น โดยมากแล้วเหตุผลสำคัญมักมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้ เช่น การที่องค์การไม่สามารถปรับตัวรับมือให้เข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมที่เข้ามากระทบกับองค์การ เช่น การที่ความต้องการหรือรสนิยมในการบริโภคของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไปจากผลิตภัณฑ์เดิมขององค์การไปสู่ผลิตภัณฑ์หรือรสนิยมรูปแบบอื่นแทน แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามหากลยุทธ์แก้ไขต่าง ๆ ก็ไม่สามารถกู้สถานการณ์กลับคืนมาได้ อีกประการหนึ่งของเหตุผลในการถดถอยลงขององค์การซึ่งมักจะมีสัญญาณเตือนมาก่อนบ้างแล้ว ถ้าหากผู้บริหารรู้จักสังเกตและรู้จักพิจารณา ก็คือการที่ระบบและสภาพขององค์การเองมีโครงสร้างองค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพและมีความซับซ้อนใหญ่โตเทอะทะมากเกินไป องค์การขาดการประสานงานที่ดี การติดต่อสื่อสารต้องผ่านหลายขั้นตอนและในบางครั้งเกิดความขัดแย้งระหว่างแผนกงานกันเอง รวมทั้งการมีพนักงานจำนวนมากเกินไปที่ไม่จำเป็นกับปริมาณกิจกรรมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลพวงร่วมกันและสะสมความเสียหายต่อเนื่องจนทำองค์การเสื่อมถอยได้ในที่สุดทั้งสิ้น

เหตุผลประการสุดท้ายของการที่องค์การเข้าสู่สภาพการถดถอยนั่นก็คือ สภาพของสิ่งแวดล้อมเองที่ไม่สามารถเกื้อกูลหรือเอื้ออำนวยการสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์การต้องการและจำเป็นต่อไปอีกได้ โดยทั่วไปแล้วทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมประเภทนี้จะเป็นปัจจัยหลักขององค์การซึ่งกิจการจะขาดเสียมิได้ ในกรณีเช่นนี้มักจะเป็นทรัพยากรที่เกิดขึ้นจาก

ธรรมชาติหรือโอกาสทางธุรกิจบางอย่างที่เป็นกรณีพิเศษ ดังนั้นถ้าหากองค์การต้องขาดสิ่งเหล่านี้ ชีวิตขององค์การก็ย่อมที่จะเป็นไปไม่ได้ในการที่จะดำรงคงอยู่ตลอดไป

2.2.3 รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ

ประเทศไทยอยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบผสมซึ่งกระบวนการผลิต และจำหน่ายสินค้าย่อมสามารถดำเนินการได้โดยองค์การธุรกิจในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันตามประเภทของการเป็นเจ้าของกิจการ (By Ownership) ฉะนั้น ประเภทขององค์การธุรกิจก็คือ ธุรกิจที่มีโครงสร้างซึ่งกำหนดโดยลักษณะการเป็นเจ้าของธุรกิจนั้น ๆ (วรนารถ แสงมณี. 2543 : 10-16) ซึ่งอาจจำแนกได้ดังนี้

2.2.3.1 ธุรกิจแบบเอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของ (Sole Proprietorship)

2.2.3.2 ธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วน (Partnership)

2.2.3.3 ธุรกิจแบบบริษัท (Corporation)

2.2.3.4 สหกรณ์ (Cooperative)

2.2.3.5 สถาบันการศึกษา (Graduation Institute)

2.2.3.6 หน่วยราชการ (Government Service)

2.2.3.7 รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise)

2.2.3.1 ธุรกิจแบบเอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของ (Sole Proprietorship)

ธุรกิจแบบนี้มีบุคคลเดียวเป็นเจ้าของและดำเนินการแสวงหากำไรตลอดจนยอมรับความเสี่ยงต่อการขาดทุนแต่เพียงผู้เดียวนับเป็นแบบธุรกิจที่นิยมอย่างแพร่หลายและมีจำนวนมากกว่าธุรกิจแบบอื่น ๆ ในประเทศไทย เช่น การค้าขายรายย่อย หาบเร่ เป็นต้น เนื่องจากสามารถเริ่มต้นด้วยทุนไม่มาก ผู้เป็นเจ้าของธุรกิจแบบนี้จะต้องตัดสินใจในการที่จะขยายหรือลดขนาดกิจการ รวมทั้งจัดหาทุนและต้องชดใช้หนี้สินเมื่อกิจการล้มเหลวซึ่งเจ้าหนี้มีสิทธิเรียกร้องเอาเงินหรือทรัพยากรส่วนตัวของผู้เป็นเจ้าของมาชดใช้จนกว่าจะครบกำหนด ดังนั้นการดำเนินธุรกิจแบบนี้จึงมักเป็นกิจการขนาดเล็กเพราะความรู้ความสามารถและเงินทุนของเจ้าของกิจการมีจำกัด และหากต้องการขยายกิจการก็มักลำบากในเรื่องที่จะหาเงินทุนเพราะหลักประกันไม่มั่นคงพอแก่การเชื่อถือ อย่างไรก็ตามธุรกิจแบบเอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของนี้ก็ยังมีความสำคัญต่อการผลิต การจำหน่าย และบริการในระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา แม้สหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วก็ยังมีธุรกิจแบบนี้อยู่มากมาย

การดำเนินธุรกิจแบบเอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของนี้มีทั้งข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบดังนี้

ข้อได้เปรียบ

1) การจัดตั้งทำได้ง่าย เนื่องจากใช้แต่ทุนทรัพย์และปัจจัยที่จำเป็นรวมทั้งข้อจำกัดก็มีไม่มาก สามารถจัดตั้งและเลิกกิจการเมื่อใดก็ได้ รวมทั้งยังไม่ต้องเปิดเผยงบการเงินของกิจการต่อสาธารณชนอีกด้วย

2) การดำเนินธุรกิจทำได้อย่างอิสระและคล่องตัวเพราะเจ้าของและผู้จัดการเป็นคนเดียวกัน การดำเนินงานและการตัดสินใจอยู่ที่เจ้าของอย่างแท้จริง เนื่องจากไม่มีหุ้นส่วนและไม่ต้องอยู่ในระเบียบข้อบังคับ ไม่มีผู้ใดขัดขวางก้าวก่าย เจ้าของสามารถวางแผนงานและดำเนินธุรกิจได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

3) การดำเนินธุรกิจสนองความต้องการของลูกค้าได้ดี เพราะเจ้าของมักเป็นคนในท้องถิ่นนั้น รู้จักคุ้นเคยกับบรรดาลูกค้าดีพอที่จะรู้ว่าลูกค้าคนใดต้องการอะไร และจัดหาสินค้ามาสนองได้ตามความต้องการของลูกค้าแต่ละคน รวมทั้งสามารถอำนวยความสะดวกและสร้างความคุ้นเคยให้ความเป็นกันเองแก่ลูกค้าได้ดี

4) เจ้าของกิจการมีความสนใจที่จะปรับปรุงกิจการของตนเป็นพิเศษเพราะผลประโยชน์คือกำไรที่ได้รับเป็นของตนเองเพียงผู้เดียว ทำให้ผู้เป็นเจ้าของกิจการมักพยายามหาทางประหยัดโดยลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้ได้กำไรสูงขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถรักษาความลับของกิจการ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการบริหารงานก็ต่ำกว่ากิจการรูปแบบอื่น

5) การเกี่ยวข้องทางกฎหมายและการควบคุมจากระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ มีน้อยกว่าธุรกิจรูปแบบอื่น ทำให้ไม่ซับซ้อนลดความยุ่งยากและลดค่าใช้จ่าย

ข้อเสียเปรียบ

1) เจ้าของมักมีทุนจำกัด ทำให้ขนาดของกิจการต้องถูกจำกัดโดยทุน ถ้าต้องการขยายกิจการก็มักหาเงินทุนได้ยากเพราะขาดหลักประกันในการกู้ยืม

2) เจ้าของธุรกิจนี้ต้องรับผิดชอบทางการเงินโดยไม่จำกัด เพราะถ้าดำเนินกิจการล้มเหลวจะต้องรับผิดชอบบรรดาหนี้สินของธุรกิจทั้งหมด ซึ่งไม่ผูกพันเฉพาะทรัพย์สินในกิจการเท่านั้นแต่ยังผูกพันไปถึงบรรดาทรัพย์สินส่วนตัวของผู้เป็นเจ้าของด้วย

3) ผู้เป็นเจ้าของธุรกิจอาจขาดความสามารถและความชำนาญ ในการบริหารงาน เพราะแต่ละบุคคลย่อมมีความสามารถในการดำเนินงานไม่เท่ากัน ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เป็นเจ้าของกิจการเป็นสำคัญ หากเจ้าของมีความสามารถกิจการก็จะดำเนินไปด้วยดี แต่ถ้าขาดความสามารถกิจการก็มักล้มเหลวดังที่พบเห็นกันอยู่เสมอว่าธุรกิจแบบนี้ตั้งอยู่ไม่นานก็ต้องเลิกล้มไป

4) ธุรกิจแบบนี้มักมีอายุไม่ยืนนานเพราะขึ้นอยู่กับสุขภาพและชีวิตของผู้เป็นเจ้าของ หากเจ้าของเกิดป่วยล้มตายกิจการก็มักล้มเลิกตามไปด้วยเพราะขาดผู้รับช่วงดำเนินงานต่อไป

2.2.3.2 ธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วน (Partnership)

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1012 บัญญัติว่า "ห้างหุ้นส่วนเป็นสัญญาซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปตกลงกันเพื่อจะกระทำกิจการร่วมกัน ด้วยประสงค์จะแบ่งกำไรอันพึงได้จากกิจการที่ทำนั้น" รูปแบบของธุรกิจนี้มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินกิจการโดยตกลงจะรับผิดชอบตามที่ตกลงกัน และถ้าธุรกิจได้กำไรหรือขาดทุนก็ตาม จะแบ่งความรับผิดชอบหรือผลประโยชน์ตามส่วนของเงินที่นำมาลงทุน ธุรกิจแบบนี้สืบต่อความคิดมาจากธุรกิจแบบเอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของกล่าวคือ เมื่อดำเนินกิจการค้าก้าวหน้าจนถึงระยะที่ต้องการเงินทุนและการจัดการเพิ่มขึ้น เจ้าของก็จะแสวงหาบุคคลที่ไว้วางใจได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วนร่วมดำเนินกิจการ

อย่างไรก็ตามธุรกิจประเภทนี้คุณสมบัติของผู้เป็นหุ้นส่วนถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นผู้เป็นหุ้นส่วนเดิมทุกคนจะต้องให้การยินยอมเสียก่อนเพราะนิติกรรมที่กระทำขึ้นในรูปแบบใดก็ตาม จะมีผลผูกพันหุ้นส่วนทุกคน ธุรกิจแบบนี้มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1) มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงทำสัญญากันด้วยวาจาหรือหนังสือระบุความรับผิดชอบและภารกิจต่าง ๆ ของหุ้นส่วน อย่างไรก็ตามผู้เป็นหุ้นส่วนควรจะบันทึกและทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันความยุ่งยากสับสนในภายหลัง

2) ทุนที่จะนำมาลงนั้นอาจเป็นเงิน สิ่งของ หรือทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้ เช่น กำลังกาย กำลังความคิด ความรู้ความชำนาญ เป็นต้น

3) กระทำกิจการร่วมกัน

4) มีความประสงค์จะแบ่งปันกำไรหรือร่วมเฉลี่ยในการขาดทุน

ธุรกิจแบบนี้มีอยู่ 2 ชนิด ได้แก่

1. ห้างหุ้นส่วนสามัญ (Ordinary Partnership) ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนซึ่งทุกคนต้องรับผิดชอบในหนี้สินทั้งหมดโดยไม่จำกัดจำนวน (Unlimited Liability) ห้างหุ้นส่วนสามัญนี้จะจดทะเบียนหรือไม่ก็ได้ ถ้าจดทะเบียนแล้วก็เป็นห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล

2. ห้างหุ้นส่วนจำกัด (Limited Partnership) ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนประเภทที่มีหุ้นส่วน 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งมีความรับผิดชอบจำกัด (Limited Liability) เพียงจำนวนเงินที่ตนรับจะลงทุนในหุ้นส่วนนั้น ๆ และอีกพวกหนึ่งมีความรับผิดชอบในหนี้สินของห้างหุ้นส่วนโดยไม่จำกัดจำนวน

ห้างหุ้นส่วนจำกัดนี้กฎหมายบังคับให้จดทะเบียน ถ้าหากไม่จดทะเบียนถือว่าเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญชนิดไม่จดทะเบียนซึ่งไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ธุรกิจแบบนี้มีประมาณร้อยละ 10 ของธุรกิจทั้งหมด สำหรับในประเทศไทยธุรกิจแบบนี้แพร่หลายมากกว่าในรูป

บริษัทเพราะการจัดตั้งทำได้ง่ายไม่ต้องมีแบบพิธีมากนัก และมักนิยมกระทำกันในระหว่างเครือญาติและผู้ที่ไว้เนื้อเชื่อใจกันเท่านั้น ธุรกิจแบบนี้เมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจอื่น ๆ มีทั้งข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบดังต่อไปนี้

ข้อได้เปรียบ

1) หุ้นส่วนทุกคนมีความสนใจและกระตือรือร้น ที่จะอุทิศแรงกายแรงใจให้แก่ธุรกิจอย่างเต็มที่ เนื่องจากความรู้สึกรับผิดชอบที่มีต่อผลประโยชน์และความเสียหายใด ๆ ที่อาจเกิดแก่กิจการ

2) สามารถหาเงินทุนขยายกิจการได้มากขึ้น เพราะมีหุ้นส่วนหลายคนซึ่งเป็นช่องทางทำให้ได้เงินทุนมากขึ้น และมีเครดิตความน่าเชื่อถือมากกว่าธุรกิจแบบเอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของ

3) การเสี่ยงภัยน้อยลงเพราะเมื่อมีผู้เข้าหุ้นเพิ่มขึ้น ผู้เข้าร่วมทุนเหล่านี้จะช่วยเฉลี่ยภาระเสี่ยงภัย ถ้าเป็นธุรกิจแบบเอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของแล้วเจ้าของกิจการนั้นจะต้องรับการเสี่ยงทั้งหมด

4) การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพราะสามารถใช้หลักแบ่งงานกันทำตามความรู้ประสบการณ์ และความสามารถรวมทั้งทักษะหลายด้านจากหลายหุ้นส่วน เช่น ให้หุ้นส่วนคนหนึ่งรับผิดชอบในการผลิต และอีกคนหนึ่งรับผิดชอบด้านการตลาด เป็นต้น

ข้อเสียเปรียบ

1) มีทุนจำกัดและน้อยกว่าบริษัท เพราะการก่อตั้งห้างหุ้นส่วนมักกระทำกันเฉพาะในวงเครือญาติและผู้ใกล้ชิด

2) การทำเป็นธุรกิจไม่ค่อยแน่นอน เนื่องจากเป็นการรวมหุ้นส่วนระหว่างเครือญาติหรือผู้ไว้วางใจ ถ้าเกิดการขัดแย้งบาดหมางขึ้นหรือหุ้นส่วนคนใดตายหรือ ล้มละลาย กิจการอาจเลิกล้มได้

3) เมื่อมีการเฉลี่ยส่วนกำไรกัน หากมีหุ้นส่วนมากเกินไปส่วนเฉลี่ยของกำไรที่แต่ละคนได้รับอาจน้อยเกินไป ไม่คุ้มกับการเสี่ยงภัยหรือความรับผิดชอบ

4) การตัดสินในเรื่องสำคัญมักล่าช้าซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่กิจการได้

5) เงินทุนที่หุ้นส่วนลงทุนไปจะจมอยู่กับกิจการ การถอนทุนหรือโอนให้ผู้อื่นเข้าไปแทนที่ไม่สามารถกระทำได้ง่าย

2.2.3.3 ธุรกิจแบบบริษัท (Corporation)

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 1096 บัญญัติเกี่ยวกับบริษัทจำกัดว่า “บริษัทจำกัดคือบริษัทประเภทที่ตั้งขึ้นด้วยการแบ่งทุนเป็นหุ้น แต่ละหุ้นมีมูลค่าเท่า ๆ กัน ผู้ถือหุ้นต่างรับผิดจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนยังส่งใช้ไม่ครบมูลค่าหุ้นที่ตนถืออยู่” ธุรกิจแบบบริษัทจึงเป็นหน่วยธุรกิจที่ตั้งขึ้นเพื่อรวบรวมทุนจากผู้ถือหุ้นหลาย ๆ คนไม่จำกัดเฉพาะภายใน

ครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดอย่างกรณีห้างหุ้นส่วน ด้วยเหตุผลนี้ธุรกิจแบบบริษัทจำกัดจึงสามารถหาเงินทุนได้จำนวนมากพอเพียงกับความต้องการของธุรกิจ ในปัจจุบันการจัดตั้งบริษัทจำกัดในประเทศมีข้อบังคับปลีกย่อยแตกต่างกัน แต่มีลักษณะที่สำคัญคือมีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย บริษัทมีสิทธิหน้าที่ของตนเองอาจเป็นเจ้าของทรัพย์สินใดในนามตนเองหรือทำการซื้อขายในนามของบริษัทโดยไม่เกี่ยวกับบุคคลผู้ถือหุ้นเลย และบริษัทจำกัดเป็นหน่วยธุรกิจที่ไม่เลิกล้มได้ง่ายอย่างกรณีห้างหุ้นส่วนแต่บริษัทจำกัดมีอายุยืนนาน การล้มเลิกย่อมเป็นไปตามข้อตกลงหรือโดยผลแห่งตัวบทกฎหมายเท่านั้น

บริษัทจำกัด (Corporation) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. บริษัทเอกชน จำกัด หมายถึง บริษัทจำกัดซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2. บริษัทมหาชน จำกัด หมายถึง บริษัทจำกัดซึ่ง จัดตั้งตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ.2535

บริษัทเอกชน จำกัด ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1096 บัญญัติว่า “อันว่าบริษัทจำกัดนั้น คือบริษัทประเภทซึ่งจัดตั้งด้วยการแบ่งทุนออกเป็นหุ้นมีมูลค่าเท่า ๆกัน โดยมีผู้ถือหุ้นไม่ถึงร้อยคนรวมทั้งนิติบุคคล (ถ้ามี) ผู้ถือหุ้นดังกล่าวต่างรับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนยังส่งไม่ครบมูลค่าของหุ้นที่ตนถือ”

มาตรา 1097 บัญญัติว่า “บุคคลใด ๆ ตั้งแต่ 7 คนขึ้นไปจะเริ่มก่อการและตั้งเป็นบริษัทจำกัดก็ได้ ด้วยการเข้าชื่อกันทำหนังสือบริคณห์สนธิ และกระทำการอย่างอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้”

บริษัทมหาชน จำกัด ตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ.2535 มาตรา 15 บัญญัติว่า “บริษัทมหาชน จำกัด คือบริษัทประเภทซึ่งตั้งขึ้นด้วยความประสงค์ที่จะเสนอขายหุ้นต่อประชาชน โดยผู้ถือหุ้นมีความรับผิดชอบจำกัดไม่เกินจำนวนเงินค่าหุ้นที่ต้องชำระ และบริษัทดังกล่าวได้ระบุความประสงค์เช่นนั้นไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิ มาตรา 16 บัญญัติว่า “บุคคลธรรมดาตั้งแต่สิบห้าคนขึ้นไป จะเริ่มตั้งบริษัทได้โดยจัดทำหนังสือบริคณห์สนธิ และปฏิบัติการอย่างอื่นตามพระราชบัญญัตินี้”

1) มีคณะผู้ก่อตั้ง (Promoter) จัดทำหนังสือบริคณห์สนธิ (Memorandum Of Association) ซึ่งแสดงวัตถุประสงค์และรายละเอียดเกี่ยวกับการตั้งบริษัท ดังมีรายการต่อไปนี้

(1) ชื่อบริษัท ถ้าเป็นบริษัทเอกชนจำกัด ต้องมีคำว่า “จำกัด” ไว้ปลายชื่อด้วยเสมอไป บริษัทมหาชนจำกัด ต้องมีคำว่า “บริษัท” นำหน้าหรือจะใช้คำที่มีความหมายว่าเป็น “บริษัทมหาชนจำกัด” ในกรณีที่ใช้ชื่อเป็นอักษรภาษาต่างประเทศ

(2) ที่ตั้งสำนักงาน

(3) วัตถุประสงค์ของบริษัท

(4) ถ้อยคำสำแดงว่า ผู้ถือหุ้นมีความรับผิดชอบจำกัด

(5) จำนวนทุนเรือนหุ้น ซึ่งแบ่งออกเป็นมูลค่าหุ้นละเท่าใด (ไม่ต่ำกว่า 5 บาท)

(6) ชื่อสำนักอาชีวะและลายมือชื่อของบรรดาผู้เริ่มก่อการ และจำนวนหุ้นที่ผู้เริ่มก่อการแต่ละคนได้ลงชื่อไว้

(7) คณะก่อตั้งตามที่กฎหมายกำหนด โดยบริษัทเอกชนจำกัด ตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป และบริษัทมหาชนจำกัด ตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป

2) จัดให้ผู้เข้าซื้อหุ้นจนครบจำนวนหุ้นทั้งหมด ตามที่คิดจะจดทะเบียนสำหรับบริษัทเอกชนจำกัด ส่วนบริษัทมหาชนจำกัดระบุให้จำหน่ายหุ้นได้ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนหุ้นที่กำหนดไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิ

3) การประชุมจัดตั้งบริษัท (Statutory Meeting) เป็นการประชุมครั้งแรกเพื่อตกลงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของบริษัท การให้สัตยาบันแก่บรรดาสัญญาซึ่งผู้เริ่มก่อการได้ทำไว้ และค่าใช้จ่ายที่ออกไปในการเริ่มก่อตั้งบริษัท กำหนดจำนวนเงินให้ผู้เริ่มก่อการ กำหนดจำนวนหุ้นบุริมสิทธิ์ทั้งสภาพและบุริมสิทธิ์ว่าเป็นสถานะใดเพียงใด กำหนดจำนวนหุ้นสามัญ เลือกตั้งกรรมการและผู้สอบบัญชี ถ้าเป็นบริษัทเอกชน จำกัด อาจเลือกจากบุคคลภายนอกได้ แต่ถ้าเป็นบริษัทมหาชน จำกัด จะต้องเลือกจากผู้ถือหุ้นเท่านั้น

4) แต่งตั้งคณะกรรมการ รับมอบการทั้งปวงจากผู้เริ่มก่อการบริษัท

5) คณะกรรมการจะดำเนินการเรียกหุ้น บริษัทเอกชนจำกัด กฎหมายกำหนดให้เรียกหุ้นครั้งแรกต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ส่วนบริษัทมหาชนจำกัด ต้องชำระครั้งเดียวครบและให้ธนาคารเป็นผู้ดำเนินการ

ธุรกิจแบบบริษัทจำกัดได้รับความนิยมอย่างมากในประเทศอุตสาหกรรม โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา มีการประกอบธุรกิจในรูปบริษัทจำกัดประมาณร้อยละ 80 ของธุรกิจทั้งหมด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผล 2 ประการ คือ

1) การขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรม

2) มลรัฐต่างๆ พยายามอำนวยความสะดวกเพื่อจูงใจให้นักธุรกิจมาลงทุนในมลรัฐของตน

สำหรับประเทศไทยธุรกิจแบบบริษัทจำกัดยังไม่แพร่หลาย บริษัทจำกัดส่วนมากยังอยู่ในลักษณะเป็นธุรกิจครอบครัวซึ่งไม่ต่างไปจากห้างหุ้นส่วนเท่าใดนัก นอกจากนี้บริษัทจำกัดบางแห่งมีประวัติที่ไม่ค่อยดีเรื่องชื่อเสียงและความซื่อสัตย์ต่อผู้ถือหุ้นหรือลูกค้าและหลีกเลี่ยงภาษี

2.2.3.4 สหกรณ์ (Cooperative)

สหกรณ์เป็นรูปแบบของธุรกิจ ซึ่งสมาชิกของสหกรณ์เป็นทั้งเจ้าของ และเป็นผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำผลกำไรที่ได้จากการดำเนินงานมาแบ่งปันให้กับสมาชิก ลักษณะของกิจการสหกรณ์โดยทั่วไปมีลักษณะสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

1. การเป็นสมาชิกต้องเป็นด้วยความสมัครใจและเปิดโอกาสแก่คนทั้งปวง ทั้งนี้โดยปราศจากข้อกัดหรือความลำเอียงใด ๆ ทางสังคม การเมือง เชื้อชาติ และศาสนา

2. สหกรณ์เป็นองค์การประชาธิปไตย กิจการของสหกรณ์ควรได้รับการจัดการโดยบุคคลที่ได้รับเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งตามวิธีที่บรรดาสมาชิกได้ตกลงกัน สมาชิกที่มีสิทธิออกเสียงเท่ากัน คือ 1 คน ต่อ 1 เสียง

3. จำกัดอัตราเงินปันผลตามหุ้นเพียงไม่เกินอัตราดอกเบี้ย

4. รายได้สุทธิ (กำไร) อันเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสหกรณ์ ย่อมเป็นของสมาชิกและควรจัดสรรไปตามวิธีที่อาจหลีกเลี่ยง จากการที่สมาชิกสหกรณ์ผู้หนึ่งจะได้รับประโยชน์โดยทำให้สมาชิกอื่นเสียผลประโยชน์ ทั้งนี้อาจกระทำโดยมติของสมาชิก ดังต่อไปนี้

4.1 กันไว้เพื่อพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์

4.2 กันไว้เพื่อบริการเพื่อส่วนรวม

4.3 แบ่งปันกันระหว่างสมาชิกตามส่วนแห่งธุรกิจ

5. สหกรณ์ทั้งปวงควรจัดให้มีการศึกษาสำหรับสมาชิก พนักงาน เจ้าหน้าที่รวมทั้งประชาชนทั่วไป ในหลักและวิธีการของสหกรณ์ ทั้งทางเศรษฐกิจและประชาธิปไตย

6. เพื่อให้ประโยชน์แก่บรรดาสมาชิกและชุมชนของสมาชิกอย่างดีที่สุด

สหกรณ์แบ่งออกเป็น 2 ชนิด

1. สหกรณ์จำกัด คือ สหกรณ์ที่สมาชิก มีความรับผิดจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินค่าหุ้นที่ยังไม่ครบมูลค่าหุ้นที่ตนถืออยู่

