

สภาพการจ้างงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย
ของภาคครัวเรือน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์

ตุลาคม 2556

สภาพการจ้างงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย
ของภาคครัวเรือน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์

ตุลาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สภาพการจ้างงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย
ของภาคครัวเรือน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนามนุษย์
ตุลาคม 2556

พิชานันท์ เรืองรัตน์. (2556). สภาพการจ้างงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่
เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายของภาคครัวเรือน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ ศ.ม.
(เศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.อัทธิพย์ ราษฎร์นิยม.

งานวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงาน
แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายของภาคครัวเรือน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นายจ้างซึ่งนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้า
เมืองอย่างถูกกฎหมาย เครื่องมือที่ใช้เพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์
(Chi-square Test)

ผลการศึกษาพบว่าสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่ถือสัญชาติ
เมียนมาร์ อายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี จำนวนชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ 10-12 ชั่วโมงต่อวัน แหล่งที่มาของ
แรงงานจะมีการแนะนำมาจากคนรู้จักญาติพี่น้องหรือเพื่อน ลักษณะนิสัยมีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์
และมีความรับผิดชอบ สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านนายจ้าง ส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวใน
ครัวเรือน 1-2 คน ให้ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ที่ 7,001-8,000 บาท โดยทั่วไปจะเป็นการจ้างงาน
ระยะเวลา 1-2 ปี และให้สวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวเป็นอาหาร และเงินพิเศษในช่วงเทศกาลต่าง ๆ
รวมทั้งการอนุญาตให้มีวันหยุด-ลาพักตามความเหมาะสม โดยนายจ้างต้องการที่จะจ้างแรงงานไทย
แต่ไม่สามารถหาได้จึงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวแทน รวมทั้งอัตราค่าจ้างของแรงงานไทยสูงกว่า
ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบคือ การเรียกร้องสวัสดิการแรงงานให้เทียบเท่าแรงงานไทย การสื่อสารและ
เรียกร้องค่าจ้างให้สูงขึ้น นอกจากนี้นายจ้างยังพบความยุ่งยากในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว
แต่อย่างไรก็ตามนายจ้างยังคงเห็นว่ามีความคุ้มค่าอยู่

นอกจากนั้นผลการศึกษาที่ได้จากการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Test) พบว่าปัจจัย
ทางด้านสังคม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนสมาชิกใน
ครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง และปัจจัยทางเศรษฐกิจ รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนของทั้ง
ครอบครัว รายจ่ายต่อเดือนและรายจ่ายต่อเดือนของทั้งครอบครัว มีความสัมพันธ์กับจำนวนแรงงาน
ต่างด้าว ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เว้นแต่เพศและลักษณะที่อยู่อาศัยของนายจ้างซึ่งไม่มี
ความสัมพันธ์กับจำนวนแรงงานต่างด้าว

คำสำคัญ : แรงงานต่างด้าว, แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายของภาคครัวเรือน

EMPLOYMENT SITUATION AND FACTORS AFFECTING THE LEGAL IMMIGRANT
WORKERS IN BANGKOK HOUSEHOLD SECTOR



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Economic Degree in Human Development Economics

At Srinakharinwirot University

October 2013

Pitchanun Rueangrat. (2013). Employment Situation and Factors Affecting The Legal Immigrant Workers In Bangkok Household Sector. Master's Project, M.A.(Human Development Economics): Graduate School. Srinakarinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Dr. Aotip Ratniyom.

The purpose of this research is to study employment situation and factors that affecting to employment of immigrant workers who have migrated legally and work in Bangkok household sector. The samples of this research are employers who take the foreign workers to be registered. The tools for data collection in this research are questionnaires and statistics. The statistic methods used in analysis are frequency, percentage, average, standard deviation, and Chi-square Test.

The results of the study indicate that for the employment status in the part of immigrant workers, the majority of the immigrant workers are Myanmar nationality, at the age of 21-25 years old, with 10-12 working hours per day. The worker sources are recommended by acquaintances, relatives, cousins, or friends. The characteristics of these workers are diligence, patience, honesty, and responsibility. Regarding the employment status in the part of employers, most of the employers have 1-2 immigrant workers in their households and each of them is paid 7,001-8,000 Baht as a wage. Generally, the immigrant workers are hiring 1-2 years. Their welfares are foods, fringe benefit on special occasions, and allowance for vacations as appropriate. The employers prefer to hire Thai workers, but they could not find one, so the immigrant workers are substitutes. Besides, the wage rate of Thai worker is higher. The most problem from hiring the immigrant workers are a request from them for receiving welfares and wages to be equivalent to which of Thai workers receive and communication problem. Although the employers encounter difficulties in the registration of immigrant workers, they think that hiring foreign workers is economical.

Moreover, it was found in the Chi-square Test that the social factors which are age, status, educational level, occupation, an amount of the family member, the amount of the dependency member in the family, and the economic factors which are income per month, income of the whole family members, expenses per month, and expenses per month of the whole family members, all are correlated with the amount of the hired foreign workers at the level of statistical significance of 0.01, except sex and types of the residence of the employers.

Keyword: Immigrant workers, Immigrant Workers In Household Sector.



สารนิพนธ์

เรื่อง

สภาพการจ้างงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย
ของภาคครัวเรือน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ของ

พิชชานันท์ เรืองรัตน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2556

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัททิพย์ ราษฎร์นิยม)

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัททิพย์ ราษฎร์นิยม)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อดุลย์ สุภานัท)

.....กรรมการ

(อาจารย์ประภาพร เฟื่องฟูสกุล)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.อัททิพย์ ราษฎร์นิยม อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร.อดุลย์ ศุภันท์ และอาจารย์ประพาฬ เพื่องฟูสกุล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอสำนึกในพระคุณของคณาจารย์สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ข้าพเจ้า จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณนายจ้างแรงงานต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางาน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก ทำให้การเก็บแบบสอบถามในครั้งนี้สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี

ข้าพเจ้าขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ รหัส 51 ที่ได้ช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำ และเป็นแรงผลักดันให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

และท้ายสุดขอขอบคุณบุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้าเป็นอย่างยิ่ง คือ นางพวงเพ็ชร เรืองรัตน์ มารดา และนายอำนาจ วงศ์จันทน์กลม ที่มอบทุนการศึกษา กำลังใจ รวมทั้งความรักความอบอุ่น การดูแลเอาใจใส่ และสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าจนจบการศึกษา ข้าพเจ้าสำนึกในพระคุณบิดา มารดา อาจารย์ และขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่ได้มีส่วนช่วยเหลือข้าพเจ้ามาโดยตลอด

พิชชานันท์ เรืองรัตน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.....	14
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี 2539 – ปัจจุบัน	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีการดำเนินวิจัย.....	20
การกำหนดประชากร.....	20
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	28
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	55
ความสำคัญของการวิจัย.....	55
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	55
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การอภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก.....	72
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	79

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร.....	2
2 จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 5 อันดับ.....	3
3 การจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ของกรุงเทพมหานคร.....	3
4 จำนวนแรงงานต่างด้าวปี 2555 แสดงจำนวนจำแนกตาม สำนักจัดหางานที่ นายจ้างนำไปขึ้นทะเบียน.....	21
5 จำนวนและค่าร้อยละตามสภาพการจ้างงาน ด้านแรงงานต่างด้าว.....	28
6 ความถี่และค่าร้อยละของลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าวที่ทํานายจ้างงาน.....	30
7 จำนวนและค่าร้อยละตามแหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว.....	30
8 จำนวนและค่าร้อยละสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านนายจ้าง.....	31
9 ความถี่และค่าร้อยละของสวัสดิการแรงงานอื่นสำหรับแรงงานต่างด้าว.....	33
10 ความถี่และค่าร้อยละของสาเหตุหลักที่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าว.....	33
11 ความถี่และค่าร้อยละของปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	34
12 จำนวนและค่าร้อยละของความยุ่งยากการจดทะเบียนและการต่ออายุแรงงาน ต่างด้าว.....	34
13 จำนวนและค่าร้อยละของความคุ้มค่าในการจดทะเบียนและการต่ออายุแรงงาน ต่างด้าว.....	35
14 จำนวนและค่าร้อยละของนายจ้างแรงงานต่างด้าวตามปัจจัยทางสังคม.....	36
15 จำนวนและค่าร้อยละของนายจ้างแรงงานต่างด้าวตามปัจจัยทางเศรษฐกิจ.....	39
16 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับเพศของนายจ้าง.....	42
17 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับอายุของนายจ้าง.....	43
18 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับสถานภาพของนายจ้าง.....	44
19 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับระดับการศึกษาของนายจ้าง...	45
20 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับอาชีพของนายจ้าง.....	46
21 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวของ นายจ้าง.....	48
22 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ ในภาระพึ่งพิง.....	49
23 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับลักษณะที่อยู่อาศัยของนายจ้าง	
24 ความสัมพันธ์ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	50

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ความสัมพันธ์ของรายได้ทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงาน ต่างด้าว.....	51
26 ความสัมพันธ์ของรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	52
27 ความสัมพันธ์ของรายจ่ายทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงาน ต่างด้าว.....	53
28 สรุปความสัมพันธ์ของจำนวนแรงงานต่างด้าวกับตัวแปรอิสระ.....	54



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิด สภาพการจ้างงาน ด้านแรงงานต่างด้าวและด้านนายจ้างของแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	7
2 กรอบแนวคิดกรอบแนวคิด ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับจำนวนแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร.....	8
3 เส้นอุปสงค์แรงงาน.....	10
4 เส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือ.....	12



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมไปอย่างรวดเร็ว มีการขยายตัวของเศรษฐกิจ ส่งผลให้ความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานมีแนวโน้มสูงขึ้น อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างตลาดแรงงานภายในประเทศคือ อุปสงค์ต่อแรงงานระดับมากกว่ากำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน หรืออุปทานแรงงาน ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเพื่อใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ต่อมาได้ส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรงงานภายในประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้น เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่เมือง ประชากรในภาคเกษตรกรรมเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

จากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง ได้ทำให้เกิดค่านิยมในชนบทเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานในเมือง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรรมกรก่อสร้าง งานช่างประเภทต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งแรงงานในภาคครัวเรือน ซึ่งมีแรงจูงใจเป็นค่าจ้างที่สูงกว่าการทำงานในชนบท หรือเป็นรายได้ที่แน่นอนกว่าการทำการเกษตร จนกระทั่งค่านิยมจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองได้แปรเปลี่ยนเป็นค่านิยมที่แรงงานไทยเดินทางไปหางานทำต่างประเทศเนื่องจากได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนสูงกว่า แรงงานไทยจึงเลือกที่จะทำงานในประเทศดังกล่าวในต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งในการพัฒนาระบบการศึกษาเป็นเรื่องที่ทุกรัฐบาลให้ความสำคัญ ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น งานที่ต้องใช้แรงงานจึงเป็นทางเลือกที่ถูกละทิ้งจากแรงงานไทย

แรงงานไทยส่วนหนึ่งนิยมเดินทางไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมในเขตเมืองและบางส่วนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทยมีความเป็นอยู่ทางสังคมและการเมืองที่ดีกว่าประเทศไทย จึงส่งผลให้มีการอพยพแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานและเป็นจุดกำเนิดของการลักลอบเข้ามหางานทำของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตลอดมา

การรับหรือนำเอาแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมายเข้ามาทำงานในสถานประกอบการหรือในครัวเรือน เพราะแรงงานเหล่านี้มีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานในประเทศ ทำให้ได้เปรียบทางด้านทุนการผลิต แรงงานดังกล่าวไม่มีอำนาจในการต่อรองค่าจ้าง ไม่ต้องจ่ายสวัสดิการตามกฎหมาย ไม่มีภาระผูกพันเมื่อเลิกจ้าง ตลอดจนไม่รู้ภาษาและกฎหมายไทยจึงง่ายต่อการบังคับบัญชา

แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมายมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะในปี 2531 และได้มีความพยายามที่จะจัดระเบียบแรงงานดังกล่าวอยู่ต่อเนื่องเรื่อยมาจนกระทั่งปี 2539 ได้มีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อจัดทำกรอบการจดทะเบียนตามกฎหมายแรงงาน โดยได้อนุญาตให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา ได้รับการผ่อนผันเป็นรายปีในการอนุญาตให้ทำงานได้ชั่วคราวระหว่างการรอถูกส่งกลับประเทศ แต่ในทางปฏิบัตินั้น การอนุญาตชั่วคราวถูกขยายเวลามาตลอดทุกปี แต่ในที่สุดได้มีการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวโดยได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ระเบียบ และถูกกฎหมาย จนกระทั่งในปี 2555 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,133,851 คน

ตาราง 1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร

จังหวัด	รวมทั้งสิ้น	หน่วย : คน	
		รวมเข้าเมืองถูกกฎหมาย	รวมเข้าเมืองผิดกฎหมาย
ทั่วราชอาณาจักร	1,133,851	940,531	193,329
กรุงเทพมหานคร	125,514	97,533	27,981
ปริมณฑล	218,820	189,054	29,766
ภาคกลาง	328,384	263,061	65,323
ภาคเหนือ	139,958	105,662	34,296
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	30,502	23,328	7,174
ภาคใต้	290,673	261,893	272

ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). กรมการจัดหางาน.

ซึ่งเมื่อนำมาพิจารณารายจังหวัด จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานนั้นสามารถจัดอันดับได้ดังนี้

ตาราง 2 จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 5 อันดับ (2555)

หน่วย : คน			
จังหวัด	รวมทั้งสิ้น	รวมเข้าเมือง ถูกกฎหมาย	รวมเข้าเมือง ผิดกฎหมาย
กรุงเทพมหานคร	125,514	97,533	27,981
ชลบุรี	111,339	92,330	19,009
สุราษฎร์ธานี	98,687	93,807	4,880
ภูเก็ต	84,596	77,082	7,514
ปทุมธานี	62,877	55,424	7,453

ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). กรมการจัดหางาน.

จากประเภทและจำนวนแรงงานต่างด้าวที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกนำข้อมูลการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ของกรุงเทพมหานครมาพิจารณาจะพบได้ว่า จากจำนวน 97,533 คน สามารถแบ่งได้ ตามมาตรา 9 และมาตรา 12 ในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

ตาราง 3 การจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ของกรุงเทพมหานคร (2555)

หน่วย : คน						
จังหวัด	รวมเข้าเมือง ถูกกฎหมาย	เข้าเมืองถูกกฎหมาย				
		มาตรา 9		มาตรา 12		
		ตลอด ชีพ	ทั่วไป	พิสูจน์ สัญชาติ	นำเข้า	ส่งเสริม การลงทุน BOI
กรุงเทพมหานคร	97,533	10	46,000	26,166	6,815	18,542

ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). กรมการจัดหางาน.

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ ประเภทตลอดชีพ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.01 ประเภททั่วไป มีจำนวน 46,000 คน คิดเป็นร้อยละ 47.16 ประเภทพิสุจน์สัญชาติ จำนวน 26,166 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 แรงงานนำเข้า ซึ่งมีจำนวน 6,815 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 มีจำนวน 18,542 คน คิดเป็นร้อยละ 19

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากการศึกษางานวิจัยอื่นๆ จะพบได้ว่าการศึกษาแรงงานต่างด้าวตามมาตรา 9 นั้น จะมีการศึกษาในแรงงานประเภทกรรมกรเป็นจำนวนมากแล้ว ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในการดำเนินการแก้ปัญหาของประเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการจ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย มาตรา 9 ประเภทพิสุจน์สัญชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบสภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางสิทธิประโยชน์ และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวภาครัฐต่อไป
2. เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และ กัมพูชา โดยได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ตามมาตรา 9 ประเภทพิสุจน์สัญชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเภทแรงงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งนายจ้างจะต้องนำแรงงานต่างด้าวไปยังสำนักงานจัดหางานในเขตพื้นที่ที่

นายจ้างอาศัยอยู่ ซึ่งในที่นี้ไม่ทราบจำนวนนายจ้างที่แน่ชัด จึงพิจารณาจากจำนวนแรงงานต่างด้าว จำแนกตามสำนักจัดหางานที่นายจ้างนำไปขึ้นทะเบียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จะทำการสุ่มจากประชากรทั้งหมด 110 คน ที่เป็นนายจ้าง ซึ่งได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และ กัมพูชา โดยได้นำ แรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ตามมาตรา 9 ประเภท พิสูจน์สัญชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเภทแรงงานรับใช้ในบ้าน

ตัวแปรที่ศึกษา

งานวิจัยนี้ ได้ศึกษาสภาพการจ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. สภาพการจ้างงาน

1.1 ด้านแรงงานต่างด้าว

- 1.1.1 สัญชาติของแรงงานต่างด้าว
- 1.1.2 อายุของแรงงานต่างด้าว
- 1.1.3 จำนวนชั่วโมงการทำงาน
- 1.1.4 ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าว
- 1.1.5 แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว

1.2 ด้านนายจ้าง

- 1.2.1 จำนวนแรงงานต่างด้าว
- 1.2.2 ระยะเวลาในการจ้างงาน
- 1.2.3 อัตราค่าจ้างแรงงาน
- 1.2.4 สวัสดิการแรงงาน
- 1.2.5 สาเหตุที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว
- 1.2.6 ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว
- 1.2.7 ความยุ่งยากของนายจ้างในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว
- 1.2.8 ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

2.1 ปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 สถานภาพ

2.1.4 ระดับระดับการศึกษา

2.1.5 อาชีพ / ประเภทกิจการ

2.1.6 ขนาดครอบครัว

2.1.7 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง

2.1.8 ลักษณะของที่พักอาศัย

2.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

2.2.1 รายได้ต่อเดือนของนายจ้าง

2.2.2 รายได้ต่อเดือนของทั้งครอบครัว

2.2.3 รายจ่ายต่อเดือนของนายจ้าง

2.2.4 รายจ่ายของทั้งครอบครัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **แรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือน** หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 9 ประเพณีพิธีสนธิสัญญา ซึ่งเป็นการจ้างงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ซึ่งในที่นี้ทำงานบ้านทั่วไปในครัวเรือน เช่น งานทำความสะอาดบ้าน ซักผ้า รีดผ้า ทำอาหาร

2. **ครัวเรือน** หมายถึง บุคคลเดียวหรือหลายคนซึ่งอาศัยเป็นประจำในบ้านหรือสถานที่อยู่เดียวกัน ทั้งนี้ไม่คำนึงว่าบุคคลเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันโดยพันธะหรือไม่ก็ตาม สถานที่อยู่แห่งหนึ่งหรือในบ้านเลขที่หนึ่งอาจจะประกอบด้วยครัวเรือนเดียวหรือหลายครัวเรือนก็ได้ ซึ่งครัวเรือนหนึ่งอาจมีสมาชิกอยู่ในบ้านหลายหลังหลายห้องก็ได้แต่จะต้องอยู่ในบริเวณ รั้วเดียวกัน หรือห้องเดียวกัน

3. **สภาพการจ้างงาน** หมายถึง ข้อมูลของลูกจ้าง เงื่อนไขการจ้างงาน การกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นๆของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

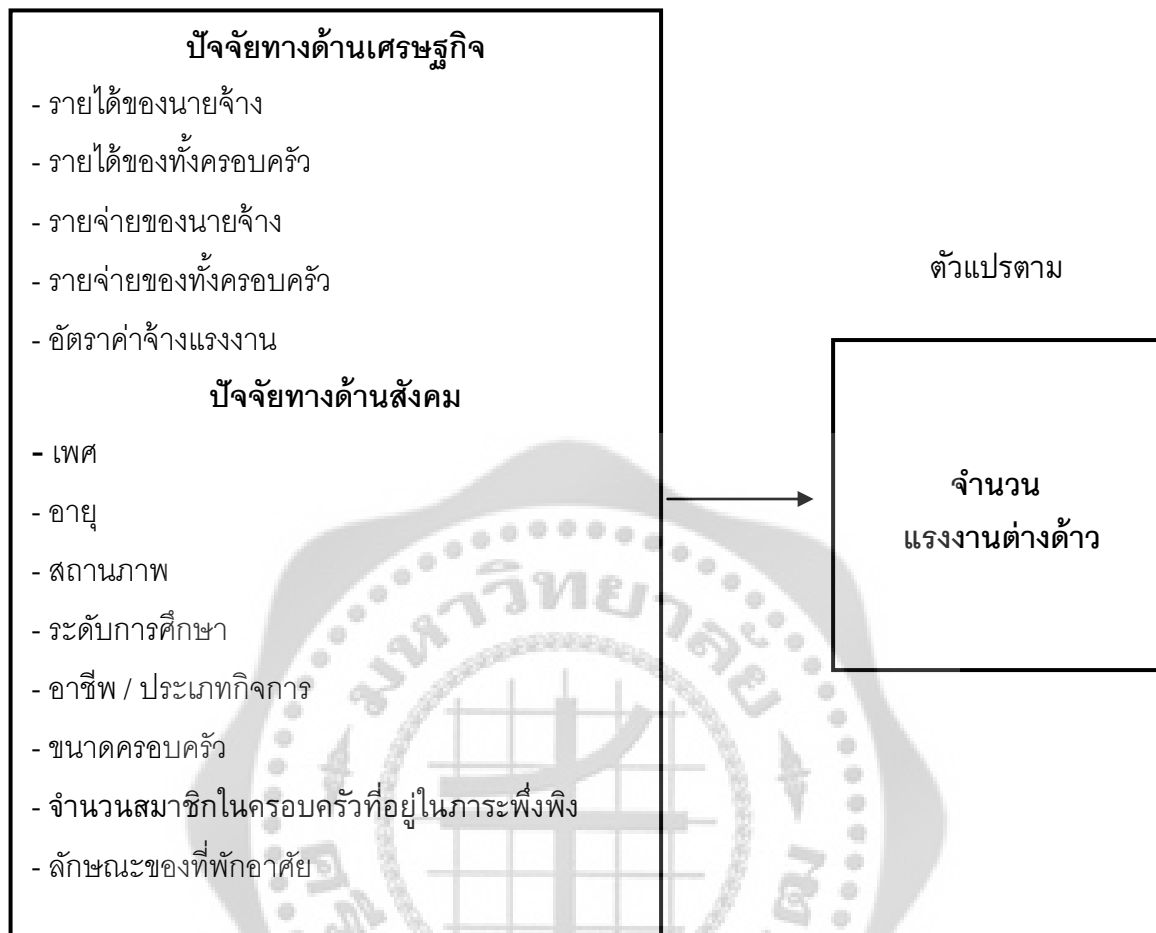
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาสภาพการจ้างงานด้านแรงงานต่างด้าว ด้านนายจ้าง และ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม ที่มีความสัมพันธ์กับจำนวนแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมือง อย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร นำมาเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด สภาพการจ้างงาน ด้านแรงงานต่างด้าวและด้านนายจ้างของแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิด ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับจำนวนแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่
เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับจำนวนแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยทางสังคม มีความสัมพันธ์กับจำนวนแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพการจ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้มีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน
 - 1.1 แนวคิดทฤษฎีอุปสงค์แรงงานทั่วไป
 - 1.2 แนวคิดทฤษฎีอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ
 - 1.3 ปัจจัยกำหนดอุปสงค์ของแรงงานระหว่างประเทศ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
3. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี 2539 – ปัจจุบัน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน

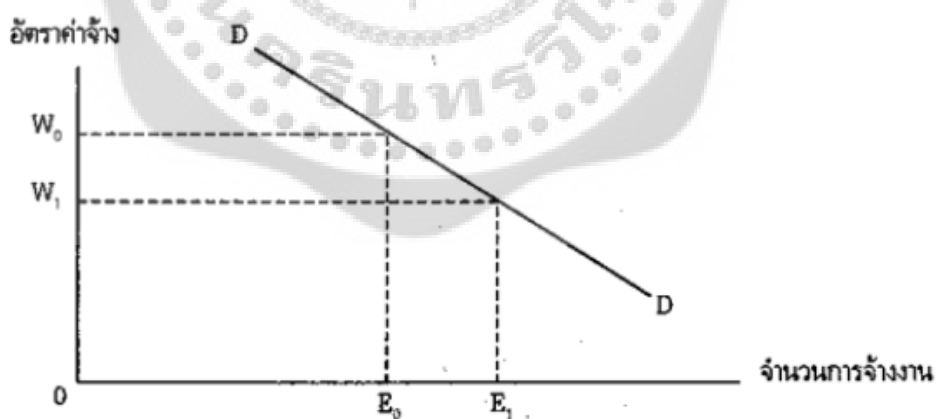
การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเป็นการศึกษาสาเหตุของการจ้างงานของนายจ้างที่มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในบ้านของตน โดยพิจารณาถึงโครงสร้างของตลาดการจ้างงานตามที่ ชินเนีย รัตทิภัทร์ (2544: 23) ได้ศึกษาว่าจำนวนการจ้างแรงงานของตลาดขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาด โดยจำนวนอุปทานของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่แก่เจ้าของแรงงานได้รับและจำนวนอุปสงค์ของแรงงานจะขึ้นอยู่กับความต้องการจ้างงานของผู้ว่าจ้างที่มุ่งหวังจะได้รับผลตอบแทนจากการใช้แรงงาน เช่นเดียวกับนายจ้างในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่จ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในครัวเรือนโดยมีผลตอบแทนเป็นค่าจ้างที่แรงงานต่างด้าวพอใจ

1.1 แนวคิดทฤษฎีอุปสงค์แรงงานทั่วไป

อุปสงค์ของแรงงานหมายถึงปริมาณต่างๆของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงานหรือนายจ้างต้องการจ้างแรงงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ กัน ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง อุปสงค์ของแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) โดยการจ้างงานส่วนใหญ่ นายจ้างจ้างคนงานมิได้เพื่อสนองความต้องการของนายจ้างโดยตรง แต่นายจ้างจะจ้างคนมาทำการผลิตสินค้าและบริการเพื่อ