2. สหกรณ์ไม่จำกัด คือ สหกรณ์ซึ่งสมาชิกทุกคนมีความรับผิดร่วมกัน เพื่อหนี้ทั้งปวงของสหกรณ์โดยไม่จำกัด

ข้อได้เปรียบ

1) ขจัดการถูกเอาเปรียบจากบุคคลอื่น

2) เป็นการรวมคนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุนไม่ใช่สิ่งสำคัญ

3) ได้รับผลประโยชน์ถ้วนทั่วในหมู่สมาชิก และถ้าใครทำธุรกิจกับสหกรณ์ได้มากก็จะได้รับประโยชน์สูงตาม

4) กฎหมายให้การสนับสนุนช่วยเหลือ

ข้อเสียเปรียบ

1) ทุนจำกัด ดังนั้นอาจมีผลถึงการจัดหาเครื่องมือมาใช้ในการดำเนินงาน

2) สมาชิกไม่เข้าใจหลักและวิธีการของสหกรณ์ดีพอทำให้สหกรณ์อาจไม่เจริญเท่าที่ควร

3) ถ้าสหกรณ์ไม่สามารถสนองความต้องการของสมาชิกได้ สหกรณ์ก็ไม่มีประโยชน์

2.2.3.5 สถาบันการศึกษา (Graduation Institute)

สถาบันการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัย วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่ทำการเรียนการสอนในสาขาวิชาเกษตรจากนั้นจึงมีการนำผลผลิตที่ได้มาแปรรูป โครงการที่เน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งนี้เพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การสร้างกำลังคน โดยการสร้างโรงงานในโรงเรียน และให้นักเรียนเรียนในโรงงาน เพื่อเป็นการสร้างวางเครือข่ายและวางระบบเชื่อมโยงช่วยเหลือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการและยังเป็นแหล่งถ่ายทอดความรู้ให้กับเกษตรกรในท้องถิ่น

2.2.3.6 หน่วยราชการ (Government Service)

หน่วยราชการ หมายถึง องค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลที่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับเกษตรกร ได้แก่ หน่วยงานของกรมปศุสัตว์ และหน่วยงานของกรมการสัตว์ทหารบก และได้มีการจัดตั้งส่วนธุรกิจเพื่อแปรรูปผลผลิตที่ได้เพื่อหารายได้เข้าหน่วยงานและให้ความรู้แก่เกษตรกร

2.2.3.7 รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise)

รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลหรือบริษัท ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละ50 มีการบริหารงานอยู่ระหว่างระบบราชการและระบบธุรกิจ

เหตุผลสำคัญที่มีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นมาคือ

1. เพื่อประโยชน์ของสังคมและเป็นการให้บริการประชาชน เช่น กิจการสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้เงินลงทุนสูง เอกชนไม่อยู่ในฐานะที่ลงทุนได้ รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง

2. เพื่อหารายได้เข้ารัฐ เนื่องจากธุรกิจบางอย่างมีผลกำไรมากรัฐจึงควรดำเนินการเสียเอง

3. เพื่อความมั่นคงของประเทศสินค้าบางชนิดมีความจำเป็นในยามฉุกเฉินบางชนิดเป็นยุทธปัจจัย รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย

4. เพื่อควบคุมสินค้าบางชนิด ถ้าหากให้มีการผลิต และบริโภคอย่างเสรีอาจจะก่อ ให้เกิดผลเสียต่อสังคมเป็นส่วนรวม รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง เช่น โรงงานยาสูบ

5. เพื่อโฆษณาและเผยแพร่ชื่อเสียงประเทศให้เป็นที่รู้จักของชาวต่างประเทศ

2.3 แนวคิดทางด้านเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว

2.3.1 ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 (เริ่มใช้บังคับวันที่ 22 กรกฎาคม 2521) ได้กำหนดไว้ว่า คนต่างด้าวจะทำงานได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางาน หรือเจ้าหน้าที่พนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

ทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรอไม่ก็ตาม พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ดังต่อไปนี้

(1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานองค์กรสหประชาชาติและทบวงการชำนาญพิเศษ

(4) คนรับใช้ส่วนตัว ซึ่งเดินทางจากต่างประเทศอื่นเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลในข้อ 1, 2, 3

(5) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(6) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะทางการกีฬา หรือกิจการอื่นๆ (พระราชกฤษฎีกากำหนด ให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักร ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พ.ศ. 2522)

(7) บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด

2.3.1.1 คนต่างด้าวที่มีสิทธิขออนุญาตทำงานได้ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) คนต่างด้าวทั่วๆ ไป (ตามมาตรา 7) หมายถึง

1.1) คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นอยู่ในราชอาณาจักร

1.2) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เช่น เข้ามาทำธุรกิจหรือเข้ามาศึกษา

2) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม (ตามมาตรา 10)

3) คนต่างด้าวตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าว 4 ประเภท คือ

3.1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใด แทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างการอเนรเทศ

3.2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ในระหว่างการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร เช่นญวนอพยพ, ลาวอพยพ, เนปาลอพยพ, พม่าพลัดถิ่น หรือคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 เป็นต้น

3.3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกำหนดอื่น เช่น บุคคลที่เกิดภายหลังวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งเป็นวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวมีผลบังคับใช้

3.4) คนต่างด้าวโดยผลของของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

2.3.1.2 การยื่นคำขออนุญาตทำงาน

1) คนต่างด้าวที่ยังไม่ได้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร คนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ให้ปฏิบัติดังนี้

1.1) ติดต่อสถานทูตหรือกงสุลไทยประจำประเทศที่ต่างด้าวอาศัยอยู่ เพื่อขอคำแนะนำและขออนุญาตเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (Non-Immigrant Visa)

1.2) ให้นายจ้างในราชอาณาจักรยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานแทน (แบบ ตท.3) และเมื่อได้รับแจ้งการอนุญาตแล้ว คนต่างด้าวจึงเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อรับใบอนุญาตและทำงานได้

2) คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานต้องปฏิบัติดังนี้

2.1) คนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น เช่น พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม ต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน (แบบ ตท.1) ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้ามาในราชอาณาจักรหรือ 30 วันนับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ โดยระหว่างขอรับใบอนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอทำงานไปพลางก่อนได้

ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท (มาตรา 35)

2.2) คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นอยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่เป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ หรือต้องห้ามตามเงื่อนไขที่

รัฐมนตรีประกาศกำหนดจะทำงานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตทำงานแล้วเท่านั้น โดยยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานตามแบบตท.2 (มาตรา 35)

ผู้ฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ(มาตรา 34)

คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม กำหนดโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามและเงื่อนไขของคนต่างด้าว ซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2522 มีดังนี้

(1) มีความรู้และความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาต

(2) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(3) ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยทางโรคเรื้อน วัณโรคระยะอันตราย โรคเท้าช้างระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง หรือพิษสุราเรื้อรัง

(4) ไม่เคยต้องโทษจำคุกว่าด้วยกฎหมายคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาต

2.3) คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 15 วัน จะทำงานได้เมื่อมีหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบ (มาตรา 7)

งานจำเป็นและเร่งด่วน ออกโดยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537 จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในหมวดอาชีพต่าง ๆ แต่ไม่เกิน 15 วัน ดังนี้

1) งานบริหารงานและวิชาการ

1.1) งานประชุม หารือ สัมมนา หรือเยี่ยมชมธุรกิจ

1.2) งานตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว

1.3) งานบรรยายพิเศษและวิชาการ

1.4) งานอำนวยการบิน

2) งานด้านเทคนิค

2.1) งานช่างตรวจสอบติดตามผลและแก้ไขปัญหาด้านเทคนิค

2.2) งานประชุมเกี่ยวกับการติดตั้งเครื่องจักรและเทคนิค

2.3) งานวิศวกรเครื่องบิน งานช่างเครื่องบิน

2.4) งานช่างซ่อมหรือติดตั้งเครื่องจักรกล

2.5) งานช่างเทคนิคด้านปิโตรเลียม

2.6) งานสาธิตและทดสอบเครื่องมือกล

2.7) งานอบรมและสัมมนาทางด้านเทคนิค

2.8) งานถ่ายทำภาพยนตร์

3) งานจัดหางานต่างประเทศ

3.1) งานคัดเลือกคนงาน

3.2) งานทดสอบฝีมือช่าง

4) งานเบ็ดเตล็ด

4.1) งานจัดซื้อสินค้า

4.2) งานประสานงานการท่องเที่ยว

4.3) งานสาธารณกุศลไม่มีวัตถุประสงค์ทางการค้าหรือแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

5) งานที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมายเห็นควรรับแจ้งเป็นกรณีพิเศษตามความจำเป็นขณะนั้น

3) คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ส่วนใหญ่เป็นการขออนุญาตตามมาตรา 12 (2) คือคนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร ต้องปฏิบัติดังนี้

3.1) กรณีประสงค์จะทำงานภายในเขตจังหวัดให้ยื่นคำขอตามแบบ ตท.8 พร้อมบัตรอนุญาตออกโดยกระทรวงมหาดไทย

3.2) กรณีขออนุญาตออกนอกพื้นที่คนต่างด้าวต้องยื่นขออนุญาตต่อผู้ว่าราชการจังหวัดที่ตนอยู่เพื่ออนุญาตออกนอกเขตจังหวัด และหากจะทำงานคนต่างด้าวจะต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน (แบบ ตท.8) จึงจะทำงานได้

2.3.1.3 ระยะเวลาการอนุญาต

1) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) จะพิจารณาให้ตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 1 ปี และให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะออกใบอนุญาต

2) ใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตามกฎหมายอื่น (มาตรา 10) จะได้รับอนุญาตตามระยะเวลาซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอนุญาต

3) ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ตามมาตรา 12 ซึ่งสามารถทำงานได้ 27 อาชีพตามที่รัฐมนตรีกำหนดมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี

4) กรณีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวโดยไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนให้มีอายุสามสิบวันนับแต่วันใบออกอนุญาต

2.3.1.4 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาต

1) เป็นการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการจ้างงานหรือไม่

2) กิจการนั้นส่งเสริมการนำรายได้เข้าประเทศหรือไม่ เช่น กิจการส่งออกหรือการท่องเที่ยว

3) มีการนำวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้และถ่ายทอดให้คนไทย

4) เป็นงานที่คนไทยยังทำไม่ได้หรือขาดแคลน

5) ไม่เป็นอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 จำนวน 39 อาชีพ

6) ปฏิบัติตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537

คนต่างด้าวผู้ใดฝ่าฝืนทำงานต้องห้าม 39 อาชีพ หรือคนต่างด้าว ตามมาตรา 12 ถ้าทำงานนอกเหนือจากกำหนด 27 อาชีพ มีความผิดจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 บาท ถึง 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.3.1.5 การต่ออายุใบอนุญาต

1) คนต่างด้าวจะต้องขอยื่นเรื่องต่ออายุใบอนุญาตก่อนที่ใบอนุญาตจะหมดอายุ

2) ถ้าหากคนต่างด้าวยื่นภายในกำหนดแล้ว สามารถทำงานไปก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะแจ้งผลพิจารณาต่อใบอนุญาตหรือไม่อนุญาต

3) การต่ออายุใบอนุญาตจะได้รับการพิจารณาครั้งละไม่เกิน 1 ปี กรณีคนต่างด้าวทำงานเมื่อใบอนุญาตสิ้นอายุแล้ว โดยไม่ได้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุ หรือได้ยื่นคำขอแล้วแต่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ และมิได้อุทธรณ์ หรืออุทธรณ์แล้วแต่รัฐมนตรีมีคำวินิจฉัยไม่อนุญาต มีความผิดจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.3.1.6 สิทธิการอุทธรณ์

เมื่อยื่นขอรับใบอนุญาตและไม่ได้รับอนุญาตหรือไม่ได้รับการต่ออายุใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ทำงานอื่น หรือไม่ให้เปลี่ยนท้องที่ หรือสถานที่ทำงาน ผู้ขอมีสิทธิ์อุทธรณ์ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งไม่อนุญาต เมื่อได้รับอุทธรณ์แล้วให้ผู้รับอุทธรณ์นำส่งคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว (รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งตามมาตรา 24, 25, 26, 27, 28, 29) ภายใน 15 วันโดยคณะกรรมการต้องพิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีภายใน 15 วัน และให้รัฐมนตรีวินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายใน 30 วัน คำวินิจฉัยรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

2.3.1.7 การขอรับใบอนุญาตทำงาน

ในการยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน การขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงาน และการขออนุญาตเปลี่ยนการทำงาน หรือเปลี่ยนท้องที่ หรือสถานที่ในการ

ทำงานให้ยื่นคำขอ ณ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งสถานที่ทำงาน หรือสำนักงานของคนต่างด้าวผู้ยื่นคำขอ ดังนี้

1) ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กองงานคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ศูนย์ควบคุมแรงงานต่างชาติ หรือศูนย์บริการวีซ่า แล้วแต่กรณี

2) สำนักงานตั้งอยู่ที่จังหวัดใด ให้ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ที่มีสำนักงานตั้งอยู่

2.3.1.8 หน้าที่ของคนต่างด้าวเมื่อได้รับใบอนุญาตให้ทำงานแล้วมีดังต่อไปนี้

1) ต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงาน เพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้ตลอดเวลา (มาตรา 18) ผู้ฝ่าฝืนปรับไม่เกิน 1,000 บาท ตามมาตรา 35

2) ถ้าใบอนุญาตชำรุดในสาระสำคัญหรือสูญหาย ต้องยื่นขอใบแทนใบอนุญาตภายใน 15 วันนับแต่วันที่ทราบการชำรุดหรือสูญหาย (มาตรา 19) ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 500 บาท ตามมาตรา 36

3) เมื่อเลิกทำงานต้องคืนใบอนุญาตทำงานให้แก่นายทะเบียนในท้องที่จังหวัดที่ตั้งสถานที่ทำงานภายใน 7 วันนับแต่วันเลิกทำงาน (มาตรา 20) ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท ตามมาตรา 35

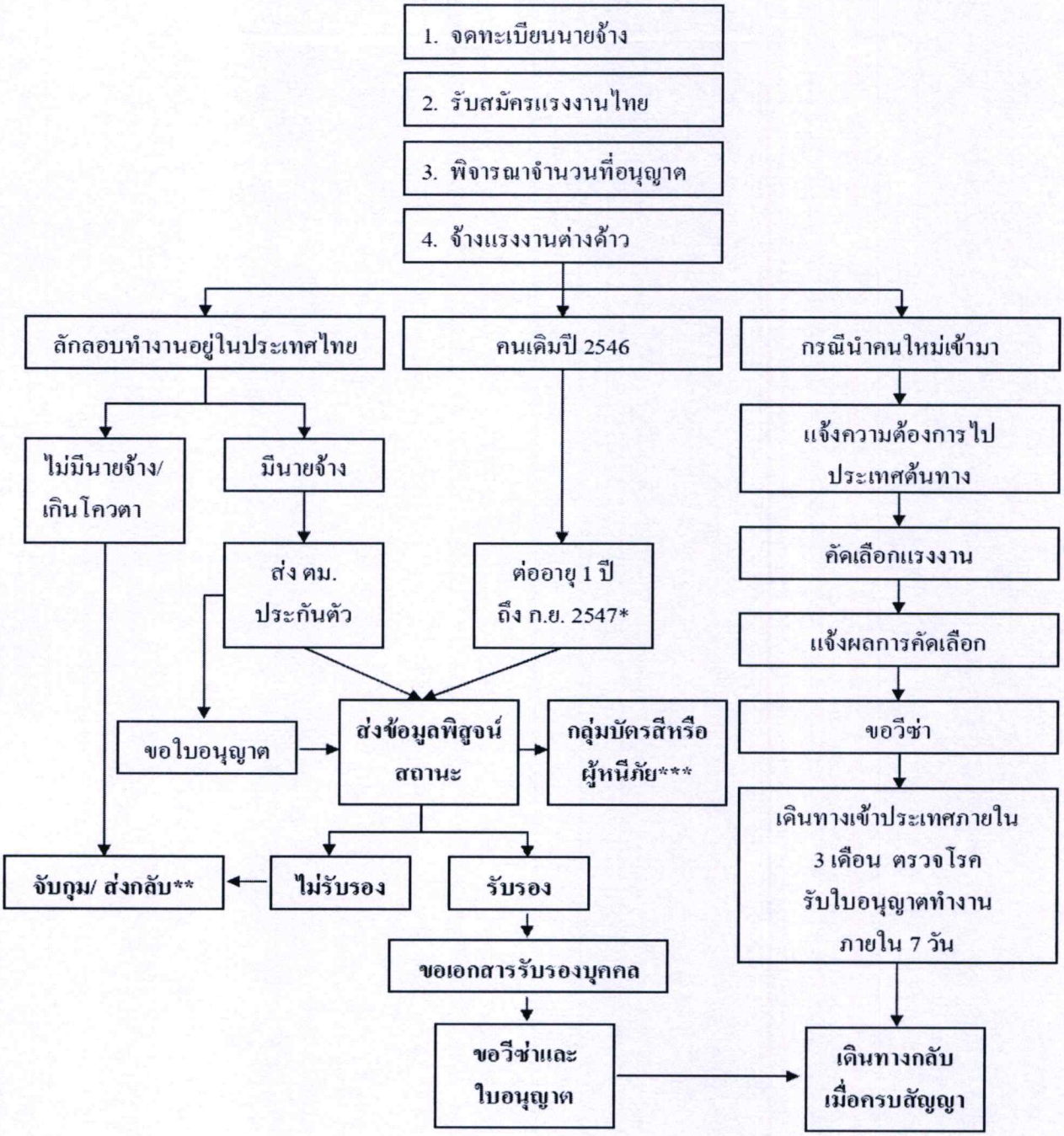
4) ต้องทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น หากประสงค์จะทำงานอื่น หรือเปลี่ยนท้องที่ หรือสถานที่ทำงานต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนก่อน (มาตรา 21) ผู้ฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือนหรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 38

5) คนต่างด้าวที่ได้รับการขยายเวลาการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยกาส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นต้องแจ้งภายใน 30 วัน นับแต่วันที่การขยายระยะเวลา (มาตรา 14) ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 500 บาท ตามตรา 36

6) ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและประสงค์จะทำงาน ต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนก่อน โดยผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตสามารถทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ (มาตรา 15) ผู้ฝ่าฝืนทำงานเมื่อใบอนุญาตสิ้นอายุแล้ว มีโทษจำคุกไม่เกิน3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 37

7) กรณีการเปลี่ยนชื่อ นามสกุล สัญชาติ ที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว หรือชื่อสถานที่ทำงานต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขโดยไม่ชักช้า

ขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย



* กบร.

** คณะทำงานจับกุม และคณะทำงานส่งกลับ

*** กรมการปกครอง

ภาพที่ 2.2 แสดงขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ที่มา : ชมนาท รัตนมณี และคณะ (2547 : 81)

2.3.1.9 สรุปสาระสำคัญประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 พ.ศ. 2515 ในส่วนที่ว่าด้วยคนต่างด้าวประเภทตลอดชีพ

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาตรา 43 มีสาระสำคัญว่า ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ต่อไปได้ตราบเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตยังทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้น และมาตรา 46 กำหนดว่า บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศหรือคำสั่งของรัฐมนตรี หรืออธิบดี หรือใบอนุญาตซึ่งออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ให้ใช้บังคับได้ต่อไปและให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศหรือคำสั่งของคณะรัฐมนตรีหรืออธิบดี หรือใบอนุญาตที่ออกตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ตามบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 พ.ศ. 2515 กรณีข้อ 10 (1) คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่ก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 สามารถใช้ใบอนุญาตทำงานได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่ การขอเปลี่ยนหรือเพิ่มสถานที่ทำงานหรือท้องที่การทำงาน ให้ใช้แบบคำร้องการเปลี่ยนแปลงรายการ ตท.6 (ใบแทนใบอนุญาตทำงาน) ตท.7 (การเปลี่ยนหรือเพิ่มสถานที่ทำงานหรือท้องที่การทำงาน) ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 (กรมการจัดหางาน, 2545: 4 - 9)

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 30 กันยายน2544 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 1 ตุลาคม 2544โดยมีสาระสำคัญให้ยกเลิกอัตราค่าธรรมเนียมท้ายพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และให้ใช้อัตราค่าธรรมเนียมต่อไปนี้แทน

อัตราค่าธรรมเนียม

(1) ใบอนุญาต	ฉบับละ 10,000 บาท
(2) การต่ออายุใบอนุญาตทำงานหรือการขยายระยะเวลาทำงาน	ครั้งละ 10,000 บาท
(3) ใบแทนใบอนุญาต	ฉบับละ 3,000 บาท
(4) การอนุญาตให้ทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน	ครั้งละ 5,000 บาท
(5) ค่ายื่นคำขอ	ฉบับละ 100 บาท

ในการออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมจะกำหนดค่าธรรมเนียมให้แตกต่างกันโดยคำนึงถึงสาขาอาชีพของคนต่างด้าวก็ได้

อย่างไรก็ตาม อัตราค่าธรรมเนียมที่ปรับปรุงใหม่ท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นอัตราสูงสุดฉะนั้น ในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะออกกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าวในอัตราที่เหมาะสมและให้แตกต่างกันโดยคำนึงถึงสาขาอาชีพของคนต่างด้าวต่อไป (กรมการจัดหางาน, 2545: 18)

2.3.1.10 นโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2545

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2545 เรื่อง การดำเนินการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ปี 2545 – 2546 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธาน ดังนี้

1) ให้ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. 2544

2) ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และจัดให้มีการขึ้นทะเบียนและการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงาน รวมทั้งการจัดทำระบบทะเบียนประวัติของแรงงานต่างด้าว โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการในรายละเอียด

3) ให้กระทรวงมหาดไทย โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ใช้อำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับต่อไปได้อีก 1 ปี เฉพาะผู้ที่มารายงานตัวขึ้นทะเบียนไว้แล้ว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ระหว่างเดือนกันยายน – ตุลาคม 2544 จำนวน 568,249 คน

4) ให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการประกาศกำหนดค่าธรรมเนียม การตรวจสุขภาพ และการประกันสุขภาพ การป้องกันรักษาและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค การให้ความรู้ทางด้านการป้องกันรักษาของโรคติดต่อร้ายแรงการคุมกำเนิด และการสำรวจตรวจสอบข้อมูล ผู้ติดตามหรือบุคคลในครอบครัว (คู่สมรสโดยเปิดเผยรวมบุตรผู้สืบสันดานโดยตรง) ของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตทำงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5) ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกประกาศและกฎกระทรวงเรื่องการกำหนดประเภทงานอาชีพและเงื่อนไขที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ และกำหนดแบบ หลักเกณฑ์วิธีการขอรับใบอนุญาตทำงาน การกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงาน สำหรับคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่เคยได้รับอนุญาตไว้แล้วเมื่อปี 2544 และประสงค์จะทำงานต่อไป โดยผ่อนผันให้ทำงานได้ในตำแหน่งกรรมการหรือผู้ใช้แรงงาน ในประเภทกิจการต่าง ๆ โดยให้เสียค่าธรรมเนียม ตามที่ระบุไว้ในกฎกระทรวง

6) ให้คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) รับผิดชอบดำเนินการกำกับ ดูแลประสานงาน และพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ พิจารณาสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สบร.) และของหน่วยงานอื่นที่เข้ามาสนับสนุนกิจการของ สบร.หรือสนับสนุนนโยบายของ กบร.ผ

2.3.1.11 ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวทางด้านกฎหมาย

ปัญหาทางด้านกฎหมายนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 เป็นต้นมารัฐบาลไทยได้พยายามที่จะแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย โดยการออกกฎหมายและแนวทางปฏิบัติต่างๆ เพื่อที่จะควบคุมดูแลและผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายได้เป็นการชั่วคราว แต่จากการศึกษาผลการปฏิบัติตามกฎหมายและแนวปฏิบัติเหล่านั้น หน่วยงานต่างๆ สรุปตรงกันว่า ยังไม่มีความเหมาะสมควรที่จะแก้ไขปรับปรุง ดังนั้นคณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2531 เห็นชอบให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการต่างประเทศ ทำการศึกษาข้อสรุปที่ชัดเจนเพื่อกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการและแผนปฏิบัติการต่างๆ ตลอดถึงการปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป ซึ่งฝ่ายวิจัยและพัฒนา กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สรุปผลการศึกษาในเรื่องนี้ว่ามีขั้นตอนที่ยุ่งยากต้องใช้เวลานาน เป็นภาระแก่นายจ้าง ตลอดจนนายจ้างยังไม่มั่นใจในตัวของแรงงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งตรงกับข้อมูลประกอบคำบรรยายเรื่อง “ความร่วมมือไทย-พม่า ตั้งเขตเศรษฐกิจแม่สอด” ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนั้นมีขั้นตอนมากและยุ่งยาก ต้องใช้เวลานาน และค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าวเป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป

2.3.2 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทาง

บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ การใช้แรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งคาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเจ้าหน้าที่มีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานดังนี้

2.3.2.1 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ (พม่า ลาว กัมพูชา) การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว เสนอมาตรการเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและสามารถทำงานได้ นอกจากนี้ยังได้มีมาตรการสำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาใหม่เพื่อให้เพียงพอกับ ความต้องการที่เหมาะสมของนายจ้าง โดยมีกรอบและแนวทางดำเนินการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้

กรอบการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว กำหนดไว้ 9 ประการ คือ

1) การจัดกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

2) การเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเป็นแรงงาน ต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย

3) การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย

4) การพิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทย

5) การกำหนดค่าธรรมเนียม (Levy)

6) การกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้าง

7) การกำหนดรูปแบบของบัตรอนุญาตและการพิสูจน์สัญชาติ

8) การจัดระบบให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานแบบมาเช้า-กลับเย็น บริเวณชายแดน

9) การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว

แนวทางการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

1) การจัดทำฐานข้อมูลรายพื้นที่

2) การจดทะเบียนนายจ้าง

3) การรับสมัครแรงงานไทย

4) การพิจารณาจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อนุญาต (Quota)

5) การอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว 94

การจัดระบบแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ มีกฎเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องทำการแก้ไขและเพิ่มเติม คือ