นำไปขายในตลาด โดยนายจ้างหวังว่าจะได้รับกำไรสูงสุด แรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง หมายความว่า อุปสงค์ของแรงงานจะมากขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับอุปสงค์ในสินค้าและบริการที่ใช้แรงงานนั้นผลิต ถ้าอุปสงค์ในสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่งสูงขึ้นจะมีผลทำให้อุปสงค์ของแรงงานที่ทำการผลิตสินค้าและบริการชนิดนั้นสูงขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าอุปสงค์ในสินค้าและบริการชนิดนั้นลดลง จะมีผลทำให้อุปสงค์ของแรงงานที่ทำการผลิตสินค้าและบริการชนิดนั้น ๆ ลดลงด้วย ส่วนการที่นายจ้างจะจ้างแรงงานมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับแรงงานที่เพิ่มเข้ามานั้น จะทำให้รายได้ของเขา มากกว่าที่จะจ่ายให้กับแรงงานที่เพิ่มขึ้นมากหรือไม่ ถ้าตราใบได้ก็ตามที่การจ้างงานที่เพิ่มเข้ามานั้น ทำให้นายจ้างมีรายได้เพิ่มมากกว่าค่าจ้างที่นายจ้างให้แก่แรงงาน นายจ้างก็ยังคงจ้างแรงงานต่อไป จนกระทั่งถึงจุดที่ต้นทุนเพิ่มขึ้นเท่ากับรายรับเพิ่มซึ่งถือว่าเป็นจุดที่ผู้ผลิตได้รับกำไรสูงสุด (จินตนา พรพิไลพรรณ 2548: 21)

ลักษณะของเส้นอุปสงค์แรงงาน กล่าวคือ อุปสงค์แรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งจะเท่ากับ ผลรวมของอุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาด ดังนั้นถ้ารวมเส้นแสดงอุปสงค์ของนายจ้างทั้งหมดเข้าด้วยกัน จะได้เส้นแสดงอุปสงค์แรงงานอาชีพใดอาชีพหนึ่งในตลาด โดยหลักการแล้ว อุปสงค์แรงงานในตลาดจะเป็นเส้นลาดต่ำไปทางด้านขวามือ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้าง (ดังภาพ) คือ ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจำนวนการจ้างงานจะลดลง



ภาพประกอบ 3 เส้นอุปสงค์แรงงาน

ที่มา : สุมาลี ปิตยานนท์. (2535). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. หน้า 16.

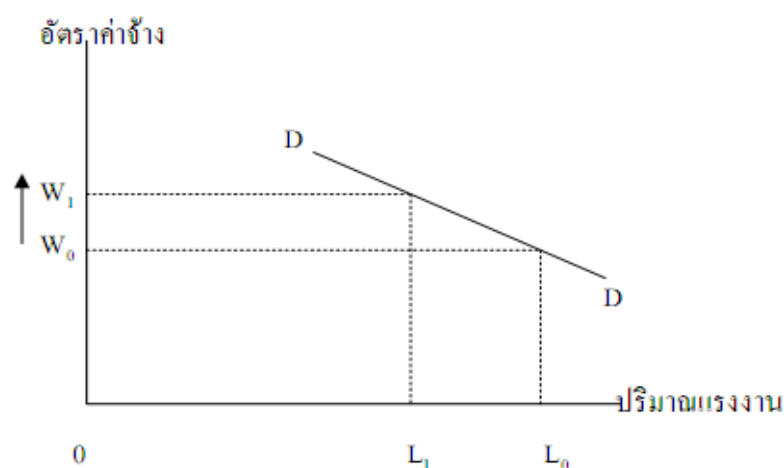
สาเหตุที่จำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้างสัมพันธ์ในเชิงกลับกันเช่นนั้น เนื่องจาก

1. ในกรณีที่อัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้นด้วย จึงส่งผลให้ราคาขายสินค้าที่ผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่ออุปสงค์สำหรับสินค้าขององค์กรทำให้องค์กรจำเป็นต้องลดระดับการผลิต และมีผลทำให้ความต้องการใช้แรงงานลดลง

2. ในการผลิตสินค้า ปัจจัยแรงงานมักใช้ร่วมกับปัจจัยการผลิตอื่นๆ เช่น เครื่องจักร เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยแรงงานและปัจจัยเครื่องจักร บางส่วนสามารถทดแทนกันได้ ดังนั้น หากราคาของแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ราคาของเครื่องจักรไม่เปลี่ยนแปลง องค์กรอาจเลือกใช้ปัจจัยอื่นทดแทนแรงงานทั้งนี้เพื่อเป็นการลดต้นทุน จึงมีผลกระทบต่อความต้องการใช้แรงงานมีแนวโน้มในทางลดลง

1.2 แนวคิดทฤษฎีอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

แรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีความต้องการมากในทุกประเทศแต่ก็สามารถมีแรงงานภายในประเทศสนองต่ออุปสงค์ได้เพียงพอ ทั้งนี้เพราะแรงงานประเภทนี้เกือบไม่ต้องการมีการฝึกอบรมเลย และมักมีเกินต้องการอยู่แล้ว สุณี ฉัตราคม (2535: 14-17) โดยทั่วไปอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือจึงเป็นเพียงอุปสงค์ของตลาดภายในประเทศเท่านั้น ไม่มีอุปสงค์ของตลาดระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามมิใช่ว่าอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศจะไม่มีเสียเลย ในบางประเทศที่พัฒนาไปในระดับสูง แรงงานอาจมีความรู้สูงและเลือกทำงานที่ค่าจ้างสูงโดยจะหลีกเลี่ยงงานที่หนักหรือไม่น่าพอใจหรือค่าจ้างต่ำเอาไว้ ทำให้ไม่มีแรงงานภายในประเทศเพียงพอจะสนองต่ออุปสงค์ได้ก็ทำให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศขึ้น อีกกรณีหนึ่งที่สามารถเกิดอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือ คือกรณีประเทศมีประชากรน้อย แรงงานไร้ฝีมืออาจมีได้ไม่เพียงพอ ซึ่งก็จะเกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศขึ้นเช่นกัน อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศนี้มีความยืดหยุ่นค่อนข้างมาก เพราะว่าหากอัตราค่าจ้างสูงขึ้น แนวโน้มที่อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือจะลดลงก็มีมาก



ภาพประกอบ 4 เส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือ

ที่มา : สุณี จัตุราคม (2535). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. หน้า 15.

1.3 ปัจจัยกำหนดอุปสงค์ของแรงงานระหว่างประเทศ

อุปสงค์หรือการเสนอซื้อแรงงานระหว่างประเทศของประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือเขตใดเขตหนึ่งก็คือ การที่ประเทศหรือเขตดังกล่าวนั้นมีความต้องการแรงงานเข้ามาจากประเทศอื่น ซึ่งการที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างหรือความต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศอื่นมาในประเทศดังกล่าวมามากหรือน้อยนั้นอาจกล่าวได้ว่าขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1.3.1 ความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณที่มีอยู่จริงภายในประเทศ ในการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ในแต่ละประเทศนั้น การผลิตแต่ละสาขาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้จะต้องใช้กำลังคนจำนวนที่เหมาะสมจำนวนหนึ่ง ถ้าหากภายในประเทศใดประเทศหนึ่งนั้นกำลังคนในบางสาขามีน้อยกว่าที่เหมาะสมจะทำให้การผลิตในสาขาเหล่านั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และถ้าหากประเทศดังกล่าวไม่อาจผลิตกำลังคนเพิ่มขึ้นได้ทัน ซึ่งอาจเป็นเพราะโครงสร้างของระบบการศึกษาอบรมที่ผลิตกำลังคนอย่างไม่สมดุล ก็จะทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคนขึ้นและถ้าการขาดแคลนนี้นั้นมีมากในสาขาการผลิตที่สำคัญหรือมีความต้องการสูงโดยไม่อาจหากำลังคนจากภายในประเทศมาทดแทนได้ ก็จะทำให้เกิดความต้องการแรงงานจากต่างประเทศเพื่อเข้ามาสนองต่ออุปสงค์หรือความต้องการแรงงานส่วนนี้ในที่สุด

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาสนองต่อความต้องการแรงงานนี้ อาจเป็นไปได้โดยธรรมชาติ คือกลไกราคา ด้วยการที่ความขาดแคลนแรงงานทำให้ค่าจ้างสูงขึ้นมากดึงดูดแรงงานเข้ามาจากต่างประเทศ หรืออาจเป็นไปได้โดยการชักนำเข้ามาด้วยนโยบายส่งเสริมการอพยพของรัฐบาลก็ได้

ในกรณีเช่นนี้ถ้าความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงนั้นมีมาก คือกำลังคนขาดแคลนมาก อุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศก็จะมีมากตามไปด้วย และตรงกันข้ามความแตกต่างดังกล่าวนี้มีน้อยอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศก็จะมีน้อยด้วย

1.3.2 ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศ ในกรณีที่ประเทศใดประเทศหนึ่งมีความขาดแคลนกำลังคนอยู่ในบางสาขานั้น ถ้าหากกำลังแรงงานในประเทศมีความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพ คือสามารถเปลี่ยนอาชีพจากสาขาที่มีกำลังคนเกินต้องการมายังสาขาที่มีความขาดแคลนได้ง่ายหรือไม่ยากนักแล้ว ความจำเป็นที่ต้องจัดหาแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาในสาขาที่ขาดแคลนนั่นก็จะมีน้อยลงหรือก็คืออุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศจะมีน้อยงานจากต่างประเทศเข้ามาในสาขาที่ขาดแคลนนั่นก็จะมีน้อยลงหรือก็คืออุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศจะมีน้อย สภาพการเช่นนี้เป็นไปได้ในกรณีที่แรงงานสาขาที่ขาดแคลนนั่นไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนอบรมใหม่นานนัก และไม่ต้องมีความชำนาญเฉพาะสูง ทำให้สามารถใช้แรงงานจากสาขาอื่นมาทดแทนได้โดยง่าย

ในทางตรงกันข้ามถ้าความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศมีน้อยแล้ว อุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศก็จะมีมากขึ้น สภาพการเช่นนี้เป็นไปได้ในกรณีที่แรงงานสาขาที่ขาดแคลนนั่นต้องใช้เวลายาวนานในการฝึกอบรม ทำให้ไม่สามารถใช้แรงงานจากสาขาอื่นมาทดแทนได้โดยง่าย

1.3.3 ต้นทุนและระยะเวลาการฝึกฝนอบรมแรงงานสาขาที่ต้องการ ในประเทศใดประเทศหนึ่งนั้น ถ้าแรงงานสาขาใดต้องสิ้นเปลืองต้นทุนสูงในการฝึกฝนอบรม และต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนด้วย แรงงานในสาขานั้นมักจะมีแนวโน้มผลิตได้ไม่ทันหรือไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการ และเกิดอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศในสาขานั้นขึ้น การได้แรงงานประเภทนี้มาจากต่างประเทศอาจนับได้ว่าเป็นข้อได้เปรียบต่อประเทศที่รับแรงงานนั้นเข้าไปเพราะไม่ต้องเสียต้นทุนทางสังคมอันได้แก่ค่าใช้จ่าย และค่าเสียโอกาส ในการฝึกฝนอบรมแรงงานประเภทนี้ขึ้น

ในทางตรงข้ามแรงงานประเภทที่เสียต้นทุนและเวลาในการฝึกฝนอบรมน้อยนั้นระหว่างประเทศใดประเทศหนึ่งมักมีแนวโน้มผลิตได้ง่ายและเพียงพอต่อความต้องการ อุปสงค์ต่อแรงงานประเทศใดในสาขาเหล่านั้นจึงมีน้อย

1.3.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ยังมีปัจจัยทางสังคม และการเมืองอีกหลายประการที่มีอิทธิพลกำหนดอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศตัวอย่างของปัจจัยทางสังคม เช่น ถ้าประเทศใดไม่มีอิทธิพลกำหนดอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศได้มาก เพราะรับเข้ามาแล้วไม่ทำให้เกิดความวุ่นวาย ส่วนในกรณีปัจจัยทางการเมืองนั้นก็อย่างเช่น ถ้ารัฐบาลของประเทศใดมีนโยบายไม่กีดกันการอพยพเข้าและไม่กีดกันชาวต่างชาติในการเข้าทำงาน ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศสูงกว่าประเทศที่รัฐบาลดำเนินนโยบายจำกัด การอพยพเข้าของชาวต่างชาติ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (สุนทรี เรืองทรัพย์ 2544 : 18-19) ได้แก่ อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการมีงานทำต่ำระดับ (Under employment) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนาอาจไม่มีแผนกำลังคนหรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองในประเทศต่างๆ นั้น

ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (สุนทรี เรืองทรัพย์ 2544 : 19-20) ได้แก่ ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศอื่น การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ความต้องการมองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่มั่งคั่งโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้ประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาในระดับสูงและเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศ เข้ามาเรียนศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจ ดึงดูดให้มีกำลังแรงงานต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงานมากขึ้น ปัจจัยทางสังคมและการเมือง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้น

3. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี 2539-ปัจจุบัน

แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นกลุ่มที่ไม่มีทักษะฝีมือทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง สาเหตุที่ต้องจ้างแรงงานกลุ่มนี้มี 2 ประการ คือ ขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากบางอาชีพแรงงานไทยไม่สนใจทำ และอีกสาเหตุหนึ่งคือ แรงงานข้ามชาติมีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทยมาก จึงเป็นเหตุจูงใจให้นายจ้างนิยมจ้างแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมือง แรงงานข้ามชาติตามมติ ครม. เป็นแรงงานที่ได้รับการผ่อนผันให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว ระหว่างรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยถือสัญชาติ เมียนมาร์ ลาว และ กัมพูชา จึงสามารถสรุปแนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ ปี 2539-ปัจจุบัน ได้ดังนี้

ปี 2539-2541 มีนโยบายจัดระเบียบควบคุมแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงานและอยู่ในประเทศไทยให้เข้าระบบเพื่อทางราชการสามารถดูแลได้และเป็นไปตามกฎหมายป้องกันและสกัดกั้นการลักลอบเข้าใหม่โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ข้าราชการ ชุมชน ประชาชนในพื้นที่มีส่วนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

ปี 2542 มีมาตรการหลักการเน้นการผลักดันจับกุมและสกัดกั้นแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่มีมาตรการรองรับผลกระทบคือ ยังคงจะผ่อนผันให้จ้างแรงงานข้ามชาติในจังหวัดที่มีกิจการที่หาแรงงานไทยไม่ได้ โดยครั้งนี้มีการกระจายอำนาจไปให้แต่ละจังหวัดพิจารณา และมีการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงานที่แต่ละจังหวัดส่งมา ได้มีมติคณะรัฐมนตรี ผ่อนผันให้จ้างแรงงานข้ามชาติทำงานได้ใน 18 กิจการ ในพื้นที่ 37 จังหวัด เป็นจังหวัดชายแดน 10 จังหวัด จังหวัดที่มีกิจการประมงทะเล 18 จังหวัดและจังหวัดที่อยู่ระหว่างปรับปรุงกระบวนการผลิต 9 จังหวัด

ปี 2543 ยังคงมีมติให้คงจำนวน พื้นที่และกิจการที่จะได้รับอนุญาตไว้เท่าเดิมตามมติคณะรัฐมนตรีปี 2542 ต่อไป และให้มีการจัดระบบข้อมูลแรงงานข้ามชาติเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตและแรงงานข้ามชาติที่ถูกส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อใช้ติดตามและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

ปี 2544-2545 เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การเมืองในปีนี้ พรรคการเมืองที่เข้ามาเป็นแกนนำรัฐบาลเปลี่ยนจากพรรคประชาธิปัตย์มาเป็นพรรคไทยรักไทย ซึ่งมีการออกมติดคณะรัฐมนตรีให้มีการจดทะเบียนอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการผ่อนผันให้ผู้

หลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับต่อไปได้อีก 1 ปี เฉพาะผู้ที่มารายงานตัวขึ้นทะเบียนไว้แล้ว จำนวน 568,249 คน

ปี 2547-2550 ได้เปลี่ยนระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติใหม่ โดยได้กำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนทั้งในส่วนแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง โดยแรงงานข้ามชาติที่มีนายจ้างพามารายงานตัวขึ้นทะเบียนของนายจ้าง ส่วนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่ไม่มีนายจ้างพามารายงานตัว หรือทำงานรับจ้างรายวันไม่มีนายจ้างประจำสามารถขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเอง ในทำนองกลับกันนายจ้างที่ยังไม่ได้จ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายหรือเคยจ้างแต่จำนวนไม่พอสามารถมาขึ้นทะเบียนโดยนายจ้างแจ้งความจำนงค์ว่าต้องการแรงงานข้ามชาติในกิจการอะไร เป็นจำนวนเท่าใด และจากประเทศใดใน 3 ประเทศ หรือจะไม่ระบุประเทศก็ได้

ปี 2551-2552 การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติดำเนินการไปตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ การใช้แรงงานข้ามชาติ โดยถูกกฎหมาย สอดคล้องกับบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) จึงดำเนินการจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติในปี 2551 มีการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2550 และใบอนุญาตจะหมดอายุในปี 2551 อยู่และทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ และยังอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว กัมพูชา ที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือใบอนุญาตทำงานหมดอายุไปแล้ว มาจดทะเบียนแรงงานและขอใบอนุญาตทำงาน โดยสามารถอยู่และทำงานในประเทศไทยในงานกรรมกรและผู้รับใช้ในบ้านได้ เป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

ปี 2553-ปัจจุบัน นับจากปี 2553 คณะรัฐมนตรีในยุคต่างๆ ได้มีมติเห็นชอบออกประกาศผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวแก่แรงงานต่างด้าวเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2556

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (2539) ได้ศึกษาการจัดการคนงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษา 4 จังหวัด สาเหตุในการจ้างแรงงานเมียนมาร์ นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 จังหวัด ให้ความเห็นว่าจำเป็นต้องผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผล

ว่าหาคนงานไทยมาทำไม่ได้ และวิธีแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานที่ดีที่สุด คือการจ้างแรงงานเมียนมาร์ และการที่ค่าจ้างระหว่างคนงานไทยกับคนงานเมียนมาร์ แตกต่างกันอย่างนี้ทำให้นายจ้างเห็นช่องทางที่จะแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงาน ขณะเดียวกันก็สามารถลดต้นทุนในการจ้างแรงงานได้อีกส่วนหนึ่ง โดยมีนายจ้างส่วนหนึ่งยอมรับว่าที่จ้างแรงงานเมียนมาร์ มากกว่าคนไทยเพราะเป็นค่าจ้างราคาถูก

กุศล สุนทรธาดาและ อุมารณ ภัทรวานิชย์ (2540) ได้ศึกษากระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเองและความคิดเห็นของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่าในกิจการประมงนั้นสาเหตุที่จ้างแรงงานต่างด้าว เพราะคนไทยชอบทำงานที่มีสภาพดี ส่วนหนึ่งมาจากการศึกษาที่สูงขึ้นของคนไทย จึงมีส่วนทำให้คนไทยอยากทำงานดีๆ นอกจากนี้ คนไทยถึงแม้จะต้องไปเป็นกรรมกรก็ตามแต่ขอให้เป็นการกรรมกรในต่างประเทศเพราะมีรายได้ดีกว่า

มาลีวรรณ เลาะวิถี (2541) ได้ศึกษาผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดัดแปลงกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน พบว่าปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานที่สูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรกและเสี่ยงอันตรายอยู่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทยและไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาคการผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูง ในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน อย่างไรก็ตามในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติ ยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย

จุติธ จูฮาส (2542) ได้ศึกษาการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวและการจ้างงานในประเทศฮังการี ได้กล่าวถึงสาเหตุว่าเหตุใดนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจึงจ้างแรงงานต่างด้าวดังกล่าวดังนี้ แรงงานต่างด้าวมียอธราค่าจ้างที่ถูกกว่าเมื่อเทียบกับการจ้างแรงงานทั่วไป การจ้างแรงงานต่างด้าวมีความต้องการเงื่อนไขในหรือสวัสดิการในการทำงานน้อยกว่าขั้นตอนในการบริหารจัดการใช้เวลานานและมีความซับซ้อน อีกทั้ง ชาวฮังการีเลือกที่จะไม่ทำงานประเภทนี้ ซึ่งประเด็นสำคัญที่เห็นได้เด่นชัดคือ ความต้องการลดต้นทุนในการจ้างแรงงานลง รวมทั้งหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษีในอัตราที่สูงและประกันสังคมให้แก่แรงงาน

ศิริโร โมนิด้า (2542) ได้ศึกษาปัญหาแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่นและได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมขนาดเล็กไปจนถึงในขนาดกลาง เพราะภาวะการแข่งขันทางด้านราคาอย่างรุนแรง ทำให้กิจการต้องการลดต้นทุนลงเพื่อให้สามารถแข่งขันอยู่ได้ ซึ่งในการศึกษาดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงปริมาณการจ้างงานแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และได้มีการนำเสนอประเด็นดังกล่าวไปเสนอต่อกระทรวงยุติธรรมและกระทรวงแรงงานของญี่ปุ่น แต่ไม่ได้รับการตอบรับ ได้มีการกล่าวถึงนโยบายของประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย อีกทั้งยังกล่าวถึงการเพิ่มบทลงโทษในประเทศญี่ปุ่นที่มีต่อผู้ที่จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในการควบคุมอีกด้วย

มิลาด้า โฮราโกว่า (2543) ได้ศึกษาแนวโน้มในปัจจุบันและภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเซเชล ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ดึงดูดให้มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายมากขึ้นดังนี้ โดยทั่วไปแล้วนายจ้างต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ด้วยเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์ที่ดีหลายประการ แต่อย่างไรก็ตามได้มีปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์อีกหลายประการซึ่งทำให้มีแนวโน้มที่จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น เมื่อรวมเข้ากับผลลัพธ์ที่สามารถลดค่าจ้างลงได้จากการหลีกเลี่ยงประกันสังคมและประกันสุขภาพ รายจ่ายทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งที่พักอาศัยชั่วคราว นายจ้างเองก็จะได้เปรียบจากการหลีกเลี่ยงต่างๆผ่านการจ้างงานในรูปแบบดังกล่าว และดูเหมือนว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมายก็จะได้รับอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าพวกที่เข้าเมืองมาอย่างถูกกฎหมาย เพราะจากการหลีกเลี่ยงดังกล่าวของนายจ้าง สามารถนำส่วนต่างดังกล่าวมาเพิ่มเป็นค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายได้

กรมการจัดหางาน (2544) ได้ศึกษาผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศต่อการจ้างงานในประเทศและภาวะเศรษฐกิจ ในส่วนของการคิดเห็นของสถานประกอบการที่ขออนุญาตผ่อนผันนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานพบว่า เนื่องจากมีงานบางประเภทที่แรงงานไทยปฏิเสธที่จะทำงาน ได้แก่ งานก่อสร้าง งานประมงทะเล งานขนถ่ายสินค้าทางน้ำและงานในกิจการต่อเนื่องจากประมงทะเล ซึ่งเป็นงานหนัก งานสกปรก เสี่ยงอันตราย งานที่มีลักษณะซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานไทยประกอบกับแรงงานไทยในพื้นที่มีไม่เพียงพอ สถานประกอบการจึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากมีความ

จำเป็นต้องใช้แรงงานในการดำเนินธุรกิจถึงแม้ว่าสถานประกอบการจะได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ แต่ส่วนใหญ่ยังมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติเนื่องจากขาดแคลนแรงงานในพื้นที่

ธงชัย เพียรแสงบุญ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่พบว่า ไต่ก้งเรือจะมีความพึงพอใจในแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว แต่ในเรือประมงกลับมีแรงงานต่างด้าวมากกว่า เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านแรงงานไทยซึ่งเป็นแรงงานที่หายาก และต้องการค่าตอบแทนสูงทำให้ไต่ก้งเรือไม่สามารถคัดเลือกแรงงานได้ตามที่ต้องการ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ ปัญหาการสื่อสารระหว่างไต่ก้งเรือกับแรงงานต่างด้าว

สุณีย์ จ้อยจรัส (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวมีความอุตสาหกรรมยอดเยี่ยม ไม่เกี่ยงงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาสภาพการจ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้มีวิธีดำเนินงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และ กัมพูชา โดยได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ตามมาตรา 9 ประเภหพิสูจน์สัญชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเภทแรงงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งนายจ้างจะต้องนำแรงงานต่างด้าวไปยังสำนักงานจัดหางานในเขตพื้นที่ที่นายจ้างอาศัยอยู่ ซึ่งในที่นี้ไม่ทราบจำนวนนายจ้างที่แน่ชัด จึงพิจารณาจากจำนวนแรงงานต่างด้าว จำแนกตามสำนักงานจัดหางานที่นายจ้างนำไปขึ้นทะเบียน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และ กัมพูชา โดยได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ตามมาตรา 9 ประเภหพิสูจน์สัญชาติในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเภทแรงงานรับใช้ในบ้าน จากการสุ่มตัวอย่างแล้วได้จำนวน 110 คน โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็นด้วยการสุ่มโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Infinite population) ซึ่งจะได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการหาขนาดตัวอย่างประชากร (W.G. Cochran .1953) ในกรณีที่ไม่มีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Infinite population) ดังนี้

$$N = \frac{P (1-P) Z^2}{d^2}$$

N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ต้องการสุ่ม ในที่นี้คือ 10% หรือ 0.10

Z คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในที่นี้คือ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ดังนั้น $Z = 1.96$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

d คือ สัดส่วนความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ ในที่นี้คือ 0.05

$$N = \frac{0.1(0.7)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$N = 108$$

2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวอย่างจำนวน 110 คน โดยที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างนับได้มากกว่าจำนวนที่จะต้องเก็บข้อมูลตามสูตร การหาตัวอย่างประชากรที่ต้องได้อย่างน้อยที่สุด 110 คน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้วจะนำมาจำแนกขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเขตของที่อยู่อาศัยของนายจ้าง ตามที่นายจ้างได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนที่สำนักงานจัดหางาน

ตาราง 4 จำนวนแรงงานต่างด้าวปี 2555 แสดงจำนวนจำแนกตาม สำนักงานจัดหางานที่นายจ้างนำไปขึ้นทะเบียน

สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว	จำนวน แรงงานต่างด้าว ที่ขึ้นทะเบียน หน่วย : คน	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน แบบสอบถาม หน่วย : ชุด
สจก. 1 (ราชดำเนิน)	1,544	5.9	7
รับผิดชอบ: เขตดุสิต/ ป้อมปราบศัตรูพ่าย/ พระนคร/สัมพันธวงศ์			
สจก. 2 (จตุจักร)			
รับผิดชอบ: เขตจตุจักร/ดอนเมือง/ บางซื่อ/บางเขน/หลักสี่	-	-	-

ตาราง 4 (ต่อ)

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	จำนวน แรงงานต่างด้าว ที่ขึ้นทะเบียน หน่วย : คน	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน แบบสอบถาม หน่วย : ชุด
สจก. 3 (วิภาวดีรังสิต) รับผิดชอบ: เขตดินแดง/พญาไท/ ราชเทวี/ห้วยขวาง	752	2.87	1
สจก. 4 (บางรัก) รับผิดชอบ: เขตบางรัก/ปทุมวัน/ ยานนาวา/สาทร/บางคอแหลม	1,050	4.01	5
สจก. 5 (ธนบุรี) รับผิดชอบ: เขตคลองสาน/ธนบุรี/ บางกอกน้อย/บางกอกใหญ่/บางพลัด	886	3.39	4
สจก. 6 (พุทธมณฑล) รับผิดชอบ: เขตตลิ่งชัน/หนองแขม/ ภาษีเจริญ/ทวีวัฒนา/บางแค	4,098	15.66	17
สจก. 7 (ราษฎร์บูรณะ) รับผิดชอบ: เขตจอมทอง/ทุ่งครุ/ บางขุนเทียน/บางบอน/ราษฎร์บูรณะ	5,614	21.46	24
สจก. 8 (บางนา) รับผิดชอบ: เขตคลองเตย/บางนา/ประเวศ/ พระโขนง/วัฒนา/สวนหลวง	5,368	20.52	23
สจก. 9 (รามอินทรา) รับผิดชอบ เขตคันนายาว/บางกะปิ/ ลาดพร้าว/วังทองหลาง/บึงกุ่ม	1,614	6.17	7

ตาราง 4 (ต่อ)

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ	จำนวน
	แรงงานต่างด้าว ที่ขึ้นทะเบียน หน่วย : คน		แบบสอบถาม หน่วย : ชุด
สจก.10 (มีนบุรี) รับผิดชอบ:เขตคลองสามวา/มีนบุรี/ ลาดกระบัง/สะพานสูง/หนองจอก/ สายไหม	5,240	20.02	22

ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). กรมการจัดหางาน

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสำนักงานจัดหางานแล้ว จะทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จนได้ตามสัดส่วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยนำความรู้ต่างๆที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าจากเอกสารต่างๆอีกทั้งประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง ได้สร้างแบบสอบถามขึ้น ซึ่งแบบสอบถามนี้มีลักษณะทั้งปลายปิด (Closed-ended question) โดยได้กำหนดคำตอบไว้หลายคำตอบ และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ซึ่งเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงาน ด้านแรงงานต่างด้าวได้แก่ สัญชาติของแรงงานต่างด้าว อายุของแรงงานต่างด้าว จำนวนชั่วโมงการทำงาน ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าว แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ด้านนายจ้าง ได้แก่ จำนวนแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาในการจ้างงาน อัตราค่าจ้างแรงงานสวัสดิการแรงงาน สาเหตุที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว ความยุ่งยากของนายจ้างในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถาน

ภาพ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, ขนาดครอบครัว, จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง และลักษณะของที่พักอาศัย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ต่อเดือนของนายจ้าง, รายได้ต่อเดือนของทั้งครอบครัว, รายจ่ายต่อเดือนของนายจ้าง และรายจ่ายของทั้งครอบครัว

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามแล้วส่งกลับ โดยก่อนที่จะทำการออกแบบสอบถามนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเตรียมการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาตำรา สื่อสิ่งพิมพ์ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวิทยานิพนธ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัย อีกทั้งเว็บไซต์ของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ
2. วิเคราะห์ขอบเขตของการศึกษากำหนดกรอบแนวคิดและเขียนข้อคำถาม นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาและครอบคลุมเนื้อหา
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ตรงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
4. ปรับปรุงแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นตามคำแนะนำของกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแก้ไขทางด้านเนื้อหา และสำนวนภาษาไทยไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 40 ชุด
5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างมาปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาสำนวนภาษาและการใช้คำถามต่างๆให้ถูกต้องเหมาะสม เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์
6. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองของกลุ่มตัวอย่าง และนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมินั้นจะใช้การสัมภาษณ์ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้จะมีลักษณะปลายปิดและปลายเปิด (Closed-ended and Open-ended question) โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 110 ชุด จำแนกตามประเภทอาชีพของนายจ้างที่ได้กล่าวข้างต้น

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยทำการตรวจสอบคำตอบจากแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง โดยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมามีจำนวนน้อยไม่จัดอยู่ในขั้นของความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามฉบับเดิมประกอบการสัมภาษณ์จนได้ตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในปริมาณที่มีความน่าเชื่อถือสูง นำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล นำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่เพื่อลงรหัส หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการบรรยายในรูปแบบของตาราง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่เก็บมาได้ โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ (%) ตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

การหาค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 52)

$$p = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ p แทน ค่าร้อยละ
 f แทน ค่าที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) เป็นการหาค่ากลางของข้อมูล เพื่อใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลทั้งหมด ในการเปรียบเทียบข้อมูลแต่ละชุด โดยไม่ต้องพิจารณาข้อมูลทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ

ค่าเฉลี่ย (mean) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 48)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การวัดการกระจายของข้อมูล (Measure of Variation) เป็นการอธิบายว่าข้อมูลแต่ละค่า นั้น มีค่าที่ห่างกันมากน้อยเพียงใด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้คือ

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) (กัลยา วาณิชยปัญญา.

2550: 49)

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

เมื่อ S.D แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. วิเคราะห์สภาพการทำงานโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

3. การทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Test) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550)

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

ความถี่ที่คาดหวัง $E_{ij} = \frac{r_i c_j}{N}$

เมื่อ χ^2 = ค่าไค-สแควร์

O_{ij} = ความถี่ที่ได้จากการสังเกต

E_{ij} = ความถี่ที่คาดหวังไว้หรือความถี่ที่ได้ตามทฤษฎี

r_i = ผลรวมของความถี่ในแถวที่ i

c_j = ผลรวมของความถี่ในแถวที่ j

N = ขนาดประชากร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาศาภาพการจ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิจากการสุ่มประชากร จำนวน 110 ตัวอย่างและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

x^2	แทน	ค่าสถิติของการทดสอบไคว์สแควร์ (Chi-Square Test)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
***	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สภาพการจ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสังคมที่มีผลการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แบ่งผลการวิเคราะห์เป็นสภาพการจ้าง 2 ด้านคือ ด้านแรงงานต่างด้าว และด้านนายจ้างดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านแรงงานต่างด้าวได้แก่ สัญชาติของแรงงานต่างด้าว อายุของแรงงานต่างด้าว จำนวนชั่วโมงการทำงาน ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าว แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

1. สัญชาติของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 65.46 แรงงานสัญชาติลาว จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.11 และแรงงานสัญชาติกัมพูชา จำนวน 7 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 6.36

2. อายุของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวอยู่ในช่วงอายุ 21-25 ปี มากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72 รองลงมาคือช่วงอายุ 15-20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 และน้อยที่สุดคือไม่มีแรงงานต่างด้าวอายุต่ำกว่า 15 ปี ในครัวเรือนเลย

3. จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้แรงงานต่างด้าวทำงานวันละ 10-12 ชั่วโมง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.91 รองลงมาคือไม่สามารถบอกจำนวนชั่วโมงทำงานได้แน่ชัด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 จำนวนชั่วโมงทำงาน 8-10 ชั่วโมง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 และน้อยที่สุดคือ 6-8 ชั่วโมง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.82

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละตามสภาพการจ้างงาน ด้านแรงงานต่างด้าว

สภาพการจ้างงาน ด้านแรงงานต่างด้าว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สัญชาติของแรงงานต่างด้าว	110	100.00
เมียนมาร์	72	65.46
ลาว	31	28.18
กัมพูชา	7	6.35

ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพการจ้างงาน ด้านแรงงานต่างด้าว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุของแรงงานต่างด้าว	110	100.00
น้อยกว่า 15 ปี	0	0
15-20 ปี	29	26.36
21-25 ปี	36	32.72
26-30 ปี	21	19.09
30-35 ปี	14	12.73
35-40 ปี	10	9.10
45 ปีขึ้นไป	0	0
จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานต่างด้าว		
6-8 ชั่วโมง	13	11.82
8-10 ชั่วโมง	17	15.45
10-12 ชั่วโมง	56	50.91
ไม่สามารถบอกได้แน่ชัด	24	21.82

4. ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าวที่ทํานํ้างาน พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวที่มีลักษณะนิสัยขยัน อดทนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.28 รองลงมาคือแรงงานต่างด้าวที่มีความซื่อสัตย์ คิดเป็นร้อยละ 21.55 และรองลงมาอีกคือแรงงานต่างด้าวที่มีความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 18.10

ตาราง 6 ความถี่และค่าร้อยละลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าวที่จ้างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานจ้างงาน	ความถี่	ร้อยละ
ขยัน อดทน	81	23.28
ซื่อสัตย์	75	21.55
ฉลาดเฉลียว มีไหวพริบ	55	15.81
ตรงต่อเวลา	18	5.17
เกียจคร้าน	23	6.61
ทำอะไรเชื่องช้า	21	6.03
มีความรับผิดชอบ	63	18.10
สุขภาพเรียบร้อย	12	3.45
รวม	348	100.00

5. แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีผู้แนะนำมา จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27 รองลงมาคือผ่านนายหน้าจัดหา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 และมาสมัครด้วยตนเอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18

ตาราง 7 จำนวนและค่าร้อยละตามแหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว

แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว	จำนวน(คน)	ร้อยละ
แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว	110	100.00
มาสมัครด้วยตนเอง	9	8.18
ผ่านนายหน้าจัดหาให้	38	34.55
มีผู้แนะนำมา	63	57.27
อื่นๆ	0	0

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านนายจ้าง ได้แก่ จำนวนแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาในการจ้างงาน อัตราค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการแรงงาน สาเหตุที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว ความยุ่งยากของนายจ้างในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

1. จำนวนแรงงานต่างด้าวในครัวเรือน จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือน 1 คน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 51.82 รองลงมาคือ มีแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือน 2 คน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.36 และมีแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือน 3-4 คน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82

2. ระยะเวลาที่ทํานายจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานมาเป็นช่วงเวลา 1-2 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73 รองลงมาคือ 3-4 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.27 4 ปีขึ้นไปจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.82 และน้อยที่สุดต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18

3. อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่อเดือน พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จ่ายอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ในช่วง 7,001-8,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27 รองลงมาคือในช่วง 6,001-7,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 และน้อยที่สุดคือจ่ายค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91

ตาราง 8 จำนวนและค่าร้อยละตามสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านนายจ้าง

สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านนายจ้าง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
จำนวนแรงงานต่างด้าวในครัวเรือน	110	100.00
1 คน	57	51.82
2 คน	51	46.36
3-4 คน	2	1.82
4 คนขึ้นไป	0	0

ตาราง 8 (ต่อ)

สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านนายจ้าง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ทำงานจ้างแรงงานต่างด้าว	110	100.00
ต่ำกว่า 1 ปี	9	8.18
1-2 ปี	47	42.73
3-4 ปี	41	37.27
4 ปีขึ้นไป	13	11.82
อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่อเดือน	110	100.00
ต่ำกว่า 5,000	1	0.91
5,001-6,000	15	13.64
6,001-7,000	17	15.45
7,001-8,000	63	57.27
8,001-9,000	11	10.00
9,000 บาทขึ้นไป	3	2.73

4. สวัสดิการแรงงานอื่นสำหรับแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอาหารเป็นสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.69 รองลงมาคือเงินพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 23.33 และรองลงมาอีกคือวันหยุด-ลาพัก คิดเป็นร้อยละ 22.31

ตาราง 9 ความถี่และค่าร้อยละของสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานต่างด้าว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานต่างด้าว	ความถี่	ร้อยละ
วันหยุด-ลาพัก	87	22.31
เงินพิเศษ	91	23.33
อาหาร	108	27.69
ค่ารักษาพยาบาล	65	16.67
เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	32	8.21
เบิกเงินล่วงหน้า	7	1.79
รวม	390	100.00

5. สาเหตุหลักที่ท่านเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.43 รองลงมาคือแรงงานไทยมีค่าจ้างสูงกว่าแรงงานต่างด้าวมก คิดเป็นร้อยละ 34.29 และรองลงมาอีกคือพึงพอใจกับคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวมกกว่าแรงงานไทย คิดเป็นร้อยละ 18.21