1. การจัดทำฐานข้อมูลรายพื้นที่ ให้กระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยใช้อำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 ประกาศให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ไปรายงานกับที่ว่าการอำเภอเพื่อจัดทำฐานข้อมูลมีสถานะเป็นผู้อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ

2. การอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงาน ให้กระทรวงแรงงานใช้อำนาจตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ออกประกาศกำหนดงานและประเภทกิจการที่จะให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองซึ่งรายงานตัวกับที่ว่าการอำเภอทำงานได้

3. การอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายทำงาน ให้ดำเนินการดังนี้

(1) กระทรวงมหาดไทย โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เพื่อให้คนต่างด้าวใช้เอกสารรับรองสถานะที่ออกให้โดยสถานทูตหรือสถานกงสุลของประเทศต้นทาง (พม่า ลาว กัมพูชา) แทนหนังสือเดินทาง และให้คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายรายใหม่เข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายได้ โดยกำหนดเงื่อนไขในเรื่องของประเภทกิจการ พื้นที่ สัญชาติ ที่จะให้เข้ามาทำงาน การที่คนต่างด้าวจะต้องวางหลักประกันหรือเงินเพื่อการส่งกลับ และระยะเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

(2) ให้กระทรวงแรงงานแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2536 เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในอาชีพกรรมกร ในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทยและกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียมในการจ้างแรงงานต่างด้าว

4. การเข้ามาทำงานแบบมาเช้า - กลับเย็น ให้พิจารณาในเรื่องข้อตกลงว่าด้วยการข้ามแดนโดยการเจรจากับประเทศคู่ภาคี (พม่า ลาว และกัมพูชา) เพื่อขอแก้ไขข้อตกลงว่าด้วยการข้ามแดน โดยเพิ่มวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานไว้ในใบผ่านแดน และกำหนดให้มีระยะเวลาการพำนักไม่น้อยกว่า 3 เดือน

5. กองทุนเพื่อการส่งกลับ ให้แก้ไขพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับ

2.3.2.2 แผนปฏิบัติการการบริหารแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการ โดยเน้นเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของแต่ละพื้นที่ เริ่มจากระดับล่างในพื้นที่ คือ จังหวัด/อำเภอ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบผู้ว่าราชการ CEO โดยดำเนินการใน 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. การจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายในแต่ละพื้นที่ (Area Information Base) เพื่อพิสูจน์ทราบ คือ 1) กลุ่มนายจ้าง/ สถานประกอบการ 2) กลุ่มผู้ที่ให้ที่พักพิง (เจ้าบ้าน) และ 3) กลุ่มแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ เมื่อได้ข้อมูลแล้วจะจัดทำเป็นระบบ MIS และ GIS ต่อไป

2. ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม เพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนของการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

3. จดทะเบียนกลุ่มเป้าหมายตามขั้นตอนที่ 1

4. กำหนดประเภทกิจการที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำ รวมทั้งโควตา (Quota) ของแต่ละสถานประกอบการมอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO ร่วมกับส่วนราชการและภาคเอกชนในพื้นที่ โดยกำหนดเงื่อนไขต้องพิจารณาจ้างแรงงานไทยและทะเบียนคนจนเป็นอันดับแรก

5. ออกใบอนุญาตให้กับนายจ้าง ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวในระยะสั้น โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อแรงงานไทย ความจำเป็นทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ

6. กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อทำให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งหมด โดยมุ่งเป้าหมายที่นายจ้างและผู้ให้ที่พักพิง ในกรณีที่ไม่ให้ความร่วมมือควรใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างเด็ดขาด รวมทั้งต้องพิจารณาเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการจดทะเบียนของนายจ้างด้วย

7. กระจายอำนาจในการบริหารจัดการจากส่วนกลางลงสู่พื้นที่ระดับจังหวัดและอำเภอ ภายใต้ระบบบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด CEO โดยการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และงานไปให้แต่ละพื้นที่

8. กำหนดแนวทาง มาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว รวมทั้งคุ้มครอง สวัสดิภาพด้านสาธารณสุข สังคม และการศึกษา มาตรการปราบปราม สกัดกั้นและส่งกลับที่เหมาะสม ตลอดจนการประเมินผลกระทบด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีต่อความมั่นคงและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม

การดำเนินการตามแนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวดังกล่าวจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 ประเทศ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งรัฐบาลไทยได้ดำเนินการเจรจาเพื่อจัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน (MoU) โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสมในการจ้างแรงงานต่างด้าว

2. กำหนดมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการส่งกลับแรงงานต่างด้าว

3. ให้ความคุ้มครองอันสมควรแก่แรงงานของทั้งสองฝ่าย

4. กำหนดวิธีการป้องกันและปราบปรามการข้ามแดนผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อน และการจ้างแรงงานตามกฎหมาย

2.3.2.3 ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวทางด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

- หน่วยงานไม่เข้มแข็ง เด็ดขาด จริงจังอย่างต่อเนื่อง (ขาดงบประมาณ กำลังคน และความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ)

- มีการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในการนำแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองและลักลอบทำงานโดยไม่ถูกกฎหมาย

- การเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ต่อนายจ้างและแรงงานต่างด้าว รวมถึงการทำงานที่ไม่ประสานกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- การติดต่อประสานงานสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองมีปัญหาไม่สามารถติดต่อโทรศัพท์ได้ ไม่มีผู้รับสาย

- ขาดการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

- เจ้าหน้าที่รับจดทะเบียนมีไม่เพียงพอกับความต้องการและขั้นตอน การจดทะเบียนมีมากเกินไป

- การประเมินจำนวนแรงงานต่างด้าวจากหลายหน่วยงานยังได้ข้อมูลที่ไม่แน่นอน และไม่สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในบางพื้นที่

- ไม่สามารถสำรวจแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานเคลื่อนย้ายบ่อยและนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ

- ปัญหาในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และความเป็นเอกภาพของหน่วยงาน (จำนวนมากเกินไป)

- ขาดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคนต่างด้าว

- เจ้าหน้าที่ตำรวจขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- การเปลี่ยนแปลงหรือการขัดแย้งกันของแนวนโยบายของรัฐ กฎหมาย กฎระเบียบ หรือคำสั่ง

- ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.3.3 ด้านสังคม

เมื่อผู้ประกอบการยังจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อลดต้นทุนในการประกอบการและงานที่คนไทยไม่ทำ โดยเฉพาะงานสกปรก งานหนัก และงานเสี่ยง เช่น งานในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมง และการรับคนไทยเข้าทำงานมีเงื่อนไขมากและไม่อดทนเท่ากับแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานต่างด้าวมีการอพยพย้ายถิ่นมากขึ้น

การย้ายถิ่น (migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายเดินทางของประชาชนจำนวนมากจากถิ่นพำนักของตนไปยังบริเวณอื่นซึ่งมีระยะห่างจากถิ่นพำนักเดิมพอสมควร โดยผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวร การย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ (ระหว่างประเทศต่าง ๆ)หรือภายในประเทศ (ระหว่างภาคต่าง ๆ)

คนงานย้ายถิ่นหรือแรงงานย้ายถิ่น (migrant workers) หมายถึง บุคคลซึ่งถูกว่าจ้างให้ทำงานกำลังถูกว่าจ้างให้ทำงาน หรือเคยถูกว่าจ้างให้ทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นที่สำคัญประกอบด้วย

(1) แนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพด้านเศรษฐกิจ ได้รับแนวคิดจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์โดยเชื่อว่า การย้ายถิ่นมีสาเหตุมาจาก ปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยผลักดันอันได้แก่ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การเพิ่มของประชากรในประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูดอันได้แก่ โอกาสในการทำงานเพื่อหารายได้ ความเจริญรุ่งเรืองทันสมัยของประเทศผู้รับ

(2) แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ มองว่าปัญหาการย้ายถิ่นเกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังงานภายในประเทศแตกต่างกันความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางเศรษฐกิจและการเมืองทำให้โอกาสที่จะมีทางเลือกได้อย่างอิสระจึงไม่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม แนวคิดทั้งสองนี้มีข้อบกพร่องของแต่ละแนวคิด กล่าวคือ แนวด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่ จะเน้นปัจจัยด้านภูมิศาสตร์เพียงด้านเดียว ส่วนกลุ่มที่สอง จะเน้นตัวบุคคล แต่ให้ความสนใจต่อระบบสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับบุคคล แต่ให้ความสนใจต่อระบบสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับบุคคลทำให้เกิดแนวคิดใหม่ที่รวมเอาทั้งแนวคิดข้างต้นเข้ามารวมกันเป็นแนวคิดที่เรียกว่า แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น

(3) แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น เป็นการรวมกลุ่มประเทศที่อยู่ในกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง อาจประกอบด้วยประเทศตั้งแต่ 2 ประเทศขึ้นไป มีการวิเคราะห์ภาพการย้ายถิ่นทั้งกลุ่มประเทศ เช่น การวิเคราะห์การย้ายถิ่นภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยจะวิเคราะห์ในทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคน และกระแสทุนสินค้าและเทคโนโลยี มีการเชื่อมโยงทั้งทางประวัติศาสตร์ แนวคิดระบบการย้ายถิ่น จะทำให้เข้าใจระบบการไหลเวียนของประชากรการย้ายถิ่นย่อมส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ด้วย เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ย้ายเข้าและย้ายออกในประชากรทรัพยากรทางเศรษฐกิจค่านิยมของสังคมและการไหลเวียนของวัฒนธรรม

แนวคิดระบบการย้ายถิ่นยังรวมถึงปฏิสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างในระดับมหภาค และระดับจุลภาคในระดับมหภาคได้แก่ ปัจจัยด้านสถาบันในระดับที่กว้างขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลกความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และกฎหมายโครงสร้าง การบริหารและมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐนำมาให้ควบคุม การย้ายถิ่น โครงสร้างระดับจุลภาค ได้แก่ เครือข่ายและการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการ ที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นและโดยชุมชนโครงสร้างทั้งระดับมหภาคและจุลภาค จะถูกนำมาเชื่อมโยงและตรวจสอบทุกแง่มุมของกระบวนการย้ายถิ่น

ปัจจัยทางด้านครอบครัวชุมชนเป็นเครือข่ายทางสังคมที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นของประชากรครอบครัวอาจส่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในครอบครัวเข้าไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ แล้วส่งรายได้กลับไปให้ครอบครัว เช่น ผู้ชายอาจทำไร่ไถนาที่บ้าน ส่วนผู้หญิงอาจถูกส่งไปเป็นแม่บ้าน เป็นต้น

การย้ายถิ่นมีความเป็นไปได้มากขึ้น ถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงทางครอบครัว โดยเริ่มต้นจากการย้ายถิ่นโดยผู้บุกเบิกของเครือญาติเมื่อมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งไปอยู่ในที่แห่งใด ญาติหรือบุคคลในครอบครัว ก็จะย้ายตามกันไปหรือได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลที่ไปอยู่ก่อนแล้วเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการจัดหาที่พัก เงินทุน เอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ

เครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อนและบางครั้งก็ขัดแย้งในตัวเอง บางกลุ่มเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่นและประกอบธุรกิจจัดหางาน นายหน้าหาคนงาน ทนายความ การย้ายถิ่นมีทั้งถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ที่ไม่ถูกต้อง เช่น การลักลอบหนีเข้าประเทศ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบ ขูดรีดค่าแรงจากนายจ้าง เครือข่ายทางสังคมที่สร้างขึ้นนี้ ยังเป็นลู่ทางในการตั้งหลัก และตั้งชุมชนในถิ่นปลายทาง ผู้ย้ายถิ่นจะพัฒนาโครงสร้างทางสังคม และเศรษฐกิจของตนเองขึ้น เมื่ออยู่ไปนาน ๆ จะมองเห็นลู่ทางชีวิตใหม่ เริ่มมีคู่สมรสและครอบครัวและครอบครัวจากท้องถิ่นต้นทางมาสู่ท้องถิ่นปลายทาง เช่น การรวมครอบครัวใหม่ขึ้นเป็นชุมชน มีวัฒนธรรม ประเพณีของตนเองมากขึ้น

ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวทางด้านสังคม แบ่งออกเป็น

1. ปัญหาความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน

1.1 ประชาชนมีความเห็นว่าอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวที่มีโอกาสเกิดขึ้นกับตน เช่น การลักเล็กขโมยน้อย กินเหล้าเมาอาละวาด ชิงทรัพย์และปล้น

1.2 ผู้หลบหนีเข้าเมืองบางคนเกี่ยวข้องกับอาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์ขบวนการนำบุคคลลักลอบเข้าเมือง

1.3 มีการสร้างอิทธิพล การสร้างอาณาจักรของกลุ่ม ของผู้ลักลอบเข้าเมือง

1.4 ค้ายาเสพติด ค้ามนุษย์ ค้าหญิงโสเภณี

2. ปัญหาการจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติของประเทศ

2.1 แรงงานต่างด้าวเพิ่มภาระให้รัฐบาลในการจัดปัจจัยพื้นฐานเพื่อรองรับการเพิ่มประชากรต่างชาติที่มาใช้ปัจจัยพื้นฐานเพิ่มขึ้นเช่น ไฟฟ้า น้ำประปา

2.2 ต้องพึ่งพาการใช้บริการของรัฐ เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล สาธารณูปโภค

2.3 กิจการที่ใช้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ เป็นกิจการที่มีการใช้ทรัพยากรที่มาจากธรรมชาติ เป็นจำนวนมาก เช่น ประมง ป่าไม้ เหมืองแร่ ซึ่งบางกิจการเป็นโครงการใหม่ที่คำนึงถึงโอกาสที่เกิดจากการมีแรงงานต่างด้าวราคาถูก

3. ปัญหาด้านมนุษยธรรม

3.1 แรงงานทุกคนควรได้รับสิทธิเสมอภาค ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติถูกกดขี่แบ่งแยกกีดกัน เพราะความแตกต่างของเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา และเพศ

3.2 การกีดกันหรือการแสดงความไม่เป็นมิตรต่อแรงงานต่างด้าว

3.3 การเข้ามาของครอบครัวแรงงานต่างด้าว และแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

3.4 การหลอกลวงแรงงานและการโกงค่าแรง

4. การขัดแย้งด้านวัฒนธรรม

4.1 ปัญหาการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว

4.2 ปัญหาเด็กเลือดผสม

5. ปัญหาด้านสาธารณสุข

5.1 แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะในการนำโรคระบาดต่าง ๆ มาแพร่ เช่น โรคมาลาเรีย เท้าช้าง วัณโรค และเอดส์ เพราะไม่สามารถทำการตรวจสอบในขั้นตอนการเข้าประเทศได้

5.2 ไม่สามารถทราบข้อมูล หรือจำกัดผลกระทบของโรคติดต่อร้ายแรงได้

5.3 ไม่สามารถดูแลและดำเนินการวางแผนครอบครัวให้แรงงานเหล่านี้ได้

5.4 ไม่มีการดูแลด้านสุขอนามัยบริเวณที่พักคนงาน

5.5 มีการเป็นอยู่ที่แออัดและไม่ถูกสุขลักษณะ

5.6 ไม่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานอย่างเพียงพอ

5.7 นายจ้างไม่พาแรงงานมารักษาอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการระบาดของโรค

5.8 นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวล่าช้าทำให้การตรวจสุขภาพล่าช้า จังหวัดมีเวลาเตรียมตัวน้อย

5.9 การนำแรงงานต่างด้าวมาตรวจสุขภาพไม่มีการประสานนัดเวลามาตรวจ ทั้งจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดและนายจ้าง ทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถจัดเตรียมการได้ทันเวลา

5.10 ขาดบุคลากรปฏิบัติงานประจำที่ด่านผ่อนปรนเข้าออก

5.11 การดำเนินงานด้านสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมยังไม่มีระบบและรูปแบบ

5.12 สถานที่ตรวจโรคมีไม่เพียงพอ และโรงพยาบาลขาดน้ำยาทดสอบโรคเท้าช้าง

2.3.4 ด้านเศรษฐกิจ

ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประสบความสำเร็จในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงถาวรวัตถุ ด้านการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการและเงินตราม วลรวมจากรายได้ประชาชาติที่เพิ่มขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา และกำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน เศรษฐกิจมีการเปิดตัวออกสู่ระบบเศรษฐกิจโลกมากขึ้น โดยรัฐบาลดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ตลอดจนมีการขยายตัวมากขึ้น

ประกอบกับนโยบายกระจายการลงทุนและการจ้างมากขึ้น(วรวิทย์ เจริญเลิศ. 2539) และรัฐบาลยังมีนโยบายกระจายความเจริญและอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น การลดต้นทุนในการผลิต โดยการใช้แรงงานราคาถูกจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ง่ายที่สุดของผู้ประกอบกิจการ

ภาวการณ์ขาดแคลนแรงงาน เนื่องมาจาก

1) การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรของไทย จากรายงานสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า อัตราการเพิ่มของประชากรของประเทศมีอัตราลดลงอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2530 อัตราการเพิ่มของประชากรคิดเป็นร้อยละ 1.71 ปี พ.ศ. 2538 อัตราการเพิ่มประชากรคิดเป็นร้อยละ 1.4 ต่ำกว่าอัตราการเพิ่มประชากรทั่วโลกโดยเฉลี่ยซึ่งมีอัตราคิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากร สัดส่วนประชากรวัยแรงงานมีการชะลอตัวลง กล่าวคือ อัตราการเพิ่มเฉลี่ยของกำลังแรงงานลดลงจากร้อยละ 2.53 ในช่วง 2523-2533 เป็นร้อยละ 1.77 ในช่วง พ.ศ. 2533-2543(Bauer. 1990 ; กุศล สุนทรธาดา. 2540 : 9-25) ในขณะที่การผลิตในระบบเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวยังเน้นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่นอยู่

2) การขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางประเภท จากการที่รัฐบาลมีนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่างๆ และเพิ่มมาตรการในการกระจายกาลงทุนในภูมิภาค โดยปรับปรุงเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์สูงสุดต่อนักลงทุนในภูมิภาค ทำให้เกิดการจ้างงานในภูมิภาคมากขึ้น แรงงานกรรมกรที่ใช้ในกิจการต่างๆ โดยเฉพาะในกิจการเกษตร ประมง ก่อสร้าง และในโรงงานอุตสาหกรรม แต่เดิมมาเป็นแรงงานที่ได้มาจากตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากปัจจุบันเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการขยายตัวสูงขึ้น โดยรัฐบาลได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ทำให้แรงงานในท้องถิ่นไม่นิยมเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่น แม้ว่าจะมีคนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวอยู่บ้าง แรงงานเหล่านี้ก็สามารถหาอาชีพเสริมในหมู่บ้านของตนประกอบกับมีแรงงานบางส่วนมุ่งไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าในงานประเภทเดียวกัน โดยเฉพาะงานก่อสร้างซึ่งรับทั้งคนที่มีฝีมือและไร้ฝีมือ นอกจากนี้ในปัจจุบันคนไทยมีการศึกษาสูงขึ้นและมีค่านิยมที่ไม่ทำงานบางประเภทที่เสี่ยงอันตราย งานหนัก งานสกปรก และงานที่ใช้ความอดทนสูงแต่ค่าแรงต่ำ และงานที่คนต่างด้าวทำคนไทยก็จะไม่ทำ เพราะถือว่าเป็นงานต่ำ ทททำให้ ผู้ประกอบกิจการให้ความสนใจในการใช้แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะพม่า ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานพม่ามีจำนวนมากประกอบกับมีค่าจ้างแรงงานที่ถูกว่า มีความขยันอดทนสูงกว่า เป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจึงไม่ค่อยล้าหนีไปไหน ทำให้มีการลักลอบแจ้งแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก

ประเทศไทยได้รับประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจ และผู้ประกอบการยังจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากงานบางอย่างเป็นงานที่คนไทยไม่ทำ โดยเฉพาะงาน

สกปรก งานหนัก และงานเสี่ยง เช่น งานในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมง และการรับคนไทยเข้าทำงานมีเงื่อนไขมากและไม่อดทนเท่ากับแรงงานต่างด้าว องค์การวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทยได้ศึกษาว่ากลุ่มเหล่านี้จะทำงานในระดับล่างเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่มีงานบางประเภทที่แรงงานไทยน่าจะทำได้ ถ้ามีการให้สวัสดิการและปรับสภาพการทำงาน แต่ไม่ใช่ทุกประเภท เพราะว่าบางประเภทถึงปรับปรุงอย่างไรคนไทยก็ไม่อยากจะทำ เช่น งานประมง งานต่อเนื่องประมงบางอย่าง เพราะเป็นงานที่เหนื่อยสกปรก คนไทยก็ไม่อยากทำ คนไทยก็พยายามไปทำงานบางประเภท

ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวทางด้านเศรษฐกิจ แบ่งเป็น

1. ผลกระทบต่อรายได้ประชาชาติ

1.1 ไม่สามารถปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมในประเทศให้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ฝีมือแรงงานชั้นสูง (Skill composition) เพื่อยกระดับสินค้าและรายได้ของอุตสาหกรรม

1.2 เกิดธุรกิจนอกระบบ และการหมุนเวียนของเงินนอกระบบ

1.3 สำหรับบางอุตสาหกรรมการมีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง ทำให้ลดต้นทุนการผลิต เป็นผลให้สามารถต่อสู้กับต่างชาติได้

2. ผลกระทบต่อภาวะจ้างงานของคนไทย

2.1 ความไม่สอดคล้องของตำแหน่งงานว่างในอุตสาหกรรมกับทักษะแรงงานไทย

2.2 ไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง

2.3 ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมบางประเภท โดยเฉพาะงานแบบ Danger Difficult Dirty

3. ปัญหาจากผู้ประกอบการ

3.1 นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบเรื่องจดทะเบียนฯ ที่แน่ชัด และไม่เข้าใจเรื่องของระเบียบการทดทะเบียน จึงมีผลให้เกิดการล่าช้า

3.2 นายจ้างไม่เข้าใจวัตถุประสงค์จึงมีการปกปิดแรงงานต่างด้าว

3.3 นายจ้างขาดความไม่มั่นใจในลูกจ้าง เพราะนายจ้างจะต้องเสียเงินประกันและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้กับลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างบางรายเมื่อจดทะเบียนแล้วอาจไม่ทำงานกับนายจ้างคนเดิม

4. ผลกระทบต่อการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาล

4.1 ไม่สามารถสร้างตลาดแรงงานเสรีได้ เนื่องจากมีการจ่ายค่าแรงที่ไม่เป็นธรรมได้

4.2 นโยบายการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ไม่สามารถระบุตัวเลขที่ชัดเจนได้ เนื่องจาก ไม่ทราบตัวเลขจริงของแรงงานต่างด้าวในประเทศ

2.3.5 ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(Good Manufacturing Practice หรือ GMP)

2.3.5.1 ความหมาย

หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(Good Manufacturing Practice หรือ GMP) หมายถึง ระบบการจัดการสุขลักษณะอาหารที่ดี เป็นการจัดการคุณภาพขั้นพื้นฐาน เช่น โรงเรือนการบรรจุหีบห่อ เป็นต้น เพื่อเตรียมสภาพแวดล้อมการผลิตให้เป็นไปด้วยสุขาภิบาลและสุขอนามัยของบุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับขบวนการผลิต โดยจะมีกระบวนการควบคุมคุณภาพและความปลอดภัยอย่างเข้มงวดทุกขั้นตอนการผลิตอาหาร(ธุรกิจชุมชน. 2546)

หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(Good Manufacturing Practice หรือ GMP) หมายถึง หลักเกณฑ์วิธีการผลิตที่ดี เป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่จำเป็นในการผลิตและควบคุมเพื่อให้ผู้ผลิตปฏิบัติตามและทำให้สามารถผลิตอาหารได้อย่างปลอดภัย เน้นที่การป้องกันและขจัดความเสี่ยงที่จะทำให้อาหารเป็นพิษ เป็นอันตรายและไม่ปลอดภัยต่อผู้บริโภค ซึ่งปรากฏอยู่ใน Code of Federal Regulation ของประเทศสหรัฐอเมริกา ฉบับวันที่ 21 ตอนที่ 110(21 CFR part 110) ว่าด้วยสุขลักษณะในการผลิตอาหารทั่วไป(General GMP) และเทียบได้กับมาตรฐานอาหารระหว่างประเทศ(Codex) ซึ่งเรียกว่าข้อกำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับสุขลักษณะอาหาร(Recommended International Code of Practice General Principle of Food Hygiene) (ศิริพร วันฟั่น. 2547)

หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(Good Manufacturing Practice หรือ GMP) หมายถึงหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร ซึ่งเป็นเกณฑ์หรือข้อกำหนดขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการผลิตและควบคุม เพื่อให้ผู้ผลิตปฏิบัติตามและทำให้สามารถผลิตอาหารได้อย่างปลอดภัยโดยเน้นการป้องกันและขจัดความเสี่ยงใดๆ ที่จะให้อาหารเป็นพิษ เป็นอันตรายหรือเกิดความไม่ปลอดภัยแก่ผู้บริโภค โดยครอบคลุมปัจจัยทุกด้านที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่โครงสร้างอาคารพื้นฐาน ระบบการผลิตที่ดี กระบวนการผลิตที่มีความปลอดภัยและมีคุณภาพได้มาตรฐานทุกขั้นตอนนับตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนผลิต ระบบควบคุม บันทึกข้อมูล ตรวจสอบและติดตามผลคุณภาพผลิตภัณฑ์เพื่อให้ถึงมือผู้บริโภคอย่างมั่นใจ และ GMP ยังเป็นระบบประกันคุณภาพพื้นฐานก่อนที่จะนำไปสู่ระบบประกันคุณภาพอื่นๆ ที่สูงกว่าต่อไป เช่น HACCP(Hazades Analysis and Critical Control Points) และ ISO 9000 อีกด้วย(ณิชติญา บุญทัน. 2547)

หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(Good Manufacturing Practice หรือ GMP) หมายถึง หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร เป็นเกณฑ์หรือข้อกำหนกขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการผลิตและควบคุมเพื่อให้ผู้ผลิตปฏิบัติตาม และทำให้สามารถผลิตอาหารได้อย่างปลอดภัยโดยเน้นการป้องกันและขจัดความเสี่ยงที่อาจจะทำให้อาหารเป็นพิษ เป็นอันตรายหรือเกิดความไม่ปลอดภัยแก่ผู้บริโภค(กัลยาณี ดีประเสริฐวงศ์. 2546)

หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(Good Manufacturing Practice หรือ GMP) โดยถือเป็นระบบการจัดการสภาวะแวดล้อมขั้นพื้นฐานของโรงงานตลอดจนกระบวนการผลิตและการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ถูกสุขลักษณะ เพื่อเป็นการป้องกันการปนเปื้อนทั้งทางกายภาพ เคมี จุลินทรีย์ที่จะเข้าสู่ผลิตภัณฑ์อาหาร(พวงเพ็ชร ศีลกานต์. 2545)

หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(Good Manufacturing Practice หรือ GMP) คือเกณฑ์หรือข้อกำหนกขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการผลิต และควบคุมเพื่อให้ผู้ผลิตปฏิบัติตามและทำให้สามารถผลิตอาหารได้อย่างปลอดภัย(นภาพร เชี่ยวชาญ. 2547)

หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(Good Manufacturing Practice หรือ GMP) คือ ข้อกำหนด ระเบียบ แบบแผน และวิธีปฏิบัติที่นำมาใช้ในการผลิตที่ดีและได้สินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานซึ่งครอบคลุมถึงสถานที่ผลิต อุปกรณ์เครื่องจักร บุคลากร วัสดุ เอกสารต่างๆ และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตทุกขั้นตอน ตั้งแต่การนำวัตถุดิบเข้าในสถานที่ผลิต ผ่านขั้นตอนการผลิตต่างๆ และการตรวจสอบคุณภาพ การบรรจุ การเข้าหีบห่อ ตลอดจนการจัดเก็บ จนได้เป็นสินค้าสำเร็จรูปและออกจำหน่ายแก่ประชาชน(คณะกรรมการโครงการศึกษาวิเคราะห์ระบบยาของประเทศไทย. 2545)

หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(Good Manufacturing Practice หรือ GMP) คือ เกณฑ์หรือข้อกำหนดพื้นฐานที่จำเป็นในการผลิตและควบคุมเพื่อให้ผู้ผลิตปฏิบัติตามและทำให้สามารถผลิตอาหารได้อย่างปลอดภัย โดยเน้นการป้องกันและขจัดความเสี่ยงใดๆ ที่ทำให้อาหารเป็นพิษเป็นอันตรายหรือเกิดความไม่ปลอดภัยแก่ผู้บริโภค(องค์การอาหารและยา. 2547)

2.3.5.2 ความสำคัญ

GMP (Good Manufacturing Practice) หรือหลักเกณฑ์วิธีการผลิตที่ดี เป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่จำเป็นในการผลิตและควบคุมเพื่อให้ผู้ผลิตปฏิบัติตาม และทำให้สามารถผลิตอาหารได้อย่างปลอดภัย เน้นที่การป้องกันและขจัดความเสี่ยงที่จะทำให้อาหารเป็นพิษ เป็นอันตรายและไม่ปลอดภัยต่อผู้บริโภค ซึ่งปรากฏอยู่ใน Code of Federal Regulation ของประเทศสหรัฐอเมริกา ฉบับที่ 21 ตอนที่ 110(21 CFR part 110) ว่าด้วยสุขลักษณะในการผลิตอาหารทั่วไป(General GMP) และเทียบได้กับมาตรฐานสากลของหน่วยงานมาตรฐานอาหารระหว่างประเทศ(Codex) ซึ่งเรียกว่าข้อกำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับสุขลักษณะอาหาร (Recommended International Code of Practice General Principle of Food Hygiene)

โดยทางองค์การอาหารและยาของไทย หรือ อย. ได้นำเกณฑ์ GMP มาประยุกต์และกำหนดไว้ในประกาศกระทรวงสาธารณสุข(ฉบับที่ 193) พ.ศ. 2543 เรื่องวิธีการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตและการเก็บรักษาอาหาร บังคับใช้เมื่อวันที่ 24 ก.ค. 2544 ที่ผ่านมา หลังจากที่เคยใช้กันอย่างสมัครใจมาตั้งแต่ปี 2539 ซึ่งแรงผลักดันที่ทำให้ อย. ตัดสินใจ

บังคับใช้GMP ในโรงงานอาหารก็มาจากทั้งกระแสความต้องการของภาคประชาชน ภาคเศรษฐกิจภายในประเทศและจากกระแสการค้าโลก

GMP ที่นำมาเป็นมาตรการบังคับใช้นี้ยึดตามมาตรฐานสากลของ Codex(Codex standard) โดยมีการควบคุมกระบวนการผลิตขั้นต้น การออกแบบและสิ่งอำนวยความสะดวก การควบคุมการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาและสุขาภิบาล สุขลักษณะส่วนบุคคล การขนส่ง ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์การสร้างความเข้าใจให้ผู้บริโภค และการฝึกอบรม ซึ่งประเทศไทยได้มีการปรับลดรายละเอียดบางส่วนให้เหมาะสม โดยที่ยังสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงสำหรับผลิตภัณฑ์อาหารที่ผลิตเพื่อการบริโภคภายในประเทศ และเพื่อการส่งออก

2.3.5.3 ประโยชน์

การนำหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตหรือ GMPมาใช้ในการผลิตอาหารก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งผู้บริโภคและผู้ประกอบการ โดยเป็นการยกระดับมาตรฐานการผลิตและมาตรฐานความปลอดภัยของอาหารมากขึ้น นอกจากนี้เป็นการพัฒนามาตรฐานในการผลิตอาหารในประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับในตลาดสากลรวมทั้งสร้างความมั่นใจและคุ้มครองผู้บริโภคในอันที่จะได้รับอาหารที่มีคุณค่าสมประโยชน์และมีความปลอดภัยยิ่งขึ้น

2.3.5.4 ขั้นตอนในการจัดทำ

ขั้นตอนที่ 1 ผู้บริหารเข้าใจความหมายของระบบและมาตรฐานที่จะปฏิบัติรวมถึงเห็นความสำคัญและประโยชน์ในระยะยาว

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเอกสารอ้างอิงเพื่อนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 ก่อตั้งคณะกรรมการ GMP และ HACCP โดยมีผู้บริหารระดับสูงเข้าใจระบบและมีเวลาติดตามระบบอย่างใกล้ชิด เป็นประธานหรือหัวหน้าทีม คณะกรรมการต้องมาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในโรงงาน กำหนดเป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาทุกขั้นตอนของแผนงาน รวมถึงการสร้างระบบเอกสาร คู่มือการทำงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 ปลูกฝัง สร้างทัศนคติในการใช้ระบบทำงาน หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน มิใช่จับผิดซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมทั้งในฝ่ายเดียวกันและฝ่ายต่างๆ โดยต้องใช้การฝึกอบรมทั้งทางวิชาการ เทคนิค และที่ขาดไม่ได้คือการใช้เทคนิคทางจิตวิทยาเสริมในการทำงาน เช่น การทำงานเป็นทีม วิธีการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมกับหลักการของ QCC 5ส การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างมีระบบ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 ประชุมติดตามผล มีการสรุปผลการตรวจติดตามภายในอย่างสม่ำเสมอ ถ้าผลออกมายังมิได้เป้าหมายต้องทบทวนแผนการอย่าริดรอน กำลังใจซึ่งกันและกัน ถ้าได้ผลตามเป้าหมายต้องหาทางวัดผลให้แน่ใจ เช่นประเมินจากข้อร้องเรียนของลูกค้าและพัฒนาระบบต่อไป

2.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาครมีทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐกิจ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปรากฏจังหวัดสมุทรสาครมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม ปี 2544 เท่ากับ 159,351 (ปี 2543 = 151,613 ล้านบาท) โดยเป็นสาขานอกภาคเกษตรสูงถึง 153,675 ล้านบาท ซึ่งประกอบด้วยภาคอุตสาหกรรม ถึง 130,815 ล้านบาท หรือร้อยละ 96.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งหมด ส่วนสาขาเกษตรกรรม มีมูลค่า 5,677 ล้านบาท หรือร้อยละ 3.6 ในจำนวนนี้เป็นการประมงมีมูลค่าสูงถึง 5,100 ล้านบาท หรือร้อยละ 89.83 ของสาขาเกษตรกรรมทั้งหมด นอกจากนั้นเป็นสาขาการผลิตอื่น ๆ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าภาคอุตสาหกรรม เป็นโครงสร้างทางเศรษฐกิจหลักของจังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเจริญเติบโตและการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับจังหวัดมีโครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม จึงมีผู้สนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก ในปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจำนวน 3,329 โรงงาน เงินลงทุน 132,674 ล้านบาท ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม 62,715 คน

จังหวัดสมุทรสาครยังเป็นเมืองประมงครบวงจรที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ด้วยสภาพทางภูมิศาสตร์ของจังหวัดสมุทรสาครที่มีพื้นที่ด้านใต้เป็นที่ราบลุ่มติดต่อกับอ่าวไทย ซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรเศรษฐกิจทางทะเลที่อุดมสมบูรณ์ จึงส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมงเป็นหลัก อันสอดคล้องกับคำขวัญประจำจังหวัดที่ว่า “เมืองประมง ดงโรงงาน ลานเกษตรเขตประวัติศาสตร์” โดยธุรกิจการประมงดังกล่าวนับเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อจังหวัดและต่อประเทศ โดยมีการทำประมงน้ำจืดและน้ำเค็มควบคู่กันไป อีกทั้งยัง เป็นศูนย์รวมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และธุรกิจ ที่สำคัญหลายประเภทที่เกี่ยวเนื่องกับการประมง ทั้งนี้นับได้ว่าจังหวัดสมุทรสาครมีธุรกิจด้านการประมง เป็นจุดแข็งของจังหวัดที่แสดงถึงศักยภาพทางเศรษฐกิจของจังหวัด และสะท้อนถึงเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม สมกับนามที่ว่า “เมืองแห่งน้ำและทะเล” ทำให้จังหวัดสมุทรสาคร มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล เป็นจำนวนมาก และนอกจากนี้จังหวัดสมุทรสาคร อุดมไปด้วยพืชผัก ผลไม้ และไม้ดอกทั้งเพื่อการส่งออกและบริโภคภายในประเทศ

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ประชาชนประกอบอาชีพหลักด้วยกัน 3 ลักษณะคือ ประมง อุตสาหกรรมโรงงาน และเกษตรกรรม ทั้งนี้การพัฒนาด้านการเกษตรที่ผ่านมามีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดรองลงมาจากด้านอุตสาหกรรมโรงงาน และทำรายได้ให้จังหวัดเป็นมูลค่าไม่ต่ำกว่าปีละ 7,000 ล้านบาท ซึ่งนับเป็นจุดแข็งของจังหวัดสมุทรสาครที่มีภูมิศาสตร์ทาง

ธรณีวิทยาอุดมสมบูรณ์เหมาะ แก่การเพาะปลูกเกษตรกรรมอย่างยิ่ง อันนำไปสู่การเพิ่มรายได้ทางเศรษฐกิจให้แก่จังหวัดและประเทศโดยรวม

จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในปี 2548 จังหวัดสมุทรสงคราม มีผลิตภัณฑ์จังหวัด (GPP) ตามราคาตลาด มูลค่า 12,467 ล้านบาท อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขยายตัวจากปี 2547 ร้อยละ 6.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 68,445 บาท อยู่ในลำดับที่ 5 ของภาคกลาง และอยู่ในลำดับที่ 30 ของประเทศ (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรสาคร. 2552) ซึ่งจะเห็นได้จากตาราง 2.3

ตารางที่ 2.3 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสมุทรสงคราม ราคาตลาด GPP (ปี 2548)

สาขา	มูลค่า (ล้านบาท)	ร้อยละ
	12,467	100%
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้	355	2.85%
2. การประมง	187	1.50%
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	147	1.18%
4. การผลิตอุตสาหกรรม	1,202	9.64%
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	209	1.68%
6. การก่อสร้าง	211	1.69%
7. การขายส่ง ขายปลีก	1,561	12.52%
8. โรงแรมและภัตตาคาร	43	0.34%
9. การขนส่ง	614	4.93%
10. ตัวกลางทางการเงิน	307	2.46%
11. การศึกษา	317	2.54%
12. บริการด้านอสังหาริมทรัพย์	363	2.91%
13. การบริหารราชการและป้องกันแผ่นดิน	216	1.73%
14. การให้บริการชุมชน สังคม	451	3.62%
15. บริการด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์	219	1.76%
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	6	0.05%

ที่มา :สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรสาคร (2552)

2.5 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

การถนอมอาหารโดยการแช่เยือกแข็งเป็นวิธีที่ชาวโลกแถบขั้วโลกเหนือและใต้รู้จักกันมานานแล้ว โดยการเก็บรักษาอาหารส่วนที่เหลือจากการบริโภคไว้ในหิมะซึ่งตัดเป็นวิธีการแช่เยือกแข็งตามธรรมชาติ(Weather Freezing) ในระยะที่มนุษย์ยังคิดประดิษฐ์เครื่องทำความเย็นเพื่อทำการแช่เยือกแข็งไม่ได้ก็ได้มีการถนอมอาหารพวกปลาและไก่โดยใช้น้ำแข็งผสมเกลือ ช่วยในการแช่เยือกแข็ง ในปีค.ศ. 1880 ได้มีการคิดประดิษฐ์เครื่องทำความเย็นโดยใช้แอมโมเนียเหลวเพื่อการแช่เยือกแข็งได้สำเร็จจึงทำให้กิจการแปรรูปอาหารโดยการแช่เยือกแข็งได้ก้าวหน้ารุดไปมากมาย การแช่เยือกแข็งอาหารเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเก็บรักษาอาหารไว้ได้นาน หากมีการดำเนินการแช่เยือกแข็งอย่างถูกต้องเหมาะสมจะช่วยรักษาคุณภาพทั้งนรูป กลิ่น สี และคุณภาพทางโภชนาการไว้ได้สูงมากเมื่อเทียบกับวิธีอื่นๆ สินค้าอาหารแช่เยือกแข็งจึงเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศร่ำรวยและจัดเป็นสินค้าสำคัญประเภทหนึ่งในตลาดโลกที่ยังมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอาหารสำเร็จรูปที่เตรียมไว้เรียบร้อยแล้วพร้อมรับประทานได้เพียงแต่นำไปทำให้คืนรูป (Thawing) แล้วอุ่นให้ร้อนขึ้นเพื่อความสะดวกรวดเร็ว

ประเทศไทยมีโรงงานแช่เยือกแข็งขนาดใหญ่ที่ประกอบกิจการในระดับส่งไปจำหน่ายต่างประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 โดยเน้นวัตถุดิบประเภทอาหารทะเลซึ่งบริษัทที่รู้จักกันดี คือ บริษัทห้องเย็นไทยเสรี และยังมีอีกหลายบริษัทติดตามมาในระยะหลัง ส่วนใหญ่ยังคงเป็นพวกปลา กุ้ง และปลาหมึกแช่เยือกแข็ง ในราวปีพ.ศ. 2516 จึงเริ่มมีโรงงานแช่เยือกแข็งเนื้อไก่ทั้งตัวและตัดชิ้นส่วนต่างๆ ส่งไปจำหน่ายต่างประเทศเช่นกัน โดยเริ่มจากปริมาณเพียง 135 เมตริกตันมีมูลค่าเพียง 5 ล้านบาท และจัดเป็นสินค้าที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วมีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นโดยตลอดปี พ.ศ 2524 สามารถส่งออกถึง 27,047 เมตริกตัน มีมูลค่า 1,184 ล้านบาท ในปี พ.ศ 2532 มีมูลค่าถึง 100,000 เมตริกตัน มูลค่า 5,200 ล้านบาท นอกจากอาหารแช่เยือกแข็งประเภทเนื้อสัตว์และอาหารทะเลแล้ว ในราวปี พ.ศ. 2528 เริ่มมีการแช่เยือกแข็งผักผลไม้ส่งไปจำหน่ายยังต่างประเทศอีกด้วย และเป็นสินค้าแช่เยือกแข็งที่มีแนวโน้มในทางที่ดีเช่นกัน

การแช่เยือกแข็งในปัจจุบันนี้ มุ่งนำมาใช้ประโยชน์เพื่อวัตถุประสงค์ 2 ประการด้วยกัน ประการแรก มุ่งเพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพของอาหารที่นำมาแช่เยือกแข็งโดยช่วยยืดอายุการเก็บรักษาอาหารซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ ในประการที่สอง เพื่อพัฒนาการดำรงชีวิตอยู่ได้(Viability) โดยมุ่งพยายามรักษาเนื้อเยื่อ อวัยวะ และจุลินทรีย์เพื่อใช้เป็น Starter Culture ให้มีชีวิตอยู่ได้ ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับวิธีการและเทคนิคในการแช่เยือกแข็ง

2.5.1 ความรู้พื้นฐานบางประการในเรื่องการแช่เยือกแข็ง

หลักการพื้นฐานในการแช่เยือกแข็งคือ การลดอุณหภูมิของอาหารหรือผลิตภัณฑ์นั้นให้ต่ำลงจนถึงระดับที่สิ่งมีชีวิตนั้นไม่สามารถจะดำเนินปฏิกิริยาทางเคมีต่อไปได้ ตามปกติจุลินทรีย์ที่มปะปนอยู่ในอาหารนั้นก็จะชะงักการเจริญเติบโต และหยุดกระบวนการดำรงชีวิตลงแต่เนื้อเยื่อของอาหารจะยังคงลักษณะอยู่ได้ โดยทั่วไปมักจะเป็นอุณหภูมิ -18 องศาเซลเซียสหรือต่ำกว่า ซึ่งหลักกสำคัญคือ การเปลี่ยนสภาวะของน้ำในอาหารที่เป็นของเหลวให้เป็นน้ำแข็งเพื่อมิให้น้ำนั้นสามารถทำหน้าที่ต่างๆ ในปฏิกิริยาเคมี และไม่เป็นที่อยู่หรือองค์ประกอบให้กับจุลินทรีย์ที่ปะปนมากับอาหารได้ ดังนั้นการแช่เยือกแข็งอุณหภูมิต่ำเพียงใดก็ไม่สามารถทำลายเชื้อจุลินทรีย์ ให้หมดไปได้

2.5.2 กระบวนการแช่เยือกแข็งและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

การเตรียมการก่อนนำผลิตภัณฑ์ไปแช่เยือกแข็งจะต้องกระทำอย่างถูกต้องเพราะมีความสำคัญที่เกี่ยวพันไปถึงคุณภาพของอาหารที่แช่เยือกแข็ง สำหรับการเตรียมจะแตกต่างกันไปตามชนิดของวัตถุดิบที่นำมาแช่เยือกแข็งและคุณภาพของอาหารแช่เยือกแข็งขึ้นอยู่กับวัตถุดิบเช่น คุณภาพของปลาที่เก็บรักษาโดยการแช่เยือกแข็ง แล้วนำมาละลายผลึกน้ำแข็งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ของปลาที่จับมาได้ กล่าวคือ ความเหมาะสมของชนิดปลาที่จะนำมาแช่เยือกแข็ง องค์ประกอบของปลาโดยเฉพาะเรื่องปริมาณไขมัน ขนาดของปลา ช่วงระยะเวลาจับจนถึงการแช่เยือกแข็ง นอกจากนี้ปลายังเสื่อมเสียง่ายด้วยจุลินทรีย์ และเนื่องด้วยการย่อยตัวเองของปลา จึงต้องเตรียมการด้วยความระมัดระวังในเรื่องของสุขลักษณะและควรทำให้เย็นตัวลงโดยเร็วที่ 0 องศาเซลเซียส แล้วจึงทำการแช่เยือกแข็งทันที ปลาที่นำมาแปรรูปควรมีการดึงอวัยวะภายในพร้อมทั้งเหงือกออก แล้วล้างให้สะอาดก่อนทำให้เย็นตั้งแต่อยู่บนเรือ โดยการแช่เยือกแข็งในอุตสาหกรรมมีหลายวิธีด้วยกันดังต่อไปนี้

2.5.2.1 Fixed Position Freezers หมายถึงผลิตภัณฑ์ที่ส่งเข้าแช่เยือกแข็งจะนิ่งอยู่กับที่ไม่มีการเปลี่ยนที่วาง เครื่องแช่เยือกแข็งแบบนี้จะมีการออกแบบทั้งในรูปที่ไม่ต่อเนื่อง (Batch Type) แบบกึ่งต่อเนื่อง(Semi-Continuous Freezer) และแบบต่อเนื่อง(Continuous Freezer) สำหรับเครื่องแช่เยือกแข็งแบบไม่ต่อเนื่องมักเป็นแบบอุโมงค์เหมือนกันแต่จะมีเครื่องมือช่วยส่งล้อเลื่อนซึ่งมีถาดของแช่แข็งเข้าสู่เครื่องตามช่วงเวลาที่ได้คำนวณไว้เรียบร้อยโดยไม่ต้องใช้คนช่วย บางครั้งนิยมเรียกกระบวนการนี้ว่า Tray and Truck System ซึ่งเป็นแบบที่ใช้กว้างขวางมากในอุตสาหกรรม สำหรับแบบต่อเนื่องมักจะเรียกว่า Chain Conveyer Freezer ซึ่งแตกต่างกันไปตามบริษัทผู้ผลิต

2.5.2.2 Fluidizing Freezers การทำงานประกอบด้วยการเป่าอากาศเย็นจัดด้วยกำลังสูงจนทำให้มีแรงดันให้ชิ้นอาหารมีการเคลื่อนที่ตลอดเวลาขณะผ่านลมเย็น บางครั้งเรียกเครื่องนี้ว่า Fluidizing Bed Freezer ข้อดีของเครื่องนี้ก้อคือ อาหารที่แช่เยือกแข็งจะไม่ติดกันเป็นแผ่น ซึ่วเรียกว่า Free Flowing Product อัตราการแช่เยือกแข็งเป็นไปอย่างรวดเร็วจะสูญเสียความชื้น

ต่ำกว่าการแช่เยือกแข็งแบบแรก ข้อเสียของการแช่เยือกแข็งแบบนี้คือ ไม่เหมาะสมกับอาหารที่มขนาดใหญ่และขนาดไม่สม่ำเสมอ ขนาดที่เหมาะสมกับการแช่เยือกแข็งโดยวิธีนี้ควรมีความหนา 30-40 มิลลิเมตร ความยาวของชิ้นผลิตภัณฑ์ที่แช่เยือกแข็งควรจะประมาณ 120-150 มิลลิเมตร

2.5.2.3 Plate Freezing เป็นวิธีการแช่เยือกแข็งโดยการนำอาหารที่ต้องการแช่เยือกแข็งมาวางอยู่ระหว่างแผ่นโลหะกลวง โดยอาจวางเฉยๆ หรืออาจใช้แรงกดช่วยในระหว่างแผ่นโลหะ 2 ชั้น ภายในช่องว่างของแผ่นโลหะทำให้เย็นด้วยสารทำความเย็นที่ถูกเปลี่ยนจากไอไปเป็นของเหลว โดยการอัดด้วยความดันผ่านเครื่องคอมเพรสเซอร์(Compressor)ของเหลวที่จะได้ผ่านเครื่องควบแน่น(Condensor) เพื่อลดอุณหภูมิและความดันให้อยู่ในสภาพของเหลวเย็นจัดไหลผ่านเข้าในช่องว่างของแผ่นโลหะทำหน้าที่ดูดความร้อนจากอาหารที่สัมผัสบนแผ่นโลหะและเปลี่ยนเป็นไอหมุนเวียนเข้าสู่คอมเพรสเซอร์ เครื่องแช่แข็งแบบนี้เรียกว่า เครื่องแช่แข็งชนิดแผ่นโลหะสัมผัส(Contact Plate Freezer) แผ่นโลหะทำด้วยโลหะ 2 แบบคือ เหล็กและโลหะผสมอะลูมินัมซึ่งแบบหลังจะช่วยให้การถ่ายเทความร้อนดีกว่าและช่วยให้การแช่เยือกแข็งเร็วกว่าแบบแรกถึง 30% เครื่องแช่เยือกแข็งชนิดแผ่นโลหะมี 3 แบบ แบ่งตามการเรียงตัวของแผ่นโลหะคือ แบบแนวนอน(Horizontal) แนวตั้ง(Vertical) และหมุน(Rotary) เวลาที่ใช้ในการแช่เยือกแข็งจะแตกต่างกันไปตามความหนาของผลิตภัณฑ์และลักษณะของสิ่งที่นำมาแช่เยืองแข็ง ถ้าเป็นเนื้อหรือปลาที่มีความหนา 50 มิลลิเมตรจะใช้เวลาในการแช่เยือกแข็งประมาณน้อยกว่า 90 นาที แต่ถ้าเป็นผักผลไม้ในความหนาแน่นเท่ากันจะใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง ข้อดีของเครื่องแช่เยือกแข็งชนิดแผ่นโลหะเย็นจัดคือ

1. เหมาะสมที่จะใช้กับผลิตภัณฑ์ที่มีขนาดลักษณะสม่ำเสมออยู่ในรูปแท่งสี่เหลี่ยม
2. ต้องการพื้นที่ไม่มากนัก เพราะผลิตภัณฑ์ที่เข้าสู่เครื่องจะอยู่ในลักษณะแน่นกระทัดรัดดี
3. เป็นวิธีที่ประหยัดพลังงาน และไม่จำเป็นต้องใช้พัดลมเป่า

2.5.2.4 Liquid-Immersion Freezing การแช่เยือกแข็งวิธีนี้ทำได้โดยนำผลิตภัณฑ์ที่ต้องการแช่เยือกแข็งมาห่อหุ้มด้วยภาชนะบรรจุหรืออาจไม่มีการห่อหุ้มเลยก็ได้จุ่มลงในถังของเหลวที่จะคงสภาพที่เป็นของเหลวอยู่ได้ที่อุณหภูมิ -18 องศาเซลเซียส หรือต่ำกว่านั้น และต้องไม่มีพิษ ไม่มีกลิ่น ไม่มีผลกระทบต่อองค์ประกอบและคุณลักษณะของอาหาร ของเหลวที่ใช้เพื่อการนี้มักจะเรียกว่า Freezant หรืออาจจะทำได้โดยการฉีดพ่น Freezant ลงไปบนผิวอาหารนั้นหรืออาจจะกระทำทั้ง 2 แบบคือ จุ่มและพ่นในขณะเดียวกันและการกระทำดังกล่าวอาจทำต่อเนื่องได้ Freezant ที่นิยมใช้กันมากขณะนี้คือ สารละลายเกลือโซเดียมคลอไรด์, แคลเซียมคลอไรด์, โพรพิ-ลีนไกลคอนกลีเซอรอล, น้ำตาลและส่วนผสมของน้ำตาล น้ำและแอลกอฮอล์