ตาราง 10 ความถี่และค่าร้อยละ สาเหตุหลักที่ท่านเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สาเหตุหลักที่ท่านเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว	ความถี่	ร้อยละ
ไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานได้	102	36.43
แรงงานไทยมีค่าจ้างสูงกว่า		
แรงงานต่างด้าวมก	96	34.29
พึงพอใจกับคุณสมบัติของแรงงาน		
ต่างด้าวมกกว่าแรงงานไทย	51	18.21
แรงงานต่างด้าวมีความชำนาญงานที่ทำ		
มากกว่าแรงงานไทย	31	11.07
รวม	280	100.00

6. ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสวัสดิการในการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.57 รองลงมาคือปัญหาในการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 37.14 และรองลงมาอีกคือปัญหาด้านค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตาราง 11 ความถี่และค่าร้อยละของปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว (ตอบได้มากกว่า1 ข้อ)

ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว	ความถี่	ร้อยละ
ปัญหาในการสื่อสาร	78	37.14
ปัญหาด้านค่าจ้าง	35	16.67
ปัญหาด้านพฤติกรรม	7	3.34
ปัญหาด้านสวัสดิการ	81	38.57
ปัญหาลักทรัพย์	5	2.38
ปัญหาทะเลาะวิวาท	4	1.9
รวม	210	100.00

7. ความยุ่งยากการจดทะเบียนและการต่ออายุแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความยุ่งยากในเรื่องดังกล่าว จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.91 และไม่ยุ่งยาก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09

ตาราง 12 จำนวนและค่าร้อยละของความยุ่งยากการจดทะเบียนและการต่ออายุแรงงานต่างด้าว

ความยุ่งยากของการจดทะเบียนและการต่ออายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ความยุ่งยากของการจดทะเบียนและการต่ออายุ	110	100.00
ยุ่งยาก	78	70.91
ไม่ยุ่งยาก	32	29.09

8. ความคุ้มค่าในการจดทะเบียนและการต่ออายุแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ รู้สึกคุ้มค่าในเรื่องดังกล่าว จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 92.73 และไม่คุ้มค่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27

ตาราง 13 จำนวนและค่าร้อยละของความคุ้มค่าในการจดทะเบียนและการต่ออายุแรงงานต่างด้าว

ความคุ้มค่าในการจดทะเบียน และการต่ออายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ความคุ้มค่าในการจดทะเบียน และการต่ออายุ	110	100.00
คุ้มค่า	102	92.73
ไม่คุ้มค่า	8	7.27

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสังคมที่มีผลการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยทางสังคม ได้แก่ จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง ลักษณะของที่พักอาศัย โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

1. เพศ จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36 เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 83.64

2. อายุ พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31- 40 ปี มากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 รองลงมาคือในช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 ช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 และไม่มีนายจ้างที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีเลย โดยคิดเป็นร้อยละ 0

3. สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36

4. ระดับการศึกษา พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 64.55 รองลงมาคืออนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.09 ระดับปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 และไม่มีนายจ้างที่มีระดับการศึกษาในชั้นประถมศึกษาเลย โดยคิดเป็นร้อยละ 0

5. อาชีพ พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.27 อาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.18 อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และอาชีพอื่นๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

6. จำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากที่สุด 3 - 4 คน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.91 รองลงมาคือ 1 - 2 คน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และน้อยที่สุด มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 คนขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.09

7. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาระพึ่งพิง พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาระพึ่งพิง 1-2 คน มากที่สุด จำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.64 รองลงมาคือ ไม่มีสมาชิกที่อยู่ในภาระพึ่งพิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.91 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาระพึ่งพิง 3-4 คน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 และน้อยที่สุดคือจำนวนสมาชิกที่อยู่ในภาระพึ่งพิง 4 คนขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.81

8. ลักษณะของที่พักอาศัย พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะของที่พักอาศัยเป็นบ้านเดี่ยวมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.27 รองลงมาคือ ตึกแถว/ทาวเฮาส์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 คอนโด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ ลักษณะที่พักอาศัยอื่นๆ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 เช่นเดียวกัน

ตาราง 14 จำนวนและค่าร้อยละของนายจ้างแรงงานต่างด้าวตามปัจจัยทางสังคม

ปัจจัยทางสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	110	100.00
ชาย	18	16.36
หญิง	92	83.64
อายุ	110	100
น้อยกว่า 20 ปี	0	0
21 - 30 ปี	8	7.27
31 - 40 ปี	53	48.18
41 - 50 ปี	45	40.91
51 ปีขึ้นไป	4	3.64

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยทางสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส	110	100.00
โสด	32	29.09
สมรส	60	54.55
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	18	16.36
ระดับการศึกษา	110	100.00
ประถมศึกษา	0	0
มัธยมศึกษาตอนต้น	1	0.91
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	5	4.55
อนุปริญญา/ ปวส.	21	19.09
ปริญญาตรี	71	64.55
ปริญญาตรีขึ้นไป	12	10.90
อาชีพ	110	100.00
ธุรกิจส่วนตัว	52	47.27
ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	16	14.55
พนักงานเอกชน / ลูกจ้าง	31	28.18
อื่นๆ	11	10.00
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	110	100.00
1 - 2 คน	33	30.00
3 - 4 คน	56	50.91
4 คนขึ้นไป	21	19.09

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยทางสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่		
อยู่ในภาระพึ่งพิง	110	100.00
ไม่มี	23	20.90
1 - 2 คน	81	73.64
3 - 4 คน	4	3.64
4 คนขึ้นไป	2	1.82
ลักษณะของที่พักอาศัย	110	100.00
บ้านเดี่ยว	74	67.27
ตึกแถว / ทาวน์เฮาส์	32	29.09
คอนโด	2	1.82
อื่นๆ	2	1.82

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้จากการทำงานเฉลี่ยต่อเดือน รายได้ต่อครอบครัวเดือนเฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายต่อครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายที่ใช้เพื่อการจ้างแรงงานต่างด้าวเฉลี่ยต่อเดือน โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 30,001-35,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 รองลงมาคือมีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 35,001-40,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 น้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 0 ราย คิดเป็นร้อยละ 0

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัวอยู่ในช่วง 60,001-70,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.64 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัวอยู่ในช่วงระหว่าง 70,001-80,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.63 น้อยที่สุดคือไม่มีผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว ต่ำกว่า 30,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 0

3. รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 รองลงมาคือมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 น้อยที่สุดคือมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท โดยมีจำนวน 1 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.91

4. รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว 30,001-40,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 รองลงมาคือมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว อยู่ในช่วงระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 น้อยที่สุดคือไม่มีผู้มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัวอยู่ในช่วงระหว่าง 90,001-100,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 0

ตาราง 15 จำนวนและค่าร้อยละของนายจ้างแรงงานต่างด้าวตามปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	110	100.00
ต่ำกว่า 15,000 บาท	0	0
15,001 - 20,000 บาท	4	3.64
20,001 - 25,000 บาท	15	13.64
25,001 - 30,000 บาท	13	11.82
30,001 - 35,000 บาท	20	18.18
35,001 - 40,000 บาท	17	15.45
40,001 - 45,000 บาท	15	13.64
45,001 - 50,000 บาท	14	12.73
50,000 บาทขึ้นไป	12	10.90

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รายได้ทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน	110	100.00
ต่ำกว่า 30,000 บาท	0	0
30,001 - 40,000 บาท	3	2.73
40,001 - 50,000 บาท	8	7.27
50,001 - 60,000 บาท	14	12.73
60,001 - 70,000 บาท	37	33.64
70,001 - 80,000 บาท	26	23.63
80,001 - 90,000 บาท	9	8.18
90,001 - 100,000 บาท	1	0.91
100,000 บาทขึ้นไป	12	10.91
รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	110	100.00
ต่ำกว่า 15,000 บาท	1	0.91
15,001 - 20,000 บาท	1	0.91
20,001 - 25,000 บาท	28	25.45
25,001 - 30,000 บาท	23	20.90
30,001 - 35,000 บาท	10	9.10
35,001 - 40,000 บาท	19	17.27
40,001 - 45,000 บาท	14	12.73
45,001 - 50,000 บาท	11	10.00
50,000 บาทขึ้นไป	3	2.73

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว	110	100.00
ต่ำกว่า 30,000 บาท	2	1.82
30,001 - 40,000 บาท	38	34.55
40,001 - 50,000 บาท	29	26.36
50,001 - 60,000 บาท	12	10.91
60,001 - 70,000 บาท	6	5.45
70,001 - 80,000 บาท	13	11.82
80,001 - 90,000 บาท	9	8.18
90,001 - 100,000 บาท	0	0
100,000 บาทขึ้นไป	1	0.91

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยอาศัยวิธีการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน แบ่งได้ดังนี้

1.การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง ลักษณะของที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์กับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.1 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับเพศของนายจ้าง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานต่างด้าวกับเพศ พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.135 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.10 หมายความว่าจำนวนแรงงานต่างไม่มีความสัมพันธ์กับเพศของนายจ้าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 16 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับเพศของนายจ้าง

จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)					
เพศ	1คน	2 คน	3-4 คน	4 คนขึ้นไป	รวม
ชาย	16	1	1	0	18
	(14.5)	(0.9)	(0.9)	(0)	(16.4)
หญิง	41	50	1	0	92
	(37.3)	(45.5)	(0.9)	(0)	(83.6)
รวม	57	51	2	0	110
	(51.8)	(46.4)	(1.8)	(0)	(100.0)
Sig. = 0.135*					
$\chi^2 = 8.468$					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10

1.2 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับอายุของนายจ้าง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานต่างด้าวกับอายุ พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่าจำนวนแรงงานต่างมีความสัมพันธ์กับอายุของนายจ้าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 17 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับอายุของนายจ้าง

อายุ	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1คน	2 คน	3-4 คน	4 คนขึ้นไป	
น้อยกว่า 20 ปี	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
21-30 ปี	6 (5.5)	1 (0.9)	1 (0.9)	0 (0)	8 (7.3)
31-40 ปี	32 (29.1)	20 (18.2)	1 (0.9)	0 (0)	53 (48.2)
41-50 ปี	17 (15.5)	28 (25.5)	0 (0)	0 (0)	45 (40.9)
51 ปีขึ้นไป	2 (1.8)	2 (1.8)	0 (0)	0 (0)	4 (3.6)
รวม	57 (51.8)	51 (46.4)	2 (1.8)	0 (0)	110 (100.0)
Sig. = 0.000*** $\chi^2 = 142.752$					

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.3 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับสถานภาพของนายจ้าง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานต่างด้าวกับสถานภาพของนายจ้าง พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่าจำนวนแรงงานต่างมีความสัมพันธ์กับสถานภาพของนายจ้าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 18 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับสถานภาพของนายจ้าง

สถานภาพ	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1คน	2 คน	3-4 คน	4 คนขึ้นไป	
โสด	21 (19.1)	11 (10.0)	0 (0)	0 (0)	32 (29.1)
สมรส	24 (21.8)	35 (31.8)	1 (0.9)	0 (0)	60 (54.5)
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	12 (10.9)	5 (4.5)	1 (0.9)	0 (0)	18 (16.4)
รวม	57 (51.8)	51 (46.4)	2 (1.8)	0 (0)	110 (100.0)
Sig. = 0.000*** $\chi^2 = 36.624$					

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.4 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับระดับการศึกษาของนายจ้าง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานต่างด้าวกับระดับการศึกษาของนายจ้าง พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่าจำนวนแรงงานต่างมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาของนายจ้าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 19 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับระดับการศึกษาของนายจ้าง

ระดับการศึกษา	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1คน	2 คน	3-4 คน	4 คนขึ้นไป	
ประถมศึกษา	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
มัธยมศึกษาตอนต้น	1 (0.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0.9)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	4 (3.6)	1 (0.9)	0 (0)	0 (0)	5 (4.5)
อนุปริญญา/ ปวส.	12 (10.9)	9 (8.2)	0 (0)	0 (0)	21 (19.1)
ปริญญาตรี	33 (30.0)	37 (33.6)	1 (0.9)	0 (0)	71 (64.5)
ปริญญาตรีขึ้นไป	7 (6.4)	4 (3.6)	1 (0.9)	0 (0)	12 (10.9)
รวม	57 (51.8)	51 (46.4)	2 (1.8)	0 (0)	110 (100.0)
Sig. = 0.000***					
$\chi^2 = 246.872$					

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.5 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับอาชีพของนายจ้าง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานต่างด้าวกับระดับอาชีพของนายจ้าง พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับอาชีพของนายจ้าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 20 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับอาชีพของนายจ้าง

อาชีพ	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1 คน	2 คน	3-4 คน	4 คนขึ้นไป	
ธุรกิจส่วนตัว	21 (19.1)	29 (26.4)	2 (1.8)	0 (0)	52 (45.5)
ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	12 (10.9)	4 (3.6)	0 (0)	0 (0)	16 (14.5)
พนักงานบริษัทเอกชน / ลูกจ้าง	19 (17.3)	12 (10.9)	0 (0)	0 (0)	31 (28.2)
อื่นๆ	5 (4.5)	6 (5.5)	0 (0)	0 (0)	11 (10.0)
รวม	57 (51.8)	51 (46.4)	2 (1.8)	0 (0)	110 (100.0)
Sig. = 0.000***					
$\chi^2 = 134.356$					

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.6 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานต่างด้าวกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวของนายจ้างพบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่าจำนวนแรงงานต่างมีความสัมพันธ์กับจำนวนสมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 21 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวของ
นายจ้าง

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1คน	2 คน	3-4 คน	4 คนขึ้นไป	
1-2 คน	30 (27.3)	3 (2.7)	0 (0)	0 (0)	33 (30.0)
3-4 คน	22 (20.0)	34 (30.9)	0 (0)	0 (0)	56 (50.9)
4คนขึ้นไป	5 (4.5)	14 (12.7)	2 (1.8)	0 (0)	21 (19.1)
รวม	57 (51.8)	51 (46.4)	2 (1.8)	0 (0)	110 (100.0)
Sig. = 0.000*** $\chi^2 = 52.284$					

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.7 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับจำนวนสมาชิกในครอบครัว
ที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานต่างด้าวกับจำนวนสมาชิก
ในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงของนายจ้าง พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ
0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่าจำนวนแรงงานต่างมี
ความสัมพันธ์กับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงของนายจ้าง ณ ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 22 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาระพึ่งพิง

จำนวนสมาชิกในครอบครัว ที่อยู่ในภาระพึ่งพิง	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1คน	2 คน	3-4 คน	4 คนขึ้นไป	
ไม่มี	17 (15.5)	6 (5.5)	0 (0)	0 (0)	23 (20.9)
1-2 คน	39 (35.5)	42 (38.2)	0 (0)	0 (0)	81 (73.6)
3-4 คน	1 (0.9)	3 (2.7)	0 (0)	0 (0)	4 (3.6)
4คนขึ้นไป	0 (0)	0 (0)	2 (1.8)	0 (0)	2 (1.8)
รวม	57 (51.8)	51 (46.4)	2 (1.8)	0 (0)	110 (100.0)
Sig. = 0.000*** $\chi^2 = 58.795$					

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.8 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับลักษณะที่อยู่อาศัยของนายจ้าง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานต่างด้าวกับลักษณะที่อยู่อาศัยของนายจ้างพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะที่อยู่อาศัยของนายจ้าง ของนายจ้าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 23 ความสัมพันธ์ของจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับลักษณะที่อยู่อาศัยของนายจ้าง

ลักษณะของที่พักอาศัย	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1คน	2 คน	3-4 คน	4 คนขึ้นไป	
บ้านเดี่ยว	34 (30.9)	40 (36.4)	0 (0)	0 (0)	74 (67.3)
ตึกแถว / ทาวน์เฮาส์	21 (19.1)	11 (10.0)	0 (0)	0 (0)	32 (29.1)
คอนโด	2 (1.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (1.8)
อื่นๆ	0 (0)	0 (0)	2 (1.8)	0 (0)	2 (1.8)
รวม	57 (51.8)	51 (46.4)	2 (1.8)	0 (0)	110 (100.0)
Sig. = 0.025*** $\chi^2 = 53.622$					

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว

2.1 ความสัมพันธ์ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่าจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 24 ความสัมพันธ์ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1คน	2 คน	3-4 คน	4 คนขึ้นไป	
ต่ำกว่า 15,000	0	0	0	0	0
	25.00	25.00	25.00	25.00	100.00
15,001-20,000	4	0	0	0	4
	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00
20,001-25,000	14	1	0	0	15
	93.33	6.67	0.00	0.00	100.00
25,001-30,000	10	3	0	0	13
	76.92	23.08	0.00	0.00	100.00
30,001-35,000	6	14	0	0	20
	30.00	70.00	0.00	0.00	100.00
35,001-40,000	7	10	0	0	17
	41.18	58.82	0.00	0.00	100.00
40,001-45,000	7	8	0	0	15
	46.67	53.33	0.00	0.00	100.00
45,001-50,000	7	7	0	0	14
	50.00	50.00	0.00	0.00	100.00
50,000 ขึ้นไป	2	8	2	0	12
	16.67	66.66	16.67	0.00	100.00
รวม	57	51	2	0	110
	51.82	46.36	1.82	0.00	100.00
Sig. = 0.000***					
$\chi^2 = 211.948$					

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2.2 ความสัมพันธ์ของรายได้ทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการทดสอบพบค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 หมายความว่าจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับรายได้ทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 25 ความสัมพันธ์ของรายได้ทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว

รายได้ทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1คน	2 คน	3-4คน	4 คนขึ้นไป	
ต่ำกว่า 30,000	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
30,001-40,000	3 (2.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (2.7)
40,001-50,000	6 (5.5)	2 (1.8)	0 (0)	0 (0)	8 (7.3)
50,001-60,000	8 (7.3)	6 (5.5)	0 (0)	0 (0)	14 (12.7)
60,001-70,000	17 (15.5)	20 (18.2)	0 (0)	0 (0)	37 (33.6)
70,001-80,000	11 (10.0)	15 (13.6)	0 (0)	0 (0)	26 (23.6)
80,001-90,000	5 (4.5)	4 (3.6)	0 (0)	0 (0)	9 (8.2)
90,001-100,000	0 (0)	1 (0.9)	0 (0)	0 (0)	1 (0.9)
100,000 ขึ้นไป	7 (6.4)	3 (2.7)	2 (1.8)	0 (0)	12 (10.9)
รวม	57 (51.8)	51 (46.4)	2 (1.8)	0 (0)	110 (100.0)

Sig. = 0.000***
 $\chi^2 = 232.573$

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2.3 ความสัมพันธ์ของรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 หมายความว่าจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 26 ความสัมพันธ์ของรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว

รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1 คน	2 คน	3-4 คน	4 คนขึ้นไป	
ต่ำกว่า 15,000	1 (0.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0.9)
15,001-20,000	1 (0.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0.9)
20,001-25,000	12 (10.9)	16 (14.5)	0 (0)	0 (0)	28 (25.5)
25,001-30,000	13 (11.8)	10 (9.1)	0 (0)	0 (0)	23 (20.9)
30,001-35,000	6 (5.5)	4 (3.6)	0 (0)	0 (0)	10 (9.1)
35,001-40,000	12 (10.9)	7 (6.4)	0 (0)	0 (0)	19 (17.3)
40,001-45,000	7 (6.4)	7 (6.4)	0 (0)	0 (0)	14 (12.7)
45,001-50,000	5 (4.5)	6 (5.5)	0 (0)	0 (0)	11 (10.0)
50,000 ขึ้นไป	0 (0)	1 (0.9)	2 (1.8)	0 (0)	3 (2.7)
รวม	57 (51.8)	51 (46.4)	2 (1.8)	0 (0)	110 100.00

Sig. = 0.000***
 $\chi^2 = 201.376$

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2.4 ความสัมพันธ์ของรายจ่ายทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการทดสอบ พบค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 หมายความว่าจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับรายจ่ายทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนของนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ของรายจ่ายทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว

รายจ่ายทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน)				รวม
	1คน	2 คน	3-4คน	4 คนขึ้นไป	
ต่ำกว่า 30,000	2 (1.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (1.8)
30,001-40,000	18 (16.4)	20 (18.2)	0 (0)	0 (0)	38 (34.5)
40,001-50,000	16 (14.5)	13 (11.8)	0 (0)	0 (0)	29 (26.4)
50,001-60,000	8 (7.3)	4 (3.6)	0 (0)	0 (0)	12 (10.9)
60,001-70,000	4 (66.67)	2 (33.33)	0 (0)	0 (0)	6 (5.5)
70,001-80,000	7 (6.4)	6 (5.5)	0 (0)	0 (0)	13 (11.8)
80,001-90,000	2 (1.8)	6 (5.5)	1 (0.9)	0 (0)	9 (8.2)
90,001-100,000	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
100,000 ขึ้นไป	0 (0)	0 (0)	1 (0.9)	0 (0)	1 (0.9)
รวม	57 (51.8)	51 (46.4)	2 (1.8)	0 (0)	110 (100.0)

Sig. = 0.000***
 $\chi^2 = 232.651$

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อแยกพิจารณาตัวแปรอิสระรายตัว พบว่าตัวแปรอิสระในกลุ่มของปัจจัยทางด้านสังคมนั้น เพศ และลักษณะของที่อยู่อาศัย ไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง มีความสัมพันธ์กับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจนั้นรายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนของทั้งครอบครัว รายจ่ายต่อเดือนและรายจ่ายต่อเดือนของทั้งครอบครัว มีความสัมพันธ์กับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย

ตาราง 28 สรุปความสัมพันธ์ของจำนวนแรงงานต่างด้าวกับตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	มีความสัมพันธ์	ไม่มี ความสัมพันธ์
ปัจจัยทางสังคม		
1. เพศ		✓
2. อายุ	✓	
3. สถานภาพ	✓	
4. ระดับการศึกษา	✓	
5. อาชีพ	✓	
6. จำนวนสมาชิกในครอบครัว	✓	
7. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง	✓	
8. ลักษณะของที่อยู่อาศัย		✓
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ		
1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	
2. รายได้ทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน	✓	
3. รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	✓	
4. รายจ่ายทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน	✓	

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการจ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบสภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางสิทธิประโยชน์ และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวภาครัฐต่อไป
2. เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้มาจากการสำรวจแบบสอบถาม (Survey Method) ที่แจกให้กับนายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และ กัมพูชา โดยได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ตามมาตรา 9 ประเทพิสุจน์สัญชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเภทแรงงานรับใช้ในบ้าน จำนวน 110 คน สำหรับวิธีการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับตัวนายจ้างเองทั้งหมด ซึ่งเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 26 กรกฎาคม 2556 ถึง วันที่ 20 สิงหาคม 2556

ประชากรทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จะทำการสุ่มจากประชากรทั้งหมด 110 คน ที่เป็นนายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และ กัมพูชา โดยได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ตามมาตรา 9 ประเทพพิสูจน์สัญชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเภทแรงงานรับใช้ในบ้าน

ซึ่งจะได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการหาขนาดตัวอย่างประชากร (W.G. Cochran .1953) ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Infinite population) ดังนี้

$$N = \frac{P (1-P) Z^2}{d^2}$$

N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ต้องการสุ่ม ในที่นี้คือ 10% หรือ 0.10

Z คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในที่นี้คือ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ดังนั้น $Z = 1.96$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

d คือ สัดส่วนความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ ในที่นี้คือ 0.05

$$N = \frac{0.1(0.7)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$N = 108$$

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวอย่างจำนวน 110 คน โดยที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างนับได้มากกว่าจำนวนที่จะต้องเก็บข้อมูลตามสูตร การหาตัวอย่างประชากรที่ต้อง

ได้อย่างน้อยที่สุด 110 คน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้วจะนำมาจำแนกขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเขตของที่อยู่อาศัยของนายจ้าง ตามที่นายจ้างได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนที่สำนักงานจัดหางาน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. สภาพการจ้างงาน

1.1 ด้านแรงงานต่างด้าว ได้แก่ สัญชาติของแรงงานต่างด้าว อายุของแรงงานต่างด้าว จำนวนชั่วโมงการทำงาน ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าว แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว

1.2 ด้านนายจ้าง ได้แก่ จำนวนแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาในการจ้างงาน อัตราค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการแรงงาน สาเหตุที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว ความยุ่งยากของนายจ้างในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายในจังหวัดกรุงเทพมหานครมีดังนี้

2.1 ปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ขนาดครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง ลักษณะของที่พักอาศัย

2.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ต่อเดือนของนายจ้าง รายได้ต่อเดือนของทั้งครอบครัว รายจ่ายต่อเดือนของนายจ้าง รายจ่ายของทั้งครอบครัว

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ดำารบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงาน ด้านแรงงานต่างด้าว ได้แก่ สัญชาติของแรงงานต่างด้าว อายุของแรงงานต่างด้าว จำนวนชั่วโมงการทำงาน ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าว แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ด้านนายจ้าง ได้แก่ จำนวนแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาในการจ้างงาน อัตราค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการแรงงาน สาเหตุที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว ความยุ่งยากของนายจ้างในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ความคุ้มค่า

ของค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, ขนาดครอบครัว, จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง และลักษณะของที่พักอาศัย โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ต่อเดือนของนายจ้าง, รายได้ต่อเดือนของทั้งครอบครัว, รายจ่ายต่อเดือนของนายจ้าง และรายจ่ายของทั้งครอบครัว โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไข สำนวนภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่นๆ ให้ถูกต้องและชัดเจนเพื่อนำกลับไปปรับปรุงแก้ไขและให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อให้ได้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ ก่อนนำไปใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับนายจ้างได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนที่สำนักงานจัดหางาน

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับประชากร คือ นายจ้างได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนที่สำนักงานจัดหางาน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเภทแรงงานรับใช้ในบ้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับนายจ้างได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนที่สำนักงานจัดหางาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกต่อนั้นได้ทำการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส ตามที่ได้กำหนดค่าไว้ และนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกโดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ โปรแกรม SPSS for Window Version 17 และการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปรแล้วคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลสภาพการจ้างแรงงาน ด้านแรงงานต่างด้าว ได้แก่ สัญชาติของแรงงานต่างด้าว อายุของแรงงานต่างด้าว จำนวนชั่วโมงการทำงาน ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าว แหล่งที่มาของ