ข้อดีของวิธีนี้คือ

1. ใช้เวลาสั้นเมื่อเทียบกับวิธีใช้ลมเป่าประมาณ 2-3 เท่า
2. น้ำหนักของสิ่งที่นำมาแช่แข็งไม่สูญเสียไปเนื่องจากการระเหย
3. พื้นผิวหน้าของสิ่งที่แช่แข็งจะมีสีดี

2.5.3 หลักการเลือกวิธีการแช่เยือกแข็งของอาหาร

ตามที่กล่าวมาแล้ววิธีการแช่เยือกแข็งมีหลายวิธี แต่ละวิธีมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน การจะเลือกวิธีใดที่เหมาะสมในการดำเนินกิจการแปรรูปอาหารด้วยวิธีแช่เยือกแข็งนั้นจะต้องพิจารณาใน 2 ประเด็นคือ

2.5.3.1 คำนึงถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่แช่เยือกแข็งซึ่งคงจะพอทราบแล้วว่าคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่แช่เยือกแข็งนั้นจะขึ้นอยู่กับ

- อัตราเร็วในการแช่เยือกแข็ง
- ปริมาณของน้ำหนักที่สูญเสียไปเนื่องจากการระเหยของน้ำ
- การมีรูปร่างผิดไปจากเดิมหรือการเกาะติดกันเป็นก้อน

2.5.3.2 คำนึงถึงหลักเศรษฐศาสตร์ที่จะทำการลงทุนซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่จะต้องให้ความสนใจคือ

- ค่าพลังงานที่ต้องใช้
- ค่าแรงงาน
- ค่า Freezant ที่ต้องจ่าย
- น้ำหนักที่สูญหายไป
- อัตราการคืนทุน คุ้มหรือไม่

2.5.4 การควบคุมคุณภาพอาหารแช่เยือกแข็ง

ในระดับนานาชาติมีข้อกำหนดไว้แน่นอนว่า อาหารที่จัดอยู่ในข่ายของการแช่เยือกแข็งนั้นจะต้องเป็นอาหารที่อยู่ในสภาวะต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ

- จะต้องเป็นอาหารที่ผ่านการแช่เยือกแข็งให้เกิดผลึกน้ำแข็งมากที่สุดและเกิดรวดเร็วที่สุด
- อุณหภูมิสุดท้ายเมื่อสิ้นสุดการแช่เยือกแข็งแล้วจะไม่สูงกว่า – 18 องศาเซลเซียสโดยตลอดและมีการเปลี่ยนแปลงของระดับอุณหภูมิน้อยที่สุด
- มีการบรรจุหีบห่ออย่างถูกต้อง
- ห้ามใช้คำว่า Deep Frozen Product หรือ Quick Frozen Product โดยเด็ดขาดกับผลิตภัณฑ์ที่ได้ผ่านการละลายผลึกน้ำแข็งในบางส่วนโดยบังเอิญ แล้วนำกลับมาแช่แข็งอีก(Refrozen)

2.5.5 การเก็บรักษาอาหารแช่เยือกแข็ง

วิธีการแช่เยือกแข็งอาหารที่ดีและเหมาะสมเพียงอย่างเดียวจะไม่ช่วยให้คุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการแช่เยือกแข็งที่ดีที่สุดได้ เพราะผลิตภัณฑ์นั้นจะต้องนำมาเก็บรักษาไว้ก่อนจะส่งจำหน่ายถึงผู้บริโภค ถ้าเก็บไว้ในสภาพที่ไม่เหมาะสม คุณภาพก็จะลดลงมากในช่วงของการเก็บรักษานี้จึงทำให้ช่วงเวลาการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์แช่เยือกแข็งดูจะเป็นข้อเสียเปรียบผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการถนอมอาหารโดยวิธีอื่นในทางการค้า เพราะเป็นช่วงที่ต้องทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นถ้าจะเก็บรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดี โดยทั่วไปการเก็บรักษาอาหารแช่เยือกแข็งจำเป็นต้องเก็บในห้องที่มีระดับความเย็นเหมาะสม มีฉนวนป้องกันเพื่อรักษาระดับอุณหภูมิในห้องให้คงอยู่ตลอดเวลา และควรจะอยู่ในระดับต่ำที่แน่ใจได้ว่าจุลินทรีย์ที่ปะปนมาจะหยุดการทำงานโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นกับอาหาร ซึ่งอุณหภูมิดังกล่าวนั้นควรจะรักษาให้อยู่ในระดับ -18 องศาเซลเซียสหรือต่ำกว่า สำหรับอาหารและผลิตภัณฑ์ที่เสื่อมเสียง่ายทุกชนิดที่จะเข้าสู่ห้องเก็บต้องแน่ใจว่าที่ใจกลางของชิ้นอาหารนั้นต้องมีอุณหภูมิ -18 องสาเซลเซียสด้วย หรืออีกนัยหนึ่งคือ อาหารนั้นๆต้องผ่านการแช่เยือกแข็งมาอย่างสมบูรณ์แล้วเท่านั้นจะต้องไม่นำห้องเก็บอาหารแช่เยือกแข็งมาใช้เพื่อทำการแช่เยือกแข็งอาหารโดยเด็ดขาด

2.5.6 การคืนตัวของผลิตภัณฑ์แช่เยือกแข็ง(Thawing of Frozen Product)

ตามลักษณะทางกายภาพ การคืนตัวของผลิตภัณฑ์แช่เยือกแข็งหมายถึง กระบวนการตรงข้ามกับการแช่เยือกแข็ง จัดเป็นกระบวนการให้ความร้อนแก่ผลิตภัณฑ์แช่เยือกแข็ง เพื่อทำให้ผลึกน้ำแข็งละลายกลับสู่สภาพเดิม ซึ่งจัดเป็นงานขั้นสุดท้ายของการแช่เยือกแข็งก่อนที่จะนำไปบริโภคหรือแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์อื่นต่อไป ตามปกติอัตราการคืนตัวที่อุณหภูมิห้องจะต้องใช้เวลานานมากโดยเฉพาะอาหารที่มีขนาดใหญ่ชิ้นหนา ทำให้เสียเวลาและสิ้นเปลืองพื้นที่ที่ต้องใช้เพื่อการคืนรูปดังกล่าวโดยเฉพาะในระดับอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อคุณภาพของวัตถุดิบที่นำมาคืนรูปด้วย เพราะเมื่อใช้เวลานานจะเปิดโอกาสให้จุลินทรีย์เติบโตได้ที่ผิวนอกของอาหารซึ่งจะคืนตัวก่อนเป็นผลให้มีจุลินทรีย์เริ่มต้นสูงขึ้น ซึ่งกระทบต่อการแปรรูปในขั้นต่อไป และยังอาจทำให้คุณภาพด้านกลิ่น รส เนื้อสัมผัสและสีเปลี่ยนไปได้ด้วย โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์พวกเนื้อสัตว์และปลา เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวจึงควรทราบวิธีการเร่งอัตราการคืนตัวให้รวดเร็ว ซึ่สามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

2.5.6.1 ใช้การหมุนเวียนของน้ำเย็น กระทำได้ โดยการนำผลิตภัณฑ์ ที่ผ่านการแช่เยือกแข็งมาแช่ลงในภาชนะที่มีน้ำเย็นอุณหภูมิ 20 องศาเซลเซียส โดยให้น้ำนั้นมีการหมุนเวียนนตลอดเวลา เพื่อช่วยให้การถ่ายเทความร้อนเป็นไปได้ดีขึ้นและช่วยรักษาอุณหภูมิของผิวหน้าอาหารไม่ให้สูงเกินไป แต่วิธีนี้จะทำให้เกิดการสูญเสียสารอาหารบางชนิดที่ละลายน้ำได้

อย่างไรก็ตามวิธีนี้เป็นวิธีที่ประหยัดค่าใช้จ่ายและยังเป็นที่นิยมใช้กันในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

2.5.6.2 ใช้เตาอบ วิธีนี้นิยมใช้กับผลิตภัณฑ์ที่ต้องผ่านการหุงต้มโดยการอบให้สุกไปพร้อมกันกับการคืนตัวแล้วพร้อมที่จะนำไปรับประทานเลย

2.5.6.3 การใช้กระแสไฟฟ้าผ่านแผ่นขั้วไฟฟ้าทำได้โดยการนำอาหารที่ผ่านการแช่เยือกแข็งไปแช่ในของเหลวที่เป็นตัวกลางซึ่งมักจะเป็นน้ำ โดยมีแผ่นขั้วไฟฟ้า 2 แผ่นจุ่มอยู่ต่อกับวงจรไฟฟ้ากระแสสลับที่มีความต่างศักย์ 380 โวลต์ มีสวิตซ์ปิดเปิดอัตโนมัติเพื่อควบคุมไม่ให้เกิดความร้อนสูงเกินไป นับว่าเป็นวิธีที่เหมาะสมอีกวิธีหนึ่งเพราะอัตราการคืยตัวโดยวิธีนี้เร็วกว่าวิธีแรกถึง 3 เท่า

2.5.6.4 การใช้ไมโครเวฟ เป็นการอาศัยความร้อนที่เกิดขึ้นจากช่วงความถี่ของคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าในระดับไมโครเวฟ วิธีนี้จะประหยัดเวลาและเนื้อที่ได้มากและสามารถจัดเป็นกระบวนการแบบต่อเนื่องได้ดี การสูญเสียในรูปของน้ำที่ไหลเยิ้มออกมาน้อยที่สุด ผลิตภัณฑ์ไม่ต้องสัมผัสกับของเหลวอื่นที่ทำให้สูญเสียคุณค่า แต่เป็นวิธีที่ต้องลงทุนสูง

2.5.7 ชนิดของอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

อาหารทะเลหรือผลิตภัณฑ์ประมงที่นำมาแช่เยือกแข็งนั้นมีหลายชนิด เช่น กุ้ง ปลา ปลาหมึก เป็นต้น และผลิตภัณฑ์ประมงที่นำมาแช่เยือกแข็งแต่ละชนิดนั้นก็สามารถแบ่งออกได้อีกตามลักษณะของการผลิต ได้แก่

2.5.7.1 กุ้งแช่เยือกแข็ง ที่นิยมนำมาแช่เยือกแข็งได้แก่ กุ้งกุลาดำ(Jumbo Tiger Shrimp) กุ้งกุลาลาย(Flower Shrimp) และกุ้งโอคัก(School Shrimp) ปัจจุบันนิยมทำกันในรูปแบบต่างๆ 7 ลักษณะ คือ

1. Whole หรือ Headon Shell-On คือ กุ้งชนิดไม่เด็ดหัว ไม่ปลอกเปลือก
2. Headless Shell-On คือ กุ้งเด็ดหัว แต่ไม่แกะเปลือก
3. Peeled and Deveined คือ กุ้งเด็ดหัว แกะเปลือก ไม่ไว้หาง และผ่าหลังเอาไส้ออก
4. Peeled Undeveined คือ กุ้งเด็ดหัว แกะเปลือก ไม่ไว้หาง และไม่ผ่าหลัง
5. Peeled and Deveined Tail On คือ กุ้งเด็ดหัว แกะเปลือก ไว้หาง และผ่าหลังเอาไส้ออก
6. Peeled Undeveined Tail On คือ กุ้งเด็ดหัว แกะเปลือก ไว้หาง และไม่ผ่าหลัง
7. Pieces หรือ Broken คือ เนื้อกุ้งเป็นชิ้นๆ

2.5.7.2 ปลาหมึกแช่เยือกแข็ง ที่นิยมมาแช่เยือกแข็ง ได้แก่ ปลาหมึกระดอง (Cuttlefish) ปลาหมึกกล้วย(Squid) และปลาหมึกสาย(Octopus) ปัจจุบันนิยมทำกันในรูปแบบต่างๆ 7 ลักษณะ คือ

1. ปลาหมึกทั้งตัว(Whole round) คือ ปลาหมึกที่มีอวัยวะทุกส่วนครบตามธรรมชาติหรือได้เอาเฉพาะถุงหมึกออกแล้ว

2. ปลาหมึกชักไส้(Whole cleaned,gutted) คือ ปลาหมึกทั้งตัวที่ลอกหนัง ตา ปาก และอวัยวะภายในออกทั้งหมด

3. ปลาหมึกหลอด(Tube) คือ ปลาหมึกชักไส้ที่เอาหัวออก

4. ปลาหมึกวงแหวน(ring) คือ ปลาหมึกหลอดที่หั่นเป็นชิ้นตามขวางของลำตัว

5. ปลาหมึกแผ่น(Fillet) คือ ปลาหมึกหลอดที่ผ่าตามยาวของลำตัว

6. ปลาหมึกเส้น(Slice) คือ ปลาหมึกแผ่นที่นำมาหั่นเป็นชิ้นๆ ตามความยาวของลำตัว

7. หนวดปลาหมึก(Tentacle, Leg, Head) คือ ส่วนของปลาหมึกที่เอาตาและปากออกแล้ว

2.5.7.3 ปลาแช่เยือกแข็ง นิยมทำกันในรูปแบบต่างๆ 3 ลักษณะ คือ

1. Whole round คือ ปลาทั้งตัวเอาไส้ออกหรือไม่ก็ได้

2. Fillet คือ ปลาแล่เป็นชิ้นตัดหัว ตัดครีบ ขอดเกล็ด หรืออาจมีเกล็ดติดอยู่ อาจมีการลอกหนังหรือไม่ก็ได้ นิยมตัดส่วนเนื้อท้องออก

3. Steak คือ ทำโดยการแช่เยือกแข็งปลาทั้งตัวก่อนแล้วนำมาตัดเป็นชิ้นตามขวางด้วยเลื่อยไฟฟ้า แล้วแช่เยือกแข็งซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

2.5.8 ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแช่เยือกแข็ง มักจะเกิดจากขั้นตอนกรรมวิธีการผลิตของโรงงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้หากโรงงานต่างๆ เหล่านั้นมีการควบคุมการผลิตที่ไม่ดีพอ ไม่ได้มาตรฐานตามที่ทางราชการหรือมาตรฐานต่างๆ ที่กำหนดไว้ ตัวอย่างปัญหาเหล่านี้ คือ

- การเกิดกลิ่นแปลกปลอม ซึ่งมักจะกลิ่นหืนหรือกลิ่นเหม็น โดยมีสาเหตุจากสภาพห้องเย็นที่ไม่ดี หรือมีการล้างเลือดไม่หมด หรือมีการเน่าเสียของวัตถุดิบบางส่วนก่อนการแช่เยือกแข็ง

- การสูญเสียรสชาติ สาเหตุมาจากมีการเน่าเสียของวัตถุดิบบางส่วนก่อนการแช่เยือกแข็งขณะทำการแช่เยือกแข็ง ขณะเก็บในห้องเย็น และขณะทำการละลายน้ำแข็งออก

- การเกิดกลิ่นแอมโมเนีย เนื่องจากการปนเปื้อนของแบคทีเรียบางชนิด

- การเกิดกลิ่นเน่า สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการปนเปื้อนของแบคทีเรียบางชนิด การกำจัดแบคทีเรียได้ดีพอก่อนทำการแช่เยือกแข็งหรืออุณหภูมิในห้องเก็บผลิตภัณฑ์ไม่ต่ำพอ

- การเกิดลักษณะเนื้อนุ่มเละ เนื่องจากการควักเอาอวัยวะภายในของวัตถุดิบออกช้าเกินไปหรือความเป็นกรดของวัตถุดิบของธรรมชาติมีต่ำเกินไป เอนไซม์ในตัวสัตว์น้ำจะย่อยสลาย กล้ามเนื้อให้นุ่มเละ

- การเกิดจุดสีดำในเนื้อกุ้ง เนื่องจากปฏิกิริยา Melanosis เกิดเป็นจุดสีดำในกุ้ง (สรวิศ ทองคำนวน. 2547 : 38-44)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสกสิทธิ์ คูณศรี (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ศึกษากรณีอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า

1) กลุ่มนายจ้างมีการจ้างแรงงานพม่ามากกว่ารงงานไทย ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือกรรมกร สำหรับค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำกว่าแรงงานไทยเกือบครึ่งหนึ่ง แต่ได้รับสวัสดิการด้านอาหาร และที่พัก ในส่วนความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากว่าแรงงานพม่ามีความขยัน อดทน และเห็นด้วยว่าอาจก่อปัญหาปล้นจี้ และนำโรคติดต่อมาสู่คนไทย แต่ไม่เห็นด้วยว่าแรงงานพม่าจะแย่งงานแรงงานไทย

2) กลุ่มราชการที่เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า ประเทศไทยยังมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันเพราะแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนได้ อีกทั้งยังมีค่าจ้างต่ำสามารถช่วยลดต้นทุนการผลิตได้และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทย ไม่ทำแล้ว ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาในระยะสั้นคือ 1) กำหนดงานและอาชีพที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ให้ชัดเจน 2) จัดโควตาการนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทรายวัน รายฤดู และรายปี สำหรับพื้นที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน 3) ลดขั้นตอน/ค่าใช้จ่ายในการประกันตัว/ค่าธรรมเนียมในการขออนุญาต 4) จัดทำทะเบียนประวัติ 5) ควรมีการเจรจาในระดับรัฐบาลกับประเทศพม่า 6) ส่งเสริมให้นำแรงงานชนกลุ่มน้อยชาวเขาในประเทศมาใช้ในระยะยาว จัดตั้งหน่วยงานกลางเฉพาะกิจขึ้น ยกร่างเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว การจัดตั้งตลาดแรงงานกลาง การย้ายทุนไปยังแหล่งแรงงานที่อพยพเข้ามาในประเทศ ส่งเสริมจัดตั้งจังหวัดชายแดนเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ การยกระดับฝีมือแรงงานไทย ตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาวิเคราะห์และติดตามผล

สมบัติ พฤฑฒิกุล (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงาน ต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการในอำเภอ ท่ามะกาและอำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี รวม 279 คน ผู้วิจัยศึกษาความคิดเห็น ของผู้ประกอบการโดยใช้แบบสอบถาม และศึกษาพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติโดย ใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์แนวลึกอย่างไม่เป็นทางการด้วยวิธีสโนว์บอลเทคนิค (snow ball technique) ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้ประกอบการมีความเห็นว่า กฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติยังไม่ เหมาะสม มีปัญหาการทุจริตและปัญหาการทำงานที่ไม่ประสานกันของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การใช้แรงงานต่างชาติจะส่งผลกระทบในทางที่ไม่พึงประสงค์ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของไทย ผู้ประกอบการที่มีความเชื่อในด้านคุณภาพหรือปริมาณของแรงงาน ที่ใช้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นถึงผลกระทบ ทางด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน และผู้ประกอบการที่มีทำเลที่ตั้งของสถาน ประกอบการที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

2) พฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการ กระบวนการได้มาซึ่ง แรงงานต่างชาติ และกระบวนการทำแรงงานต่างชาติให้ถูกต้องตามกฎหมาย เป็น กระบวนการที่มีเครือข่ายกว้างขวางมีผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ทุกกระบวนการจะปฏิบัติ ไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริต ผู้ประกอบการใช้แรงงาน ต่างชาติในทุกลักษณะของงานโดยจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าแรงงานไทย ผู้ประกอบการ ปกครองแรงงานต่างชาติเองหรือปกครองผ่านคนกลาง

ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกุ้งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกุ้งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร การศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติ การใช้แรงงานต่างชาติ ปัญหาและอุปสรรคการใช้แรงงานต่างชาติ ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้ประกอบการกิจการต่อเนื่องจากกุ้งทะเล จำนวน 100 ตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

การใช้แรงงานต่างชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างชาติ ซึ่งในปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่าและเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมาคือ มอญ และกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้าง

แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทย และให้แรงงานไทยเป็นผู้ควบคุมแรงงานต่างชาติ มีการจูงใจ โดยการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ และมีการพัฒนาฝีมือ แรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในลักษณะเดียวกันคือจัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้ความสามารถ

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาการย้ายงานของแรงงานต่างชาติ และปัญหาความสะอาด สุขลักษณะ และโรคระบาด

สาริณี ฤทธิชัย (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ความต้องการเงื่อนไขการจ้างและปัญหาอุปสรรคจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างนายจ้างซึ่งมีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นนายจ้างในเขตอำเภอเมืองประกอบกิจการ แกะ ล้าง แปรรูปสัตว์น้ำทะเล โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจาเอกสาร จากภาคสนามโดยสัมภาษณ์นายจ้างตามแบบสอบถาม นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าว ขยัน อดทน สู้งานหนัก ทำงานที่มีลักษณะสกปรก มีกลิ่นเหม็นได้ ค่าแรงงานถูกกว่าแรงงานไทย การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงซึ่งเป็นกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เป็นเหตุให้นายจ้างมีความจำเป็นใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน แรงงานไทยซึ่งนิยมไปทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสามารถหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย

ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างคือ การเปลี่ยนงานบ่อยทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเพราะถูกจำกัดโควตาการจ้าง และห้ามเพิ่มจำนวนแรงงาน จากเดิมที่ได้ขอขึ้นทะเบียนไว้ครั้งแรก จึงมีนายจ้างที่ยังจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่นิจการ สำหรับค่าใช้จ่ายการขึ้นทะเบียนไม่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อนายจ้างเพราะนายจ้างหักจากค่าแรงที่แรงงานต่างด้าวได้รับ ส่วนภาษาที่ใช้สื่อสาร ทักษะการทำงาน นายจ้างเห็นว่าไม่มีปัญหามากนัก

สุณีย์ จ้อยจำรัส (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 65 ราย ซึ่งเป็นผู้บริหารของสถานประกอบกิจการอาหารทะเลแช่

เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร และเป็นสมาชิกสมาคมแช่เยือกแข็งไทย ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าว มีความอุตสาหะ ขยันอดทน และไม่เกี่ยงงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสูด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย

ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการเร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัญหาและอุปสรรคด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อย และเสียเวลาในการดำเนินงาน เพราะต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมา เป็นปัญหาและอุปสรรคด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง

วิภารัตน์ เต็มภักดี (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการและประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการและประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร เปรียบเทียบความคิดเห็นภายในกลุ่มของผู้ประกอบการและภายในกลุ่มของประชาชน รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ประกอบการกับประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ประกอบการประมงทะเล จำนวน 278ราย และประชาชนที่มีถิ่นที่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 398 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการและประชาชนมีความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง การเปรียบเทียบความคิดเห็นภายในกลุ่มของผู้ประกอบการ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการประกอบกิจการ ตำแหน่งในสถานประกอบการ ประสบการณ์เกี่ยวกับรงงานต่างด้าว และการรับรู้การกระทำผิดของแรงงานต่างด้าวที่ต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อแรงงานต่างด้าวแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเปรียบเทียบความคิดเห็นภายในกลุ่มของประชาชน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประสบการณ์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และการรับรู้เกี่ยวกับการกระทำผิดของแรงงานต่างด้าวที่ต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ประกอบการกับประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการและประชาชนทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การกำหนดค่าของตัวแปร

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจะมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวนทั้งหมด 65 ราย รวบรวมรายชื่อผู้ประกอบกิจการจากสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2552

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542 : 5) คือ

$$n = N / (1 + Ne^2) \qquad (3.1)$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

N = จำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 65 ราย

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = 65 / (1+ (65 \times 0.05^2))$$

ได้ขนาดตัวอย่าง คือ 56 ราย และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple random sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และภูมิลำเนาเดิม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ที่เป็นตัวแปรอิสระ คือ

1. ขนาดของกิจการ
2. ระยะเวลาในดำเนินงาน
3. รูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert's Scale จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุดโดยผู้วิจัยกำหนดระดับคะแนนดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107-108)

ระดับความคิดเห็นต่อการใช้แรงงานต่างด้าว	**ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ**
เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
2. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
3. ด้านสังคม
4. ด้านเศรษฐกิจ

5. ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาตร์และสังคมศาสตร์ ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 94-111) และระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540 : 165-2 10)

3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอนนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการเขียนให้มีความเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. อ. ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล	อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. คุณสนั่น อรุณพูลทรัพย์	รองประธานกรรมการ ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์	บริษัท พัทยาฟู้ด อินดัสทรี
3. คุณ ไมลินทร์ ลิขิตนภาพันธ์	ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ	บริษัท สยามชัยอาหารสากล จำกัด

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้ง แล้วจึงนำไปสอบถาม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการเก็บข้อมูล 2 แบบคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

3.3.1.1 ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรโดยการส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว หนังสือราชการจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม รวมจำนวน 56 ชุด และส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามซองจดหมายที่แนบไว้ โดยได้ผู้วิจัยได้รับแบบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 51 ชุด

3.3.1.2 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์

3.3.1.3 นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร การสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การกำหนดค่าของตัวแปร

ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยได้กำหนดค่าของตัวแปรมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 107-108)

คะแนนเฉลี่ย	**กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์**
4.210 - 5.000	ระดับเจตคติดี
3.410 - 4.209	ระดับเจตคติค่อนข้างดี
2.610 - 3.409	ระดับเจตคติปานกลาง
1.810 - 2.609	ระดับเจตคติค่อนข้างไม่ดี
1.000 - 1.809	ระดับเจตคติไม่ดี

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวมีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวมีการกระจายของข้อมูลค่อนแตกต่างกันมาก

ดั้งนั้นจึงสามารถแปลงความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นเจตคติได้ดังนี้(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:107-108)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for Social Sciences for windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.5.2 นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ และแปรผลในโปรแกรมทางสถิติ โดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากนั้นทำการเปรียบเทียบระดับคะแนนของความคิดเห็นต่อการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว ที่มีต่อลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ได้แก่ ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในดำเนินการ และรูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ

แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.6.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้หาค่าร้อยละของแบบสอบถามในตอนที่ 1 และ 2 ในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \qquad (3.2)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต หรือค่ามัชฉิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการใช้แรงงานของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งโดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-142)

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{n} \qquad (3.3)$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

3.6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับแบบสอบ ถามในตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการใช้แรงงานของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิต เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \qquad (3.4)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ซึ่งได้แก่ ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ

3.6.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) คือ ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจกับตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการใช้แรงงานต่างด้าว โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 168-172)

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = ... = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ เมื่อ $i \neq j$ โดยที่ $i, j = 1,2,..., k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MSb}{MSw} \tag{3.5}$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k-1$	$SSb = \sum_{i=1}^{k} n_i (x_i - \bar{x}..)^2$	$MSb = \frac{SSb}{k-1}$	$F = \frac{MSb}{MSw}$
Within Group	$n-k$	$SSw = \sum_{i=1}^{k}\sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{x}_i.)^2$	$MSw = \frac{SSw}{n-k}$	
Total	$n-1$	$SSt = \sum_{i=1}^{k}\sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{x}..)^2$		

เมื่อ k คือ จำนวนประชากร

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i

x_{ij} คือ คะแนนของตัวอย่างที่ j ของประชากรที่ i

x_i คือ คะแนนรวมของตัวอย่างของประชากรที่ i

$\bar{x}_i.$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

$\bar{x}..$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1),(n-k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1),(n-k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.2.2 การวิเคราะห์ Least-Significant Different (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$, $\alpha = 0.01$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2},n-k}\sqrt{MSw\left(\frac{1}{n_i}-\frac{1}{n_j}\right)} \qquad (3.6)$$

3. คำนวณหาค่า $|\bar{x}_i. - \bar{x}_j.|$ เมื่อ $i \neq j$ โดยที่ $i, j = 1,2,..., k$

4. ถ้าค่า $|\bar{x}_i. - \bar{x}_j.|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าค่า $|\bar{x}_i. - \bar{x}_j.|$ ที่คำนวณได้ มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานวิจัย	**สถิติที่ใช้ในการทดสอบ**
สมมติฐานที่ 1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.2 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน	One-way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานวิจัย	**สถิติที่ใช้ในการทดสอบ**
สมมติฐานที่ 2 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่าง ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างแตกต่างกัน	One-way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานวิจัย	**สถิติที่ใช้ในการทดสอบ**
สมมติฐานที่ 3 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 3.1 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.2 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.3 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.4 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.5 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างแตกต่างกัน	One-way ANOVA

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารหรือผู้จัดการบริษัทของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 56 ราย ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.07 ของกลุ่มตัวอย่าง

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ภูมิลำเนาเดิม ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ ลักษณะของธุรกิจส่งออก ประเภทกิจการ ที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบกิจการ ลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าว การจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งโดยจำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

4.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่มีลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกที่ประกอบไปด้วย ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ ที่แตกต่างกัน

4.4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	31	60.8
หญิง	20	39.2
รวม	**51**	**100.0**
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	7	13.7
30-40 ปี	19	37.3
มากกว่า 40-50 ปี	20	39.2
มากกว่า 50 ปี	5	9.8
รวม	**51**	**100.0**
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	25	49.0
สูงกว่าปริญญาตรี	26	51.0
รวม	**51**	**100.0**
4. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	7	13.7
มากกว่า 5-10 ปี	13	25.5
มากกว่า 10-15 ปี	22	43.2
มากกว่า 15 ปี	9	17.6
รวม	**51**	**100.0**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
5. ภูมิลำเนาเดิม		
สมุทรสาคร	21	41.2
จังหวัดอื่น	30	58.8
รวม	**51**	**100.0**
6. ขนาดของกิจการ		
ขนาดย่อม	10	19.6
ขนาดกลาง	18	35.3
ขนาดใหญ่	23	45.1
รวม	**51**	**100.0**
7. ระยะเวลาในการดำเนินงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	19	37.3
10-20 ปี	20	39.2
มากกว่า 20 ปี	12	23.5
รวม	**51**	**100.0**
8. รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ		
เจ้าของคนเดียว	14	27.5
บริษัทจำกัด	28	54.9
บริษัทจำกัด มหาชน	4	7.8
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	5	9.8
รวม	**51**	**100.0**
9. ลักษณะธุรกิจส่งออก		
เป็นผู้ผลิตเอง	28	54.9
รับซื้อจากแหล่งผลิต	6	11.8
แบบผสม	17	33.3
รวม	**51**	**100.0**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
10. ประเภทกิจการ		
โรงงานผลิตปลาแช่แข็ง	21	25.3
โรงงานผลิตอาหารทะเลแปรรูป	30	36.2
โรงงานผลิตกุ้งแช่แข็ง	20	24.0
โรงงานผลิตปลาหมึกแช่แข็ง	12	14.5
11. ที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ		
อยู่ในเขตเทศบาล	26	51.0
อยู่เขตสุขาภิบาล	7	13.7
อยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล	16	35.3
รวม	**51**	**100.0**
12. แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบกิจการ		
พม่า	47	92.2
ลาว	2	3.9
อื่นๆ	2	3.9
รวม	**51**	**100.0**
13. ลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าว		
ให้ทำงานร่วมกับแรงงานไทย	43	84.3
ให้ทำงานในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวด้วยกัน	8	15.7
รวม	**51**	**100.0**
14. การจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว		
สูงกว่าแรงงานไทย	2	3.9
น้อยกว่าแรงงานไทย	19	37.3
เท่ากับแรงงานไทย	30	58.8
รวม	**51**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งมีข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออก ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.8 เพศหญิง จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.2

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่จะมีมากกว่า 40-50 ปี จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาเป็นกลุ่มที่อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.3 กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.7 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.8

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.0

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอุอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10-15 ปี จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.5 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.6 และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.7

ภูมิลำเนาเดิม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่ ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่นๆ จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.2

ขนาดของกิจการ โดยพิจารณาจากการจ้างงาน โดยที่กิจการขนาดย่อม คือ สถานประกอบการที่มีคนงานน้อยกว่า 50 คน กิจการขนาดกลาง คือ สถานประกอบการที่มีคนงาน 50-200 คน ส่วนกิจการขนาดใหญ่ คือ สถานประกอบการที่มีคนงานมากกว่า 200 คนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดใหญ่ จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาเป็นกิจการขนาดกลางมีจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.3 และกิจการขนาดย่อม มีจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.6

ระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมามีระยะเวลาในการ

ดำเนินงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.3 และมีระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.5

รูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ บริษัทจำกัด จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมามีรูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ เจ้าของคนเดียว จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.5 รูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.8 และรูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ บริษัทจำกัดมหาชน จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.8

ลักษณะธุรกิจส่งออก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่เป็นผู้ผลิตเอง จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมาเป็นกลุ่มที่เป็นแบบผสม จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3 และกลุ่มที่รับซื้อจากแหล่งผลิต จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8

ประเภทกิจการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ส่วนใหญ่เป็นโรงงานผลิตอาหารทะเลแปรรูป จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาเป็นโรงงานผลิตปลาแช่แข็ง จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.3 โรงงานผลิตกุ้งแช่แข็ง จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.0 โรงงานผลิตปลาหมึกแช่แข็ง จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.5

ที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่อยู่ในเขตเทศบาล จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาอยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.3 และอยู่เขตสุขาภิบาล จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.7

แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบกิจการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่ใช้แรงงานต่างด้าว ชาวพม่า จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.2 รองลงมาใช้แรงงานต่างด้าว ชาวลาว จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9 และใช้แรงงานต่างด้าวอื่นๆ จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9

ลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่ให้แรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกับแรงงานไทย จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.3 และให้แรงงานต่างด้าวทำงานในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวด้วยกันจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.7

การจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของสถานประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย ส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับแรงงานไทย จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาเป็นการจ่าย

ค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าแรงงานไทย จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.3 และจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการใช้แรงงานต่างด้าว โดยจำแนกเป็น 5 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการของบริษัทผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 51 ราย จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านกฎหมาย มีดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

เจตคติด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. คณะรัฐมนตรีมีมติให้ใช้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองได้ เป็นการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง	3.059	1.256	ปานกลาง	7
2. การที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทำให้สามารถควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีระบบ	3.824	0.654	ค่อนข้างดี	1
3. การที่ผู้ประกอบกิจการต้องปฏิบัติตามกฎหมายต่อแรงงานต่างด้าวทำให้ท่านมีภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้นมากเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	3.510	0.987	ค่อนข้างดี	4
4. ท่านมีความมั่นใจในการใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้นเมื่อท่านปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวที่รัฐกำหนด	3.725	0.750	ค่อนข้างดี	2
5. กฎหมายทำให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าวมากเกินไป	3.176	1.014	ปานกลาง	6

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

เจตคติด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. การที่รัฐบาลผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานได้ชั่วคราว เวลา 1 ปี เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการบางประเภท	3.314	1.009	ปานกลาง	5
7. การที่กฎหมายกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาตและค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าวในอัตราที่สูงมาก ถือเป็นภาระแก่ผู้ประกอบกิจการ	3.667	1.243	ค่อนข้างดี	3
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.468**	**0.444**	**ค่อนข้างดี**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.468 และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.444 และเมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเป็นรายข้อพบว่าผู้ประกอบกิจการมีระดับเจตคติในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทำให้สามารถควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีระบบ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.824 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654

ลำดับที่ 2 ผู้ประกอบกิจการมีความมั่นใจในการใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้นเมื่อท่านปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวที่รัฐกำหนด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.725 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.750

ลำดับที่ 3 การที่กฎหมายกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาตและค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าวในอัตราที่สูงมาก ถือเป็นภาระแก่ผู้ประกอบกิจการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.667 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.243

ลำดับที่ 4 การที่ผู้ประกอบกิจการต้องปฏิบัติตามกฎหมายต่อแรงงานต่างด้าวทำให้ท่านมีภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้นมากเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.510 ซึ่ง

จัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987

ลำดับที่ 5 การที่รัฐบาลผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานได้ชั่วคราว เวลา 1 ปี เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการบางประเภท โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.314 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.009

ลำดับที่ 6 กฎหมายทำให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าวมากเกินไป โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.176 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.014

ลำดับที่ 7 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ใช้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองได้ เป็นการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.059 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.256

4.2.2 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

เจตคติของด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี	3.118	0.863	ปานกลาง	2
2. ในการขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่จะให้บริการอย่างโปร่งใสรวดเร็ว และเท่าเทียมกัน	3.000	1.039	ปานกลาง	3
3. ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว มีจำนวนเหมาะสมดีแล้ว	2.725	0.873	ปานกลาง	6
4. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับผู้ใช้บริการ	2.667	1.089	ปานกลาง	7

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

เจตคติของด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
5. เจ้าหน้าที่จะมีการควบคุมดูแลและตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	2.882	1.089	ปานกลาง	5
6. เจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานมีการประสานงานกันทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	2.941	0.967	ปานกลาง	4
7. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.706	0.807	ค่อนข้างดี	1
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.006**	**0.662**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.3 ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.006 และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.662 และเมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เป็นรายข้อพบว่าผู้ประกอบกิจการมีระดับเจตคติในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.706 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 2 เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.118 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 3 ในการขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่จะให้บริการอย่างโปร่งใส รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.039

ลำดับที่ 4 เจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานมีการประสานงานกันทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.941 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง

และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.967

ลำดับที่ 5 เจ้าหน้าที่จะมีการควบคุมดูแลและตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.882 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.089

ลำดับที่ 6 ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว มีจำนวนเหมาะสมดีแล้ว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.725 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 7 จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับผู้ใช้บริการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.667 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.089

4.2.3 ด้านสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านสังคม มีดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านสังคม

เจตคติด้านสังคม	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. วัฒนธรรมและประเพณีไทยอาจถูกผสมผสานกลมกลืนกับวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าวหากมีการ สมรสร่วมกัน	3.569	1.044	ค่อนข้างดี	4[a]
2. เกิดค่านิยมในการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานไทย	3.490	1.155	ค่อนข้างดี	6
3. แรงงานต่างด้าวอาจก่อให้เกิดปัญหา ชุมชนแออัด และแหล่งเสื่อมโทรม เนื่องจากขาดระเบียบวินัยและขาดระบบสุขาภิบาลที่ดี	3.902	0.755	ค่อนข้างดี	1

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

เจตคติด้านสังคม	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
4. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม รวมทั้งปัญหายาเสพติด	3.647	0.893	ค่อนข้างดี	2[a]
5. แรงงานต่างด้าวทำให้เกิดโรคระบาดเพราะมีความเป็นอยู่ที่ไม่ดี และขาดสุขอนามัย	3.647	0.890	ค่อนข้างดี	2[a]
6. การขายบริการทางเพศของแรงงานต่างด้าวหญิงทำให้ประเทศไทยเสียภาพพจน์	3.451	0.944	ค่อนข้างดี	7
7. แรงงานต่างชาติจะทำให้งบประมาณและบุคลากรด้านการรักษาพยาบาลของประเทศไทยไม่เพียงพอ	3.157	1.083	ปานกลาง	8
8. แรงงานต่างด้าวอาจนำโรคติดต่อ จากประเทศตนเองมาแพร่ในประเทศไทย เช่น โรคเท้าช้าง เอดส์	3.569	0.985	ค่อนข้างดี	4[a]
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.554**	**0.505**	**ค่อนข้างดี**	

หมายเหตุ : [a] หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.4 ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดีโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.554 และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.505 และเมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อสังคมเป็นรายข้อพบว่าผู้ประกอบกิจการมีระดับเจตคติในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 แรงงานต่างด้าวอาจก่อให้เกิดปัญหา ชุมชนแออัดและแหล่งเสื่อมโทรม เนื่องจากขาดระเบียบวินัยและขาดระบบสุขาภิบาลที่ดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.902 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

ลำดับที่ 2 แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม รวมทั้งปัญหายาเสพติดและแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดโรคระบาดเพราะมีความเป็นอยู่ที่ไม่ดี และขาดสุขอนามัย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.647 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893 และ 0.890 ตามลำดับ

ลำดับที่ 4 วัฒนธรรมและประเพณีไทยอาจถูกผสมผสานกลมกลืนกับวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าว หากมีการ สมรสร่วมกันและแรงงานต่างด้าวอาจนำโรคติดต่อ จากประเทศตนเองมาแพร่ในประเทศไทย เช่น โรคเท้าช้าง เอดส์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.569 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก และไม่แตกต่างกันมากตามลำดับ โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.044 และ 0.985 ตามลำดับ

ลำดับที่ 6 เกิดค่านิยมในการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานไทย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.490 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.155

ลำดับที่ 7 การขายบริการทางเพศของแรงงานต่างด้าวหญิง ทำให้ประเทศไทยเสียภาพพจน์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.451 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.944

ลำดับที่ 8 แรงงานต่างชาติจะทำให้งบประมาณและบุคลากรด้านการรักษาพยาบาลของประเทศไทยไม่เพียงพอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.157 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.083

4.2.4 ด้านเศรษฐกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านเศรษฐกิจ มีดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านเศรษฐกิจ

เจตคติด้านเศรษฐกิจ	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. การจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลงเนื่องจากค่าแรงงานถูก	3.765	1.124	ค่อนข้างดี	2
2. ประชาชนได้ใช้สินค้าราคาถูก เนื่องจากต้นทุนการผลิตต่ำเพราะแรงงานราคาถูก	3.039	1.076	ปานกลาง	9

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

เจตคติด้านเศรษฐกิจ	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
3. แรงงานไทยบางกลุ่ม จะถูกแรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพเนื่องจากมีความขยันและอดทนกว่าแรงงานไทย ทำให้เกิดปัญหาการว่างของแรงงานไทย	3.275	1.201	ปานกลาง	4
4. แรงงานต่างด้าวนำเงินตราออกนอกประเทศโดยการส่งเงินกลับประเทศของตน ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ	3.216	1.064	ปานกลาง	6
5. รัฐบาลไทยต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น	3.098	0.877	ปานกลาง	7[a]
6. แรงงานต่างด้าวทำให้รัฐมีรายได้จากการจัดทำใบอนุญาต ปีละเป็นจำนวนมาก	3.608	1.021	ค่อนข้างดี	3
7. ในการแข่งขันการผลิต ผู้ประกอบกิจการที่ใช้แรงงานต่างด้าวจะได้เปรียบกว่าผู้ประกอบกิจการที่ใช้แรงงานไทย	2.980	0.969	ปานกลาง	10
8. การใช้แรงงานต่างด้าว ช่วยลดปัญหาขาดแคลนแรงงานได้	4.059	0.881	ค่อนข้างดี	1
9. แรงงานต่างด้าว ทำให้ผู้ประกอบกิจการไม่มุ่งเน้นพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตที่ก้าวหน้า	2.706	0.985	ปานกลาง	11
10. จำนวนของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการขึ้นอยู่กับปริมาณการขายของสินค้า	3.235	1.106	ปานกลาง	5
11. ในการเพิ่มกำลังการผลิต ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานต่างด้าว ตามจำนวนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะซื้อเพิ่ม	3.098	0.985	ปานกลาง	7[a]
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.280**	**0.442**	**ปานกลาง**	

หมายเหตุ : [a] หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.280 และผู้ประกอบกิจการแต่ละ

แห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.442 และเมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อสังคมเป็นรายข้อพบว่าผู้ประกอบกิจการมีระดับเจตคติในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การใช้แรงงานต่างด้าว ช่วยลดปัญหาขาดแคลนแรงงานได้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.059 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881

ลำดับที่ 2 การจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง เนื่องจากค่าแรงงานถูก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.765 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.124

ลำดับที่ 3 แรงงานต่างด้าวทำให้รัฐมีรายได้จากการจัดทำใบอนุญาต ปีละเป็นจำนวนมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.608 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

ลำดับที่ 4 แรงงานไทยบางกลุ่ม จะถูกแรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพเนื่องจากมีความขยันและอดทนกว่าแรงงานไทย ทำให้เกิดปัญหาการว่างของแรงงานไทย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.275 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.201

ลำดับที่ 5 จำนวนของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการ ขึ้นอยู่กับปริมาณการขายของสินค้า โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.235 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.106

ลำดับที่ 6 แรงงานต่างด้าวนำเงินตราออกนอกประเทศโดยการส่งเงินกลับประเทศของตน ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.216 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.064

ลำดับที่ 7 ในการเพิ่มกำลังการผลิต ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานต่างด้าว ตามจำนวนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะซื้อเพิ่มและรัฐบาลไทยต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.098 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985 และ 0.877 ตามลำดับ

ลำดับที่ 9 ประชาชนได้ใช้สินค้าราคาถูก เนื่องจากต้นทุนการผลิตต่ำเพราะแรงงานราคาถูก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.039 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.076

ลำดับที่ 10 ในการแข่งขันการผลิต ผู้ประกอบกิจการที่ใช้แรงงานต่างด้าวจะได้เปรียบกว่าผู้ประกอบกิจการที่ใช้แรงงานไทย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.980 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.969

ลำดับที่ 11 แรงงานต่างด้าว ทำให้ผู้ประกอบกิจการไม่มุ่งเน้นพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตที่ก้าวหน้า โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.706 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985

4.2.5 ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

เจตคติด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. แรงงานต่างด้าว สามารถผลิตและให้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่าแรงงานไทย เมื่อเวลาทำงานปกติเท่ากัน	2.235	0.586	ค่อนข้างไม่ดี	6
2. แรงงานต่างด้าว สามารถรักษาระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ได้ออกมา อย่างคงที่สม่ำเสมอมากกว่าลแรงงานไทย	2.196	0.693	ค่อนข้างไม่ดี	7
3. แรงงานต่างด้าว มีความสามารถในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นในผลิตภัณฑ์ ได้มากกว่าแรงงานไทย	2.314	0.677	ค่อนข้างไม่ดี	5

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

เจตคติด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
4. แรงงานต่างด้าวมีการเชื่อฟังและปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาดีกว่าแรงงานไทย ทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ได้ออกมา ตรงตามความต้องการ	3.000	0.800	ปานกลาง	1
5. แรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจในภาษาที่ใช้สื่อสารกันระหว่าแรงงานต่างด้าว กับแรงงานไทยหรือผู้ประกอบกิจการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผลิตภัณฑ์	2.863	1.039	ปานกลาง	2[a]
6. ในการทำงานล่วงเวลาที่เท่ากันลักษณะงานที่ได้จากแรงงานต่างด้าวมีคุณภาพสูงกว่า แรงงานไทย	2.863	1.020	ปานกลาง	2[a]
7. แรงงานต่างด้าว มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐาน GMP ซึ่งนำไปสู่การผลิต สินค้าที่มีคุณภาพเช่น การล้างมือ การแต่งกาย และ การปฏิบัติตัวที่ถูกสุขลักษณะในการผลิต	2.647	1.055	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.588**	**0.454**	**ค่อนข้างไม่ดี**	

หมายเหตุ : [a] หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว ในภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่ดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 2.588 และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.454 และเมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อคุณภาพของแรงงานต่างด้าว เป็นรายข้อพบว่าผู้ประกอบกิจการมีระดับเจตคติในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 แรงงานต่างด้าวมีการเชื่อฟังและปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาดีกว่าแรงงานไทย ทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ได้ออกมา ตรงตามความต้องการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

ลำดับที่ 2 แรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจในภาษาที่ใช้สื่อสารกันระหว่าแรงงานต่างด้าว กับแรงงานไทยหรือผู้ประกอบกิจการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผลิตภัณฑ์ และในการทำงานล่วงเวลาที่เท่ากันลักษณะงานที่ได้ จากแรงงานต่างด้าวมีคุณภาพสูงกว่า แรงงานไทยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.863 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับ

เจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.039 และ 1.020 ตามลำดับ

ลำดับที่ 4 แรงงานต่างด้าว มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานGMP ซึ่งนำไปสู่การผลิต สินค้าที่มีคุณภาพเช่น การล้างมือ การแต่งกาย และ การปฏิบัติตัวที่ถูกสุขลักษณะในการผลิต โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.647 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.055

ลำดับที่ 5 แรงงานต่างด้าว มีความสามารถในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นในผลิตภัณฑ์ ได้มากกว่าแรงงานไทย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.314 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างไม่ดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677

ลำดับที่ 6 แรงงานต่างด้าว สามารถผลิตและให้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่าแรงงานไทย เมื่อเวลาทำงานปกติเท่ากัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.235 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างไม่ดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586

ลำดับที่ 7 แรงงานต่างด้าว สามารถรักษาระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ได้ออกมา อย่างคงที่สม่ำเสมอมากกว่าลแรงงานไทย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.196 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างไม่ดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.693

4.2.6 สรุประดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

จากผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร 5 ด้าน ในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเจตคติและการจัดลำดับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม

เจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว	n = 51		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	3.468	0.444	ค่อนข้างดี	2
2. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3.006	0.662	ปานกลาง	4
3. ด้านสังคม	3.554	0.505	ค่อนข้างดี	1
4. ด้านเศรษฐกิจ	3.280	0.442	ปานกลาง	3
5. ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว	2.588	0.454	ค่อนข้างไม่ดี	5
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.179**	**0.213**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับเจตคติการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยรวมของทั้ง 5 ด้านเท่ากับ 3.179 และมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.213 และเมื่อพิจารณาระดับเจตคติระดับเจตคติการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านสังคม พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.468 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586

ลำดับที่ 2 ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.554 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.444

ลำดับที่ 3 ด้านเศรษฐกิจ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.280 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.442

ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.006 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ปานกลาง และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.662

ลำดับที่ 5 ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.588 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติที่ค่อนข้างไม่ดี และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.454

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครที่มีลักษณะสถานประกอบการแตกต่างกัน

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามขนาดของกิจการ

สมมติฐานที่ 1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างขนาดของกิจการกับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการในการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิธี one – way ANOVA

เจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามขนาดของกิจการ			
	ขนาดย่อม n = 10	ขนาดกลาง n = 18	ขนาดใหญ่ n = 23	p-value
1. ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	3.386	3.508	3.472	0.790
2. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3.343	2.881	2.957	0.188
3. ด้านสังคม	3.762	3.688	3.359	0.038*
4. ด้านเศรษฐกิจ	3.791	3.051	3.237	0.000**
5. ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว	2.771	2.413	2.646	0.094
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.411**	**3.108**	**3.134**	**0.000****

* หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามขนาดของกิจการ โดยพิจารณาในค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 5 ด้าน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ว่าขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน ในด้านสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านเศรษฐกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านอื่นๆ พบว่า ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตาราง ที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีขนาดของกิจการที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

เจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว	ขนาดของกิจการ	$\overline{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านสังคม	ขนาดย่อม	3.762	1	-	0.695	0.032*
	ขนาดกลาง	3.688	2	-	-	0.035*
	ขนาดใหญ่	3.359	3	-	-	-
ด้านเศรษฐกิจ	ขนาดย่อม	3.791	1	-	0.000**	0.000**
	ขนาดกลาง	3.051	2	-	-	0.105
	ขนาดใหญ่	3.237	3	-	-	-
รวม	ขนาดย่อม	3.411	1	-	0.000**	0.000**
	ขนาดกลาง	3.108	2	-	-	0.652
	ขนาดใหญ่	3.134	3	-	-	-

* หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่าผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติแตกต่างกันด้านสังคม อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่มกล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดย่อมและผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดกลาง มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดย่อม มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบการที่มีขนาดของกิจการขนาดกลาง

โดยผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดย่อมมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.762 สูงกว่าผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.688 และผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.359 ซึ่งน้อยที่สุด

ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติแตกต่างกันด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่มกล่าวคือ

ผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดย่อม มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดกลางและผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดกลาง มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบการที่มีขนาดของกิจการขนาดใหญ่

โดยผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดย่อมมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.791สูงกว่าผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดใหญ่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.237 และผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.051 ซึ่งน้อยที่สุด

ส่วนในด้านของภาพรวมมีระดับเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่มกล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดย่อม มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดกลางและผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดกลาง มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบการที่มีขนาดของกิจการขนาดใหญ่

โดยผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดย่อมมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.411 สูงกว่าผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดใหญ่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.134 และผู้ประกอบกิจการที่มีขนาดของกิจการขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.108 ซึ่งน้อยที่สุด

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 2 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่าง ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการดำเนินงานกับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการในการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิธี one – way ANOVA

เจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามระยะเวลาการดำเนินงาน			
	ต่ำกว่า10ปี n = 19	10-20ปี n = 20	มากกว่า20ปี n =12	p-value
1. ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	3.639	3.279	3.512	0.034*
2. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3.248	2.993	2.643	0.043*
3. ด้านสังคม	3.493	3.750	3.323	0.052
4. ด้านเศรษฐกิจ	3.325	3.295	3.182	0.674
5. ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว	2.609	2.600	2.536	0.902
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.263**	**3.183**	**3.039**	**0.015***

* หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน โดยพิจารณาในค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 5 ด้าน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าระยะเวลาการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ว่าระยะเวลาการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าระยะเวลาการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน ในด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านอื่นๆ พบว่า ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตาราง ที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระยะเวลาการดำเนินงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

เจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว	ระยะเวลาการดำเนินงาน	$\overline{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	ต่ำกว่า10ปี	3.639	1	-	0.011*	0.419
	10-20ปี	3.279	2	-	-	0.137
	มากกว่า20ปี	3.512	3	-	-	-
ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	ต่ำกว่า10ปี	3.248	1	-	0.214	0.013*
	10-20ปี	2.993	2	-	-	0.136
	มากกว่า20ปี	2.643	3	-	-	-
รวม	ต่ำกว่า10ปี	3.263	1	-	0.220	0.004**
	10-20ปี	3.183	2	-	-	0.054
	มากกว่า20ปี	3.039	3	-	-	-

* หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่าผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติแตกต่างกันด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่มกล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มี

ระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่า10ปี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10-20ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า20ปี มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบการที่มีผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่า10ปี และ ผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10-20 ปี

โดยผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่า10ปีมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.639 สูงกว่าผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า20ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.512 และผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10-20ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.279 ซึ่งน้อยที่สุด

ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติแตกต่างกันด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่มกล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่า10ปี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน มากกว่า20ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน10-20ปี มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบการที่มีผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่า10ปี และ ผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า20ปี

โดยผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่า10ปีมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.248 สูงกว่าผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10-20ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.183 และผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า20ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 2.643 ซึ่งน้อยที่สุด

ส่วนในด้านของภาพรวมมีระดับเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่มกล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่า10ปี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน มากกว่า20ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน10-20ปี มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบการที่มีผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่า10ปี และผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า20ปี

โดยผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่า10ปีมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.263 สูงกว่าผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10-20ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 2.993 และผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า20ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.039 ซึ่งน้อยที่สุด

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ

สมมติฐานที่ 3 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.5 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจกับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการในการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิธี one – way ANOVA

เจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ				
	กิจการเจ้าของคนเดียว n = 14	บริษัทจำกัด n = 28	บริษัทจำกัดมหาชน n = 4	ห้างหุ้นส่วนจำกัด n = 5	p-value
1. ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	3.082	3.597	3.214	4.029	0.000**
2. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3.276	2.990	3.143	2.229	0.020*
3. ด้านสังคม	3.679	3.473	3.375	3.800	0.363
4. ด้านเศรษฐกิจ	3.643	3.049	3.455	3.418	0.000**
5. ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว	2.724	2.439	2.643	3.000	0.032*
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.281**	**3.109**	**3.166**	**3.295**	**0.049***

* หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ โดยพิจารณาในค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 5 ด้าน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าระยะเวลาการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ว่ารูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่ารูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้

แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน ในด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และด้านเศรษฐกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวมีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านอื่นๆ พบว่า ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านเศรษฐกิจ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว โดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตาราง ที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

เจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว	**รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ**	$\overline{X}$	**กลุ่มที่**	**p-value**			
				1	2	3	4
ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	กิจการเจ้าของคนเดียว	3.082	1	-	0.000**	0.497	0.000**
	บริษัทจำกัด	3.597	2	-	-	0.042*	0.012*
	บริษัทจำกัด มหาชน	3.214	3	-	-	-	0.001**
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	4.029	4	-	-	-	-
ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	กิจการเจ้าของคนเดียว	3.276	1	-	0.163	0.705	0.002**
	บริษัทจำกัด	2.990	2	-	-	0.644	0.014*
	บริษัทจำกัด มหาชน	3.143	3	-	-	-	0.032*
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	2.229	4	-	-	-	-
ด้านเศรษฐกิจ	กิจการเจ้าของคนเดียว	3.643	1	-	0.000**	0.367	0.243
	บริษัทจำกัด	3.049	2	-	-	0.043*	0.042*
	บริษัทจำกัด มหาชน	3.455	3	-	-	-	0.882
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	3.418	4	-	-	-	-

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

เจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว	รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ	$\overline{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว	กิจการเจ้าของคนเดียว	2.724	1	-	0.047*	0.737	0.222
	บริษัทจำกัด	2.439	2	-	-	0.376	0.009**
	บริษัทจำกัด มหาชน	2.643	3	-	-	-	0.219
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	3.000	4	-	-	-	-
รวม	กิจการเจ้าของคนเดียว	3.281	1	-	0.013*	0.324	0.892
	บริษัทจำกัด	3.109	2	-	-	0.606	0.066
	บริษัทจำกัด มหาชน	3.166	3	-	-	-	0.348
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	3.295	4	-	-	-	-

* หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่าผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติแตกต่างกันด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่มกล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียวมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดและผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมหาชนและผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมหาชนมีระดับเจตคติแตกต่างกับและผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มหาชน มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียว

โดยผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 4.029 สูงกว่าผู้ประกอบกิจการที่มีผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของ

ความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.597 รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมหาชนมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.214 และผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียวมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.082 ซึ่งน้อยที่สุด

ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติแตกต่างกันด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียวมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมหาชนมีระดับเจตคติแตกต่างกับและผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด และผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มหาชนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียว และผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มหาชน

โดยผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียว มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.276 สูงกว่าผู้ประกอบกิจการที่มีผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มหาชน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.143 รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 2.990 และผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 2.229 ซึ่งน้อยที่สุด

ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติแตกต่างกันด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่มกล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียวมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดและผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมหาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็น

เจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มหาชน และ ผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียว และ ผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัท จำกัด มหาชนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด

โดยผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียว มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.643 สูงกว่าผู้ประกอบกิจการที่มีผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มหาชน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.455 รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.418 และผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.049 ซึ่งน้อยที่สุด

ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติแตกต่างกันด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียวมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มหาชน และ ผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียว และ ผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัท มหาชนจำกัดมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดและผู้ประกอบกิจการที่รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด

โดยผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.000 สูงกว่าผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 2.724 รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่มีผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มหาชน มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 2.643 และประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 2.439 ซึ่งน้อยที่สุด

ส่วนในด้านของภาพรวมมีระดับเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่มกล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียวมีระดับเจตคติ

แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มหาชน มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียว และผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัดรวมถึง ผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด มีระดับเจตคติไม่แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียว ผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด และ ผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มหาชน

4.4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว

จากการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวสามารถสรุปความคิดเห็นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการเสนอความคิดเห็นดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ ภาษาไทย ทำให้การทำงานไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้ชันเจน โดยเฉพาะด้านสุขอนามัยส่วนบุคคลที่สำคัญต่อธุรกิจอาหาร

2. การสื่อสารถึงแม้ว่าจะใช้เวลาในการสื่อสารมากกว่าคนไทยด้วยกันเอง แต่สามารถสอนให้แรงงานต่างด้าวได้ทีละน้อยก็จะสามารถทำงานได้

3. แรงงานทั้งไทยและต่างด้าวมีทั้งดีและไม่ดีเหมือนกัน การใช้การอบรมดูแลเอาใจใส่พนักงาน การให้ผลตอบแทนและการให้แรงจูงใจในการทำงานสำหรับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีค่าเท่ากัน

4. แรงงานไทยในอุตสาหกรรมอาหารทะเลนั้นจักหาได้ยากขึ้นเนื่องด้วยแรงงานไทยใหม่นั้นมีความสนใจในอุตสาหกรรม ยานยนต์ และ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากกว่า

5. ผู้ประกอบกิจการส่วนใหญ่จะผลักภาระค่าธรรมเนียมที่ตนเองต้องจ่ายเช่นค่าจัดทำใบอนุญาต ค่าประกันตัวให้กับแรงงานเป็นต้น โดยการหักเงินซึ่งภาครัฐตรวจสอบไม่ได้

6. ผู้ประกอบกิจการส่วนใหญ่ใช้แรงงานต่างด้าวเพราะสามารถจ่ายค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ และไม่ต้องจัดสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

7. การย้ายออกจากสถานประกอบกิจการเดิมของแรงงานต่างด้าวนั้นทำได้ยาก ถ้านายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการ ไม่มีการลงชื่อยินยอม สถานประกอบกิจการใหม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้กับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานเอง เพื่อให้ดำเนินเรื่องให้อย่างผิดกฎหมาย

8. การที่ส่วนงานภาครัฐเองไม่ได้ให้ความร่วมมือกันทำงานในเชิงบูรณการต่างฝ่ายต่างทำงาน เช่น แรงงานต่างด้าวถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุม พนักงานของกระทรวงแรงงานออกใบอนุญาตไม่ทัน มีการออกกฎระเบียบใหม่ซึ่งทำให้ผู้ประกอบกิจการสับสน ฯลฯ ปัญหาข้างต้นเหล่านี้ ทำให้ผู้ประกอบกิจการได้รับผมกระทบอย่างมาก เพราะว่าแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นในอุตสาหกรรมอาหารทะเลส่งออกแช่เยือกแข็ง ซึ่งเป็นงานที่แรงงานไทยไม่ให้ความสนใจ ดังนั้น รัฐควรทำให้ให้เป็นระบบ และให้ความร่วมมือที่ดีกว่านี้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

จากการศึกษาเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัย 5 ด้านได้แก่ ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งแบ่งตามขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ กับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวทั้ง 5 ด้าน

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบการกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านต่างๆ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-End Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรจะได้มีการปรับปรุง และพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 1 ข้อ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง (เจ้าของกิจการ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ หรือตำแหน่งเทียบเท่า) จำนวน 56 ราย สามารถเก็บข้อมูล และนำมาใช้ในการวิจัยได้ 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.07 ของกลุ่มตัวอย่าง

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนองค์กรของผู้ประกอบการ

1. ขนาดของกิจการของผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม มีขนาดของกิจการ ขนาดใหญ่ เป็นสถานประกอบการที่มีคนงานมากกว่า 200 คน มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 45.1 อันดับรองลงมาคือ ขนาดกลาง เป็นสถานประกอบการที่มีคนงาน 50-200 คนคิดเป็นร้อยละ 35.3 และอันดับสุดท้ายคือ ขนาดย่อม เป็นสถานประกอบการที่มีคนงานน้อยกว่า 50 ร้อยละ 19.6

2. ระยะเวลาในการดำเนินงานของผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาในการดำเนินงาน 10-20 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาคือ ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินงานต่ำกว่า 10ปี ร้อยละ 37.3 และอันดับสุดท้ายคือ ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 23.5

3. รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ แบบบริษัทจำกัด มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 54.9 รองลงมาคือ กิจการเจ้าของคนเดียว ร้อยละ 27.5 คือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ร้อยละ 9.8 และน้อยที่สุดคือ บริษัทจำกัด (มหาชน) ร้อยละ 7.8

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

ในค่าเฉลี่ยรวม ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับเจตคติปานกลาง เมื่อพิจารณาและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านพบว่า ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ก็มีระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี ปานกลาง และค่อนข้างไม่ดี

และเมื่อพิจารณาระดับเจตคติระดับเจตคติการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 ด้านสังคมมีลำดับของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติมากที่สุด อันดับ 2 ด้านด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว อันดับ 3 ด้านเศรษฐกิจ อันดับ 4 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และอันดับที่ 5 ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร กับระดับเจตคติที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีขนาดของกิจการต่างกันมีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีขนาดของกิจการต่างกันมีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีขนาดของกิจการต่างกันมีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีขนาดของกิจการต่างกันมีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีขนาดของกิจการต่างกันมีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีขนาดของกิจการต่างกันมีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่าง ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้านสังคมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้านเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ระยะเวลาในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3.1 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3.2 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านสังคมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวสังคมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3.5 รูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจที่ต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครผู้วิจัยขออภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากข้อมูลด้านลักษณะสถานประกอบการผู้ประกอบกิจการที่ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องขนาดของกิจการ พบว่า ผู้ประกอบกิจการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีขนาดของกิจการ ขนาดใหญ่ เป็นสถานประกอบการที่มีคนงานมากกว่า 200 คน มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 45.1 อันดับรองลงมาคือ ขนาดกลาง เป็นสถานประกอบการที่มีคนงาน 50-200 คนคิดเป็นร้อยละ 35.3 และอันดับสุดท้ายคือ ขนาดย่อม เป็นสถานประกอบการที่มีคนงานน้อยกว่า 50 ร้อยละ 19.6 แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่มีขนาดของกิจการที่เป็นขนาดใหญ่ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่อยู่ติดกับทะเล และมีวัตถุดิบที่มาจากทะเลจำนวนมากจึงมีการลงทุนจัดตั้งสถานประกอบการที่มีขนาดเหมาะสมกับวัตถุดิบ

ส่วนระยะเวลาการดำเนินงาน พบว่า ผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินงาน 10-20 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาคือ ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินงานต่ำกว่า 10ปี ร้อยละ 37.3 และอันดับสุดท้ายคือ ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 23.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ในช่วง 10-20 ปี

สำหรับรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจพบว่า ผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามมีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ แบบบริษัทจำกัด มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 54.9 รองลงมาคือ กิจการเจ้าของคนเดียว ร้อยละ 27.5 คือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ร้อยละ 9.8 และน้อยที่สุดคือ บริษัทจำกัด (มหาชน) ร้อยละ 7.8 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่ มีรูปแบบของความเป็นเจ้าของธุรกิจ แบบบริษัทจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546:67) เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกุ้งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่พบว่า ห้างหุ้นส่วนจำกัด และ บริษัทจำกัด (มหาชน) มีการใช้แรงงานต่างด้าวน้อยมาก

5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษา พบว่าผู้ประกอบกิจการส่งออกมีเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับเจตคติปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.179 และมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.213 และเมื่อพิจารณาระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครที่มีในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ประกอบกิจการมีระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.554) และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.444 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546 : 63) ที่พบว่าผู้ประกอบกิจการต่อเนื่องกุ้งทะเลมีระดับความเห็นด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ต่อแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ผู้ประกอบกิจการส่งออกให้ระดับเจตคติในเรื่องที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทำให้สามารถควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีระบบเพราะจากการทำงานอย่างมีระบบแบบแผนของทางภาครัฐนั้นทำให้ผู้ประกอบกิจการมั่นใจได้ว่า แรงงานต่างด้าวที่มีนั้นถูกต้องซึ่งง่ายกับการตรวจสอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เมื่อรัฐทำงานอย่างมีระบบแล้วผู้ประกอบกิจการก็จะมีความสะดวกในการจัดหา จัดจ้างแรงงานต่างด้าว ที่ถูกกฎหมายและขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ผู้ประกอบกิจการเองคิดว่าการขึ้นทะเบียนเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวนั้นยังช่วยลดปัญหาการลี้ภัยเข้าเมืองเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดปัญหาแรงงานต่างด้าวล้นเมืองแล้ว ยังก่อให้เกิดการแย่งงานระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยอีกด้วย

ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า ผู้ประกอบกิจการมีระดับเจตคติที่ปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.006) และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.662 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546 : 64) ที่พบว่าผู้ประกอบกิจการต่อเนื่องกุ้งทะเลมีระดับความเห็นด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ต่อแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาครในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ประกอบกิจการส่งออกให้ระดับเจตคติในเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาให้ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากว่าการที่ทางภาครัฐนั้น นำระบบเข้ามาใช้ในการทำงานทำให้ผู้ประกอบกิจการนั้น มีความสะดวกในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายได้ง่ายขึ้น เพราะฉะนั้น การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ง่าย และรวดเร็ว จะช่วยลดภาระของผู้ประกอบกิจการ ในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ยังทำให้ผู้ประกอบการและรัฐบาล มีความโปร่งใสและถูกต้องในการตรวจสอบแรงงานต่างด้าว

ด้านสังคม พบว่า ผู้ประกอบกิจการมีระดับเจตคติที่ค่อนข้างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.468) และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546 : 64) ที่พบว่าผู้ประกอบกิจการต่อเนื่องกุ้งทะเลมีระดับความเห็นด้านสังคม ต่อแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ผู้ประกอบกิจการส่งออกให้ระดับเจตคติในเรื่องแรงงานต่างด้าวอาจก่อให้เกิดปัญหาชุมชนแออัด และแหล่งเสื่อมโทรม เนื่องจากขาดระเบียบวินัย และขาดระบบสุขาภิบาลที่ดี รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่อาจนำโรคติดต่อเข้ามาในประเทศไทยได้ ซึ่งผู้ประกอบกิจการได้มองเห็นแล้วว่า ปัญหาเหล่านี้นั้นทุกวันนี้ได้มีหน่วยงานหลายๆหน่วยงานเข้าไปให้การดูแลและ การจัดการที่อยู่อาศัยให้แก่แรงงานต่างด้าว รวมถึงการให้ความรู้ การดูแลด้านสาธารณสุข ทั้งการควบคุมและป้องกันการ เกิดโรคระบาดต่างๆให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งทำให้ผู้ประกอบกิจการนั้นมีความมั่นใจในการใช้แรงงานต่างด้าว

ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ผู้ประกอบกิจการระดับเจตคติที่ปานกลาง (ค่าเฉลี่ยค่าเท่ากับ 3.280) และ ผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.442 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546 : 64) ที่พบว่าผู้ประกอบกิจการต่อเนื่องกุ้งทะเลมีระดับความเห็นด้านเศรษฐกิจ ต่อแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ประกอบกิจการส่งออกให้ระดับเจตคติในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง เนื่องจากค่าแรงงานถูก และแรงงานต่างด้าวทำให้รัฐมีรายได้จากการจัดทำใบอนุญาตปีละเป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้ประกอบกิจการ พบว่า การใช้แรงงานต่างด้าวนั้น ค่าแรงที่จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวนั้นสามารถลดให้ต่ำกว่าค่าแรงที่จ่ายให้กับแรงงานไทยเพื่อสร้างประโยชน์ด้านการแข่งขันและผลกำไร เพราะแรงงานต่างด้าวส่วนมากยังขาดความรู้เรื่องสิทธิที่จะได้รับหลังจากขึ้นทะเบียนเพราะถ้าขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแล้ว แรงงานเหล่านี้จะมีสิทธิเท่ากับแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบกิจการบางส่วนไม่ยอมขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้แรงงานไทยมีกฎหมายแรงงานคุ้มครองค่าแรงขั้นต่ำอยู่ จึงยากที่จะลดค่าแรงของแรงงานไทย ส่วนด้านรัฐมีรายได้จากการจัดทำใบอนุญาตนั้นผู้ประกอบกิจการคิดว่าแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงกฎหมายที่บังคับให้ผู้ประกอบกิจการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้อง ผู้ประกอบกิจการจึงจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายในการทำใบอนุญาตให้แก่แรงงานต่างด้าว ทำให้รัฐมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ประกอบกิจการมีระดับเจตคติที่ค่อนข้างไม่ดี (ค่าเฉลี่ยค่าเท่ากับ 2.588) และผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่งมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.454 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546 : 63) ที่พบว่าผู้ประกอบกิจการต่อเนื่องกุ้งทะเลมีระดับความเห็นด้านคุณภาพ ต่อแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาครในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ประกอบ

กิจการส่งออกให้ระดับเจตคติในเรื่องแรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจในภาษาที่ใช้สื่อสารกันระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยหรือผู้ประกอบกิจการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผลิตภัณฑ์ โดยผู้ประกอบกิจการเห็นว่าการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวนั้น ปัญหาการสื่อสารที่ไม่ตรงกันนำมาซึ่งความเสียหายของธุรกิจเป็นอย่างมาก ส่วนลักษณะวัฒนธรรมที่แตกต่างกันระหว่างคนไทยกับคนต่างด้าวแล้ว ทำให้สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงานและคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ได้ออกมาที่ต่างกัน รวมถึงปัญหาการทะเลาะและการแบ่งพรรคพวกของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม เนื่องจากความไม่เข้าใจในภาษา ทำให้ผู้ประกอบกิจการจึงจำเป็นต้องแยกการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวออกจากกัน

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครกับระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาครในแต่ละด้าน ทั้ง 5 ด้าน โดยจำแนกตามลักษณะสถานประกอบการได้แก่ ขนาดของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ได้ผลดังนี้

1. เปรียบเทียบเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่า สถานประกอบการที่มีขนาดของกิจการแตกต่างกันพบว่ามีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่าแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกิจการขนาดใหญ่มีระดับเจตคติแตกต่างจากกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในด้านสังคม ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้เข้าไปสอบถามผู้ประกอบกิจการของกิจการขนาดย่อมนั้น พบว่าการลดต้นทุนการผลิตโดยการใช้แรงงานต่างด้าวอาจจะยังไม่จำเป็นสำหรับกิจการขนาดย่อม เพราะผู้ประกอบกิจการนั้นมองว่าการใช้แรงงานไทย ในกิจการที่กำลังเจริญเติบโตนั้น สินค้าที่ได้จากแรงงานไทยย่อม สร้างมูลค่าได้มากกว่าสินค้าที่มาจากแรงงานต่างด้าว ส่วนกิจการขนาดกลางและขนาดใหญ่นั้นจะมองด้านการลดต้นทุนการผลิตเป็นสำคัญ โดยการใช้แรงงานต่างด้าวที่ในอัตราค่าจ้างที่ถูกกว่าแรงงานไทยนอกจากนี้ ผู้ประกอบกิจการ ทั้ง 3 ขนาด นอกจากนี้ ผู้ประกอบกิจการ ทั้ง 3 ขนาดยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายทางด้านการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันอีกด้วยซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546 : 66) ที่พบว่าการที่กฎหมายกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่สูงขึ้นก่อให้เกิดภาระแก่ผู้ประกอบกิจการอย่างมาก จึงทำให้ระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว ในด้าน

เศรษฐกิจแตกต่างกัน เมื่อขนาดของกิจการแตกต่างกัน ส่วนด้านเศรษฐกิจ กิจการขนาดย่อมมีระดับเจตคติแตกต่างจากกิจการขนาดกลางและขนาดใหญ่

2. เปรียบเทียบเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน พบว่า สถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานแตกต่างกันมีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่าแตกต่างกัน 2 ด้านคือด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้วิจัยพบว่า ผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่ากว่า 10 ปีนั้น มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวต่างกับพบว่า ผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10 ปีขึ้นไป จากข้อเสนอแนะของผู้ประกอบกิจการพบว่าผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่ากว่า 10 ปีนั้นอยู่ในช่วงของการเจริญเติบโต ดังนั้นผู้ประกอบกิจการ การมองพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวที่จะทำการจัดจ้างและทำการศึกษาว่าเมื่อจัดจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับแรงงานไทย หรือปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวได้หรือไม่นั้นเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการฝึกอบรมด้านภาษาและการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบกิจการและแรงงานต่างด้าว ซึ่ง วรนารถ แสงมณี (2544: 11-17) ได้อธิบายไว้ว่า ระยะเวลาในการดำเนินงานถือเป็นการดำเนินไปในวงจรชีวิตขององค์กร ในขณะที่กิจการได้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้าผ่านขั้นตอนต่างๆ ของการพัฒนานั้น ในแต่ละขั้นตอน พัฒนาการดังกล่าวต่างก็จะมีการปฏิวัติอย่างใดอย่างหนึ่งภายในของตนเอง หรือมีการปฏิวัติรูปแบบการทำงานเกิดขึ้นในที่สุด อันมีความหมายถึงการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ทั้งจากภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอกที่องค์กรเกี่ยวข้อง ผู้บริหารจะต้องระมัดระวังถึงการที่องค์กรเริ่มก้าวเข้าสู่ช่วงที่องค์กรมีสภาพใกล้สุกงอมหรืออาจเริ่มมีแนวโน้มของการถดถอยชั่วคราว หากผู้บริหารไม่สามารถนำพาให้องค์กรรอดพ้นจากวิกฤติการณ์ที่กำลังคืบคลานเข้ามาและปรับตัวเองให้เข้าสู่ขั้นตอนใหม่ของความรุ่งเรืองอีกครั้งหนึ่งได้ ดังนั้นผู้ประกอบกิจการจึงต้องการให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมแรงงานไทย ผู้ประกอบกิจการจำเป็นต้องขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพราะถ้าผู้ประกอบกิจการไม่ปฏิบัติตามอาจจะได้รับบทลงโทษจากกฎหมายที่วางเอาไว้ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกิจการและส่งผลกระทบต่อการทำกิจการได้ ทั้งผู้ประกอบกิจการเองและแรงงาน ส่วนด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พบว่า ผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 20 ปี จะมีระดับคติที่แตกต่างกับผู้ประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน มากกว่า 20 ปี จากการที่ผู้วิจัยได้สอบถามจากผู้ประกอบกิจการพบว่า ผู้ประกอบกิจการ ที่มีระยะเวลาการดำเนินกิจการมาเป็นเวลานานมากกว่า 20 ปี มักจะพบปัญหาการไม่ได้รับความชอบธรรม ในการจัดทำใบอนุญาต เนื่องจากเจ้าหน้าที่นั้นจะมีการเรียกร้องสินบนจากผู้ประกอบกิจการเนื่องจากว่าเป็นกิจการที่ตั้งมานานแล้วต้องการความสะดวกสบาย ในการขอ

ใบอนุญาตต่างๆให้กับแรงงานต่างด้าวให้ง่ายยิ่งขึ้น แต่ในบางกรณีพบว่าประกอบกิจการ ที่มีระยะเวลาการดำเนินกิจการน้อยกว่า 20 ปี จะได้รับความเข้มงวดในการตรวจสอบใช้แรงงานหรือการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ภายในกิจการนั้นโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันเนื่องมากจากเป็นกิจการที่เปิดใหม่ ทำให้เจ้าหน้าที่รัฐสามารถข่มขู่ เรียกร้องสินบนได้ง่ายกว่า กิจการที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี

3. เปรียบเทียบเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ พบว่าสถานประกอบการที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแตกต่างกันมีระดับระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่าแตกต่างกันถึง 4 ด้าน คือ ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านเศรษฐกิจ และ ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะผู้ประกอบกิจการส่งออกที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ แบบกิจการเจ้าของคนเดียว มีระดับเจตคติแตกต่างจากผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบ บริษัทจำกัด บริษัทจำกัด มหาชน และห้างหุ้นส่วนจำกัด จากงานวิจัยพบว่า ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่เน้นในเรื่องการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนั้น ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวค่อนข้างสูง รูปแบบกิจการแบบ กิจการเจ้าของคนเดียว ที่มีการลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย จึงหลีกเลี่ยงในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายเพื่อลดค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546 : 63) ที่พบว่าการที่กฎหมายกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่สูงขึ้นก่อให้เกิดภาระแก่ผู้ประกอบกิจการอย่างมาก ส่วนรูปแบบบริษัทจำกัด บริษัทจำกัด มหาชน และห้างหุ้นส่วนจำกัด ซึ่งเป็นรูปแบบธุรกิจที่มีการการตรวจสอบจากทางภาครัฐจึงจำเป็นต้องขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องโดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จากการสอบถามผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดที่มีระดับเจตคติแตกต่างจากผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบ บริษัทจำกัด บริษัทจำกัด มหาชนและกิจการเจ้าของคนเดียว พบว่าผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจำนวนของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการที่มีน้อยเกินไปไม่เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม(2546 : 66)

ด้านเศรษฐกิจ ผู้ประกอบกิจการส่งออกที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ แบบกิจการเจ้าของคนเดียว และบริษัทจำกัด มีระดับเจตคติแตกต่างจากผู้ประกอบกิจการที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบ บริษัทจำกัด มหาชน และห้างหุ้นส่วนจำกัด โดยจากการสอบถามและงานวิจัยพบว่ารูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ แบบกิจการเจ้าของคนเดียว จะคิดค่าแรงที่จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวนั้นสามารถลดให้ต่ำกว่า ค่าแรงที่จ่ายให้กับแรงงานไทยเพื่อสร้างประโยชน์ด้านการแข่งขันและผล

กำไร เพราะแรงงานต่างด้าวส่วนมากยังขาดความรู้เรื่องสิทธิที่จะได้รับหลังจากขึ้นทะเบียนเพราะถ้าขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแล้ว แรงงานเหล่านี้จะมีสิทธิเท่ากับแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบกิจการบางส่วนไม่ยอมขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว แต่ในทางกลับกันรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบ บริษัทจำกัด จะมองว่าการเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานต่างด้าวรวมถึงการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนั้นทำให้ กิจการ มีภาพลักษณ์ที่ออกมาดีในมุมมองของผู้ประกอบกิจการด้วยกันและทางภาครัฐ ทำให้ กิจการสามารถสร้างผลกำไรได้มากยิ่งขึ้น และสามารถประกอบกิจการและขยายกิจการได้สะดวกยิ่งขึ้น

ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ แบบบริษัทจำกัดมองว่า การพัฒนาแรงงานต่างด้าวทั้ง ทักษะการทำงาน การสื่อสาร ทัศนะคติ และให้แรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจในวัฒนธรรมของไทย และแรงงานไทยเองก็เข้าใจวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานซึ่งกันและกันจนก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่มากขึ้นได้ แรงงานที่มีประสิทธิภาพและผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้น ส่วนด้าน รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแบบกิจการเจ้าของคนเดียวมองว่า แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีการทำงานคล้ายคลึงกัน เพราะมีทั้งแรงงานที่ดีและไม่ดีเหมือนกัน แรงงานที่ดีให้มีการจ้างงาน ส่วนแงงานที่ไม่ดีก็มีการเลิกจ้างจึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของแรงงานเสมอ คุณภาพของแรงงานและผลิตภัณฑ์ จึงไม่คงที่ เพราะไม่มีการ ฝึกอบรมพนักงานเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งมาจากการลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม นอกจากนี้ รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ แบบกิจการเจ้าของคนเดียว ยังให้ข้อเสนอแนะอีกว่า แรงงานต่างด้าวนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากับแรงงานไทย และสวัสดิการที่เหมือนกับแรงงานไทย เพราะว่า แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ จะมีระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน มีการลาออกบ่อย และนอกจากนี้ แรงงานต่างด้าว ยังมีการพัฒนาตนเองที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงไม่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเทียบเท่าแรงงานไทย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและไม่แตกต่างกันมาก ดังนั้นสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการใช้แรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาดังนี้

1. ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบกิจการควรมีการศึกษาถึงกฎหมายหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวให้ดีก่อนที่จะมีการขอจัดทำใบอนุญาตให้ถูกต้อง เพื่อเป็นประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว และให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิต่างๆที่พึงได้รับอย่างสูงสุด เพราะว่าในทุกวันนี้ทางภาครัฐมีการออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวขึ้นมาใหม่เสมอและมีการออกกฎหมาย เป็นจำนวนมาก รวมถึงการเลิกใช้กฎหมายเดิมที่มีอยู่นอกจากนี้การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนั้น ยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับประเทศ และกิจการได้ ง่ายต่อการตรวจสอบจากทางภาครัฐและยังลดภาวะความเสี่ยงในการถูกลงโทษจากทางภาครัฐในกรณีที่กิจการมีการใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

2. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ประกอบอบกิจการควรให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ อย่างสม่ำเสมอโดยไม่มีการหลีกเลี่ยงหรือปิดบัง อนึ่งเพื่อความมั่นคงของประเทศเพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีหลายประเภท ทั้งที่แฝงตัวเข้ามาเป็นแรงงานและแรงงานที่เข้ามาเป็นแรงงานจริง ในขณะเดียวกันทางภาครัฐเอง ควรมีการตรวจสอบการ การให้บริการด้วยความสุจริต โปรงใสทั้งผู้ประกอบกิจการเองและแรงงานต่างด้าว เพื่อลดปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว และลดปัญหาการติดสินบนระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ประกอบกิจการ

3.ด้านสังคม ผู้ประกอบกิจการควรมีความรู้ความเข้าใจลักษณะทาง สังคมและวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว ลักษณะความเป็นอยู่ความเชื่อและประเพณีของแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเข้ามา เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันและมีการปรับตัวเข้าหากันของทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในการทำงานร่วมกันซึ่งจะลดปัญหาการไม่เข้าใจกันในการทำงาน การเอารัดเอาเปรียบกันระหว่างแรงงานด้วยกัน นอกจากผู้ประกอบกิจการเองควรมีการส่งเสริมในด้านสุขลักษณะของแรงงานต่างด้าวให้คล้ายคลึงกับแรงงานไทย ทั้งด้านที่อยู่อาศัยและสุขอนามัยส่วนบุคคล เพื่อลดปัญหาการเกิดโรคระบาดในแรงงานต่างด้าวเอง และลดการเสียหายของผลิตภัณฑ์ซึ่งเกิดจากสุขลักษณะที่ไม่ดีส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าว โดยการให้ความรู้ จากการอบรม การให้การศึกษาและ การแลกเปลี่ยนมุมมองทัศนคติระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยหรือผู้ประกอบกิจการ

4. ด้านเศรษฐกิจ ผู้ประกอบกิจการควรมีการส่งเสริมการจ้างงานของแรงงานไทยให้เท่าเทียมกับแรงงานต่างด้าว ถึงแม่ว่าผู้ประกอบกิจการเองจะสามารถกดค่าแรงของแรงงานต่างด้าวได้ เพราะว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวในค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานไทยนั้นนำมาซึ่งการแย่งงานของแรงงานต่างด้าว ต่อแรงงานไทย เนื่องมาจากผู้ประกอบกิจการเองคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการจ่ายให้แรงงานต่างด้าวทำให้มีการจ้างแต่แรงงานต่างด้าวเท่านั้น ดังนั้นผู้ประกอบกิจการไม่ควรกดค่าแรงของแรงงานควรให้มีความเสมอภาคซึ่งกันและกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทยและเป็นการกระจายรายได้ให้กับแรงงานไทยอีกด้วย

5. ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบกิจการเองควรมีการอบรมแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นการอบรมภาษา การสื่อสารและสุขลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้แรงงานทำงานออกมาในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้ประกอบกิจการควร มีการสังเกตลักษณะการทำงานของทั้งแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย ว่าแรงงานประเภทไหน ที่มีลักษณะการทำงานที่ดีกว่ากันแล้วจึงแบ่งกลุ่มแรงงานนั้นแยกออกไปทำงานที่แรงงานนั้นๆถนัด รวมถึงการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ที่มีความรู้ความสามารถโดยการให้ผลตอบแทนเช่นค่าจ้าง หรือปูนบำเหน็จต่างๆ ให้สูงขึ้น เพื่อให้แรงงานต่างด้าว คงไว้ซึ่งคุณภาพในการทำงานต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับเจตคติทางด้านผลกระทบในการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแนวโน้มทางกฎหมายที่เอื้ออำนวยแก่แรงงานต่างด้าวหลายๆด้าน ทำให้คนไทยว่างงานหรือถูกแย่งงานโดยแรงงานต่างด้าว

2. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว ในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น ระหว่างอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาครกับจังหวัดที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากเช่น ระนอง เป็นต้น ว่ามีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว แตกต่างกันในลักษณะใด ซึ่งจะสะท้อนถึงอุปสรรคและโอกาสในการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีความถูกต้องต่อไป

บรรณานุกรม

กัลยาณี ดีประเสริฐวงศ์. 2546. "กฎหมาย GMP." : **สำนักงานคณะกรรมการอาหารและ ยา.**

กุศล สุนทรธาดา. 2540. "กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง." : **สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.** : 9-25.

กรมการจัดหางาน. กองงานคนต่างด้าว. ฝ่ายทะเบียนแรงงานต่างด้าว. 2545. **รายงานผล การปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2544.** เอกสารอัดสำเนา.

กรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์. 2552. **รายงานสถิติมูลค่าการส่งออกสินค้าสำคัญ 20 รายการแรกของไทย** [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.depthai.go.th

กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2544 **การวิจัย เรื่อง อาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณี จังหวัดสมุทรสาครและ ระนอง.** กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คณะกรรมการโครงการศึกษาวิเคราะห์ระบบยาของประเทศไทย. 2545. **ระบบยาของประเทศไทย.** "หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตยา (Good Manufacturing Practice : GMP)." **:** 475-477.

จุฑา มนัสไพบูลย์. 2537. **การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน.** กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. 2520. **การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ชม ภูมิภาค. 2516. **จิตวิทยาการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ชมนาท รัตนมณี และคณะ 2547. "แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ" ใน **รายงานการวิจัยประจำปีงบประมาณ 2546.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.

ณิชติญา บุญทัน. 2547. **GMP คืออะไร.** [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.nfi.or.th/nfi/.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523. **ธรรมชาติของทัศนคติและการวัดทัศนติ.** กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ธนวรรณ พงษ์อร่าม. 2546. "ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกุ้งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร." การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธีระพร อุวรรณโณ. 2528. "การวัดทัศนคติ : ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม." **วารสารครุศาสตร์.** 14(2) : 137-157.

ธีรวี อังกุวรกุล. 2536. "อุปสงค์การจ้างงานของธุรกิจธนาคารในประเทศไทย". วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยประชากรและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

นภาพร เชี่ยวชาญ. 2547. **Good Manufacturing Practice (GMP)** [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://digital.lib.kmutt.ac.th/magazine/issue/cover/gmp.htm.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. **ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัย.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลปี 50 : เร่งปรับตัว ปรับผลิตภัณฑ์ เจาะขยายตลาด. 2550. [Online]. เข้าถึงได้จาก : www.positioningmag.comprnews.aspx?id=62248.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พวงเพชร ศีลกานต์. 2545. **ประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมการผลิตอาหารในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ : สมาคมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางอาหารแห่งปะเทศไทย.

ไพศาล หวังพานิช. 2523. **การวัดผลการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ล้วน สายยศ. 2528. "เทคนิคการวัดเจตคติ." **เอกสารประกอบการอบรมการวัดผลการศึกษา หมายเลข 12.2**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วรนารถ แสงมณี. 2544. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ระเบียงทองการพิมพ์.

วรรณา ศิริพัฒนภิญโญ. 2548. "ปัจจัยของพนักงานฝ่ายผลิตที่ส่งผลต่อคุณภาพการผลิตในกลุ่มบริษัทผลิตอาหาร." วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรวิทย์ เจริญเลิศ. 2539. "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย." **ข่าวสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ**. 37(409) : 8-16

วิภารัตน์ เต็มภักดี. 2551. "ความคิดเห็นของผู้ประกอบการและประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2531. **เจตคติ.** กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คสโตร์.

ศิริพร วันฟั่น. 2547. **ความปลอดภัยด้านอาหาร.**

[Online]. เข้าถึงได้จาก : _http://industrial.se- ed.com/itr126/itr126_120.asp#1.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541. **การบริหารการตลาดยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิลม์และไซเทกซ์

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย. 2552. **ส่งออกอาหารทะเลจะรุ่งหรือร่วง.**

[Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.thai-frozen.or.th.

สมชัย ตันติธนวัฒน์ . 2542. "พัฒนาการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ของไทย" **วารสารส่งเสริมการลงทุน** . 10(2) : 25-26

สมบัติ พฤฑฒิกุล. 2541. "ความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้รงงานต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี." ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สรวิศ ทองคำนวน. 2547. "การศึกษาพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริโภค ที่มีต่อความต้องการเลือกซื้ออาหารทะเลแช่แข็ง." ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สาริณี ฤทธิชัย. 2546. "ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เสกสิทธิ์ คูณศรี. 2539. "การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก." วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง.

สุณีย์ จ้อยจำรัส. 2547. "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร." การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. 2547. **สายด่วนผู้บริโภค "GMP คืออะไร."**

[Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.fad.moph.go.th/consumer/csma/csma.nsf.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2552. **ผลการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว.**

[Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.doe.go.th/workpermit.

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรสาคร. 2552. **ข้อมูลเศรษฐกิจการพาณิชย์ และการตลาด .**

[Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.moc.go.th/opscenter/sm/sm.htm.

Anastasi. 1982. **Psychological Testing**. 5th ed. New York : Macmillan, Co.Inc.

Choo. 1964. "Communicator Credibility and Communication Diserepancy as Determinants of Opinion Change.1," **The Journal of Social Psychology**. 64(1) : 1-20.

Fishbein. 1967. **Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research.** New York : Addison-Wesley.

Insko. 1965. "Effects of High and Low FeararousingCommunications upon Opinions Toward Smoking.1," **Journal Experimantal Social Psychology.** 1 : 256-266.

Khamanarong. "Proceeding of International Seminar on SMEs in Asia." in **Nagoya University**. Japan.

Kolesnik. 1970. **Education psychology**. 2nd ed. New York : McGraw-Hill.

McDonald. 1959. **Educational Psychology.** San Francisco : Wedsworth.

McGuire. 1969. "The Nature of Attitude and Attitude Change.1." **The Handbook of Social Psychology.** 3 : 136-314.

Mehrens. 1978. **Measurement and Evaluation in EducationPsychology**. 2nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston.

Triandis. 1971. **Attitude and Attitude Change.** New York : John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม ❑❑❑

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

ผู้วิจัย นายณัฐเวทย์ ทัลวัลลิ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง **เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบการกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวด้านต่างๆ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 1 ข้อ

3. ขอความกรุณาอย่างยิ่งถ้าท่านได้โปรดส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ตามซองเอกสารที่ได้แนบไว้ **ภายใน 7 วัน** หลังจากท่านได้รับแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ และหากท่านต้องการทราบผลงานวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว ขอความกรุณาแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับแบบสอบถามนี้ด้วย เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะส่งผลงานวิจัยถึงท่านโดยเร็วที่สุด

4. แบบสอบถามใช้สำหรับ **ผู้ประกอบกิจการ (เจ้าของกิจการ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ หรือตำแหน่งเทียบเท่า)**

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 30 – 40 ปี

( ) มากกว่า 40 – 50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ( ) มากกว่า 5 – 10 ปี

( ) มากกว่า 10 – 15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปี

5. ภูมิลำเนาเดิมของท่าน

( ) จังหวัดสมุทรสาคร

( ) จังหวัดอื่นๆ โปรดระบุ .....

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะสถานประกอบของผู้ประกอบการกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ขนาดของกิจการของท่าน

( ) ขนาดย่อม มีคนงานน้อยกว่า 50 คน

( ) ขนาดกลาง มีคนงาน 50-200 คน

( ) ขนาดใหญ่ มีคนงานมากกว่า 200 คน

2. บริษัทดำเนินธุรกิจส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เป็นระยะเวลานานเท่าใด

( ) ต่ำกว่า 10 ปี ( ) 10 – 20 ปี ( ) มากกว่า 20 ปี

3. รูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการของท่านคือข้อใด

( ) กิจการเจ้าของคนเดียว ( ) บริษัทจำกัด

( ) บริษัทจำกัด มหาชน ( ) ห้างหุ้นส่วนจำกัด

4. ลักษณะธุรกิจส่งออกของกิจการของท่านใช้รูปแบบใดเป็นหลัก

( ) เป็นผู้ผลิตเองเพียงพอ สำหรับการส่งออก (Manufacturing Exportor)

( ) รับซื้อจากแหล่งผลิต หรือ พ่อค้าคนกลาง (Trading Firm)

( ) เป็นผู้ผลิตเอง และ รับซื้อจากแหล่งผลิต หรือ พ่อค้าคนกลาง (Manufacturing Exportor And Trading Firm)

5. ประเภทกิจการของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) โรงงานผลิตปลาแช่แข็ง ( ) โรงงานผลิตอาหารทะเลแปรรูป

( ) โรงงานผลิตกุ้งแช่แข็ง ( ) โรงงานผลิตปลาหมึกแช่แข็ง

( ) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

6. ที่ตั้งของสถานประกอบกิจการแห่งนี้

( ) อยู่ในเขตเทศบาล

( ) อยู่เขตสุขาภิบาล

( ) อยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล

7. ท่านมีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ

1) พม่า ..... คน ชาย ..... คน หญิง .....คน

2) ลาว ..... คน ชาย ..... คน หญิง .....คน

3) กัมพูชา ..... คน ชาย ..... คน หญิง .....คน

4) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....ชาย..... คน หญิง .....คน

8. ท่านใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในลักษณะใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ให้ทำงานร่วมกับแรงงานไทย

( ) ให้ทำงานในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวด้วยกัน

( ) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

9. ในลักษณะงานที่เหมือนกัน และระดับฝีมือที่เท่ากัน ท่านจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวอย่างไร

( ) สูงกว่าแรงงานไทย ( ) น้อยกว่าแรงงานไทย

( ) เท่ากับแรงงานไทย

<u>ตอนที่3</u> แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว

<u>คำชี้แจง</u> ใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่องที่เหมาะสมต่อระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว

ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.1 ด้านกฎหมาย 1. คณะรัฐมนตรีมีมติให้ใช้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองได้ เป็นการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง					
2. การที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทำให้สามารถควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีระบบ					
3. การที่ผู้ประกอบกิจการต้องปฏิบัติตามกฎหมายต่อแรงงานต่างด้าวทำให้ท่านมีภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้นมากเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว					
4. ท่านมีความมั่นใจในการใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้นเมื่อท่านปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวที่รัฐกำหนด					
5. กฎหมายทำให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าวมากเกินไป					
6. การที่รัฐบาลผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานได้ชั่วคราว เวลา 1 ปี เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการบางประเภท					
7. การที่กฎหมายกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาตและค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าวในอัตราที่สูงมาก ถือเป็นภาระแก่ผู้ประกอบกิจการ					

ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.2 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่					
1. เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี					
2. ในการขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่จะให้บริการอย่างโปร่งใสรวดเร็ว และเท่าเทียมกัน					
3. ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว มีจำนวนเหมาะสมดีแล้ว					
4. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับผู้ใช้บริการ					
5. เจ้าหน้าที่จะมีการควบคุมดูแลและตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง					
6. เจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานมีการประสานงานกันทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
7. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ด้านสังคม	ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.3 ด้านสังคม					
1. วัฒนธรรมและประเพณีไทยอาจถูกผสมผสานกลมกลืนกับวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าว หากมีการ สมรสร่วมกัน					
2. เกิดค่านิยมในการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานไทย					

ด้านสังคม	ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. แรงงานต่างด้าวอาจก่อให้เกิดปัญหา ชุมชนแออัดและแหล่งเสื่อมโทรม เนื่องจากขาดระเบียบวินัยและขาดระบบสุขาภิบาลที่ดี					
4. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม รวมทั้งปัญหายาเสพติด					
5. แรงงานต่างด้าวทำให้เกิดโรคระบาดเพราะมีความเป็นอยู่ที่ไม่ดี และขาดสุขอนามัย					
6. การขายบริการทางเพศของแรงงานต่างด้าวหญิง ทำให้ประเทศไทยเสียภาพพจน์					
7. แรงงานต่างชาติจะทำให้งบประมาณและบุคลากรด้านการรักษาพยาบาลของประเทศไทยไม่เพียงพอ					
8. แรงงานต่างด้าวอาจนำโรคติดต่อ จากประเทศตนเองมาแพร่ในประเทศไทย เช่น โรคเท้าช้าง เอดส์					

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.4 ด้านเศรษฐกิจ 1. การจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง เนื่องจากค่าแรงงานถูก					
2. ประชาชนได้ใช้สินค้าราคาถูก เนื่องจากต้นทุนการผลิตต่ำเพราะแรงงานราคาถูก					

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. แรงงานไทยบางกลุ่ม จะถูกแรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพเนื่องจากมีความขยันและอดทนกว่าแรงงานไทย ทำให้เกิดปัญหาการว่างของแรงงานไทย					
4. แรงงานต่างด้าวนำเงินตราออกนอกประเทศโดยการส่งเงินกลับประเทศของตน ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ					
5. รัฐบาลไทยต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น					
6. แรงงานต่างด้าวทำให้รัฐมีรายได้จากการจัดทำใบอนุญาต ปีละเป็นจำนวนมาก					
7. ในการแข่งขันการผลิต ผู้ประกอบกิจการที่ใช้แรงงานต่างด้าวจะได้เปรียบกว่าผู้ประกอบกิจการที่ใช้แรงงานไทย					
8. การใช้แรงงานต่างด้าว ช่วยลดปัญหาขาดแคลนแรงงานได้					
9. แรงงานต่างด้าว ทำให้ผู้ประกอบกิจการไม่มุ่งเน้นพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตที่ก้าวหน้า					
10. จำนวนของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการ ขึ้นอยู่กับปริมาณการขายของสินค้า					
11. ในการเพิ่มกำลังการผลิต ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานต่างด้าว ตามจำนวนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะซื้อเพิ่ม					

ด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.5 ด้านคุณภาพ 1. แรงงานต่างด้าว สามารถผลิตและให้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่าแรงงานไทย เมื่อเวลาทำงานปกติเท่ากัน					
2. แรงงานต่างด้าว สามารถรักษาระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ได้ออกมา อย่างคงที่สม่ำเสมอมากกว่าลแรงงานไทย					
3. แรงงานต่างด้าว มีความสามารถในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นในผลิตภัณฑ์ได้มากกว่าแรงงานไทย					
4. แรงงานต่างด้าวมีการเชื่อฟังและปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาดีกว่าแรงงานไทย ทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ได้ออกมา ตรงตามความต้องการ					
5. แรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจในภาษาที่ใช้สื่อสารกันระหว่าแรงงานต่างด้าว กับแรงงานไทยหรือผู้ประกอบกิจการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผลิตภัณฑ์					
6. ในการทำงานล่วงเวลาที่เท่ากันลักษณะงานที่ได้ จากแรงงานต่างด้าวมีคุณภาพสูงกว่าแรงงานไทย					
7. แรงงานต่างด้าว มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานGMP ซึ่งนำไปสู่การผลิต สินค้าที่มีคุณภาพเช่น การล้างมือ การแต่งกาย และ การปฏิบัติตัวที่ถูกสุขลักษณะในการผลิต					

<u>ตอนที่ 4</u> ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเการใช้แรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรค ในการใช้แรงงานต่างด้าว

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาและความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข.

ประกาศหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

หนังสือเปลี่ยนแปลงอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ประกาศคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

.....

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2552 ให้ดำเนินการดังนี้

นายณัฐเวทย์ ทัลวัลลิ์ รหัสประจำตัว 51064114 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร (Attitude of Exporters in Frozen Seafood Entrepreneurs Towards Immigrant Labors in Samut Sakhon Province)" โดยมี รศ.อดินุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ผศ.ดร.ภัคพงศ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2552

(รองศาสตราจารย์ พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)
คณบดี



คำสั่งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง เปลี่ยนแปลงอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ตามคำสั่งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ 324/2552 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2552 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นายณัฐเวทย์ ทัลวัลลิ์ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม โดยมี รศ.อดินุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ภัคพงศ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาวิทยานิพนธ์ร่วม นั้น เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ ของนายณัฐเวย์ ทัลวัลลิ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงขอเปลี่ยนแปลงอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากรศ.อดินุช กาญจนพิบูลย์ เป็น ผศ.ดร.ภัคพงศ์ ปวงสุข และรศ.อดินุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารยีที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. 2552

(รองศาสตราจารย์ พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)
คณบดี

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ส่วนบริหารงานทั่วไป โทร.3692
ที่ ศธ 0524.04 / **2735** **วันที่** ๑๗ กันยายน 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

ด้วย นายณัฐเวทย์ ทัลวัลลิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เจตคติของผู้ประกอบการกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร" โดยมี รศ.อดินุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ภัคพงศ์ ปวงสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายณัฐเวทย์ ทัลวัลลิ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายณัฐเวทย์ ทัลวัลลิ์
วัน เดือน ปีเกิด	6 ธันวาคม 2526
ที่อยู่	19/36 หมู่บ้านพนาสนธ์การ์เด้นโฮม 2 ถนน ราษฎร์อุทิศ แขวงโคกแฝด เขตหนองจอก จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10530
ประวัติการศึกษา	2549 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมเกษตร สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2549-2550	ตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ ด้านสุขาภิบาลโรงงาน บริษัท สยามชัยอาหารสากลจำกัด จังหวัดระนอง