แรงงานต่างด้าว ด้านนายจ้าง ได้แก่ จำนวนแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาในการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง แรงงาน สวัสดิการแรงงาน สาเหตุที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว ความยุ่งยากของนายจ้างในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว คิดเป็นค่าร้อยละ

2. ปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับระดับการศึกษา อาชีพ ขนาด ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง ลักษณะของที่พักอาศัย คิดเป็นค่าร้อยละ

3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ต่อเดือนของนายจ้าง รายได้ต่อเดือนของทั้งครอบครัว รายจ่ายต่อเดือนของนายจ้าง รายจ่ายของทั้งครอบครัว คิดเป็นค่าร้อยละ

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ที่มีอิทธิพลต่อจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square Test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสภาพการจ้างแรงงาน

1.1 ด้านแรงงานต่างด้าว ได้แก่

สัญชาติของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 65.46 แรงงานสัญชาติลาว จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.11 และแรงงานสัญชาติกัมพูชา จำนวน 7 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 6.36

อายุของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวอยู่ในช่วงอายุ 21-25 ปี มากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72 รองลงมาคือช่วงอายุ 15-20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 และน้อยที่สุดคือไม่มีแรงงานต่างด้าวอายุต่ำกว่า 15 ปีในครัวเรือนเลย

จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้แรงงานต่างด้าวทำงานวันละ 10-12 ชั่วโมง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.91 รองลงมาคือไม่สามารถบอกจำนวนชั่วโมงทำงานได้แน่ชัด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 จำนวนชั่วโมงทำงาน 8-10 ชั่วโมง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 และน้อยที่สุดคือ 6-8 ชั่วโมง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.82

ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าวที่ท่่านจ้างงาน พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวที่มีลักษณะนิสัยขยัน อดทนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.28 รองลงมาคือแรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์ คิดเป็นร้อยละ 21.55 และรองลงมาอีกคือแรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 18.10

แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีผู้แนะนำมา จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27 รองลงมาคือผ่านนายหน้าจัดหา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 และมาสมัครด้วยตนเอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18

1.2 ด้านนายจ้าง ได้แก่

จำนวนแรงงานต่างด้าวในครัวเรือน พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือน 1 คน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 51.82 รองลงมาคือ มีแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือน 2 คน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.36 และมีแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือน 3-4 คน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82

อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จ่ายอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ในช่วง 7,001-8,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27 รองลงมาคือในช่วง 6,001-7,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 และน้อยที่สุดคือจ่ายค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91

ระยะเวลาที่ทํานจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานมาเป็นช่วงเวลา 1-2 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73 รองลงมาคือ 3-4 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.27 4 ปีขึ้นไปจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.82 และน้อยที่สุด ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18

สวัสดิการแรงงานอื่นสำหรับแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอาหารเป็นสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.69 รองลงมาคือเงินพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 23.33 และรองลงมาอีกคือวันหยุด-ลาพัก คิดเป็นร้อยละ 22.31

ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสวัสดิการในการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.57 รองลงมาคือปัญหาในการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 37.14 และรองลงมาอีกคือปัญหาด้านค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 16.67

แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีผู้แนะนำมา จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27 รองลงมาคือผ่านนายหน้าจัดหา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 และมาสมัครด้วยตนเอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18

ความยุ่งยากการจดทะเบียนและการต่ออายุแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความยุ่งยากในเรื่องดังกล่าว จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.91 และไม่ยุ่งยาก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09

ความคุ้มค่าในการจดทะเบียนและการต่ออายุแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รู้สึกคุ้มค่าในเรื่องดังกล่าว จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 92.73 และไม่คุ้มค่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27

2. ปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่

เพศ จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36 เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 83.64

อายุ พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31- 40 ปี มากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 รองลงมาคือในช่วงอายุระหว่าง 41-50 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 ช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 และไม่มีนายจ้างที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีเลย โดยคิดเป็นร้อยละ 0

สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 64.55 รองลงมาคืออนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.09 ระดับปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 และไม่มีนายจ้างที่มีระดับการศึกษาในชั้นประถมศึกษาเลย โดยคิดเป็นร้อยละ 0

อาชีพ พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.27 อาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.18 อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และอาชีพอื่นๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

จำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากที่สุด 3-4 คน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.91 รองลงมาคือ 1-2 คน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และน้อยที่สุด มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4คนขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.09

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาระพึ่งพิง พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาระพึ่งพิง 1-2 คน มากที่สุด จำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.64 รองลงมาคือ ไม่มีสมาชิกที่อยู่ในภาระพึ่งพิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.91 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาระพึ่งพิง 3-4 คน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 และน้อยที่สุดคือจำนวนสมาชิกที่อยู่ในภาระพึ่งพิง 4คนขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.81

ลักษณะของที่พักอาศัย พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะของที่พักอาศัยเป็นบ้านเดี่ยวมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.27 รองลงมาคือ ตึกแถว/ทาวเฮาส์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 คอนโด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ ลักษณะที่พักอาศัยอื่นๆ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 เช่นเดียวกัน

3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการศึกษพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 30,001-35,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 รองลงมาคือมีรายได้ในช่วงระหว่าง 35,001-40,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 น้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 0 ราย คิดเป็นร้อยละ 0

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว จากการศึกษพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัวอยู่ในช่วง 60,001-70,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.64 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัวอยู่ในช่วงระหว่าง 70,001-80,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.63 น้อยที่สุดคือไม่มีผู้ให้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว ต่ำกว่า 30,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 0

รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน จากการศึกษพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 รองลงมาคือมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 น้อยที่สุดคือมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท โดยมีจำนวน 1 คน เท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 0.91

รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว จากการศึกษพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว 30,001-40,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 รองลงมาคือมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว อยู่ในช่วงระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 น้อยที่สุดคือไม่มีผู้ให้รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัวอยู่ในช่วงระหว่าง 90,001 - 100,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 0

4. ปัจจัยที่มีผลต่อจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยอาศัยวิธีการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน แบ่งได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง ลักษณะของที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์กับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว

ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานต่างด้าวกับเพศ พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.135 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.10 หมายความว่าจำนวนแรงงานต่างไม่มีความสัมพันธ์กับเพศของนายจ้าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานต่างด้าวกับอายุ พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าค่า
นัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด
0.01 หมายความว่าจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนาย
จ้างซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่าง
ด้าว พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทาง
สถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่าจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับรายได้ทั้ง
ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าค่า
นัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด
0.01 หมายความว่าจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับรายจ่ายเฉลี่ย
ต่อเดือนของนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างรายจ่ายทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนกับจำนวนการจ้างแรงงานต่าง
ด้าว พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทาง
สถิติที่กำหนด 0.01 หมายความว่าจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับรายจ่ายทั้ง
ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนของนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

การศึกษาสภาพการจ้างงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาค
ครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งเป็นนายจ้างที่นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย
ตามมาตรา 9 ประเพณีพิธีสัญชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเภทแรงงานรับใช้ในบ้าน ณ
สำนักจัดหางานใน จำนวน 110 คน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ในการศึกษาครั้งนี้ได้พิจารณาข้อมูลสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็นประเด็น
ด้านแรงงานต่างด้าว และ ประเด็นของนายจ้าง ผลการศึกษาเบื้องต้นสามารถสรุปสภาพการจ้างงาน
ด้านแรงงานต่างด้าวได้ว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ถือสัญชาติเมียนมาร์มากที่สุด มีอายุอยู่
ในช่วง 21-25 ปี มากที่สุด ซึ่งจะมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 10-12 ชั่วโมงต่อวัน ในที่นี้แรงงานต่าง
ด้าวไม่ได้ทำงานหนักต่อเนื่องทุกชั่วโมง ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีความขยัน
อดทน ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณีย์ จ้อยจรัส (2547 : 74-75)

เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความขยันอดทน และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

สภาพการจ้างงาน ด้านนายจ้างนั้น นายจ้างส่วนใหญ่จะมีแรงงานต่างด้าวในครัวเรือน 1-2 คน นายจ้างส่วนใหญ่ให้เงินเดือนแก่แรงงานต่างด้าว 7,001-8,000 บาท แรงงานต่างด้าวเรียกจ้างอัตราค่าจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นกว่าแต่ก่อน ระยะเวลาในการจ้างงานส่วนใหญ่จะเป็นระยะเวลา 1-2 ปี โดยส่วนใหญ่ นายจ้างให้สวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวเป็นอาหาร เงินพิเศษในช่วงเทศกาลต่าง ๆ รวมทั้งการอนุญาตให้มีวันหยุด-ลาพักตามความเหมาะสม

ผลการศึกษาพบว่า การที่นายจ้างไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานในภาคครัวเรือน รวมทั้งอัตราค่าจ้างแรงงานไทยสูงกว่ามาก เป็นสาเหตุหลักที่นายจ้างตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในครัวเรือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีวรรณ เลาะวิถิ (2541 : 69) เรื่องการศึกษาผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดูแลรักษาโรงงานอาหารแช่เยือกแข็งในประเทศไทยในจังหวัดลำพูน ที่พบว่า แรงงานไทยปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรกและเสี่ยงอันตรายอยู่ แรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูง ในขณะที่แรงงานต่างชาติดูแลโรงงานที่ถูกกว่าและมีความขยัน อดทน ไม่เกียจคร้าน

ปัญหาที่นายจ้างพบในการจ้างแรงงานต่างด้าวได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการในการจ้างแรงงานต่างด้าวนายจ้างได้ให้ข้อมูลว่าแรงงานต่างด้าวมักจะเอ่ยปากเรียกร้องขอสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ปัญหาอีกประเด็นหนึ่งซึ่งพบรองลงมา คือ ปัญหาในการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างไม่แน่ใจว่าแรงงานต่างด้าวเข้าใจในคำสั่งที่มอบหมายในการทำงานหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย เพียรแสงบุญ (2546 : 73) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ ปัญหาการสื่อสารระหว่างได้แก่การสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ปัญหาด้านค่าจ้างที่ปัจจุบันปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น สำหรับแหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่นายจ้างได้ให้ข้อมูลว่ามีการแนะนำมาจากคนรู้จัก หรือแรงงานต่างด้าวนำพาญาติพี่น้องหรือเพื่อนมาอีกทอด ซึ่งหากไม่มีในส่วนดังกล่าว นายจ้างส่วนหนึ่งจะใช้บริการจัดหาผ่านทางนายหน้า จากความคิดของนายจ้างส่วนใหญ่ พบว่าในปัจจุบันมีความยุ่งยากของนายจ้างในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแต่ในความยุ่งยากดังกล่าว นายจ้างส่วนใหญ่ยังคงเล็งเห็นว่ามีความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ในการวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านสังคมและเศรษฐกิจกับจำนวนแรงงานต่างด้าวนั้นพบว่า เพศ และ ลักษณะที่อยู่อาศัยของนายจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนแรงงานต่างด้าว โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง มีความสัมพันธ์กับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจนั้นรายได้

ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนของทั้งครอบครัว รายจ่ายต่อเดือนและรายจ่ายต่อเดือนของทั้งครอบครัว มีความสัมพันธ์กับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. จำนวนแรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ซึ่งยังมีแรงงานไทยอีกจำนวนมากว่างงาน รัฐบาลโดยสำนักจัดหางานควรให้ความสำคัญของการว่างงานของแรงงานไทย โดยจับคู่ความต้องการจ้างงานจากนายจ้างที่มีอยู่กับผู้ที่ต้องการทำงานในภาคครัวเรือนอย่างจริงจังเนื่องจาก ผู้วิจัยพบผลส่วนใหญ่ นายจ้างต้องการจ้างแรงงานไทยแต่ไม่สามารถจัดหาได้

2. สภาพการจ้างงาน ด้านนายจ้าง จากการให้ข้อมูลของนายจ้าง ในปัจจุบันการลงทะเบียน และการต่ออายุของแรงงานต่างด้าวเพื่อที่จะเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายยังไม่มีระบบ ระเบียบ มีขั้นตอนยุ่งยากและใช้เวลามากในการดำเนินการ ทำให้นายจ้างส่วนหนึ่งยังคงไม่นำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนให้ถูกกฎหมาย

3. การควบคุมอัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าว เพื่อปกป้องสิทธิแรงงานไทย โดยปัจจุบันนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไทยคือวันละ 300 บาท และจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันได้รับอัตราค่าจ้างส่วนใหญ่ 7,001-8,000 บาท และมีอำนาจเรียกร้องอัตราค่าจ้างจนเกือบจะเทียบเท่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไทย

3. ปัจจัยทางสังคม จากผลการศึกษาสะท้อนว่านายจ้างที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงมาก จะทำให้จำนวนในการจ้างแรงงานต่างด้าวมักขึ้น ดังนั้นหากรัฐบาลมีการจัดตั้งสถาน พยาบาลดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงเพิ่มมากขึ้นจากที่มีในปัจจุบัน ก็จะสามารถลดจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มากนักน้อย

5. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ จากผลการศึกษาพบว่าระดับรายได้ของนายจ้าง และทั้งครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว สะท้อนให้เห็นถึงสภาพสังคมในปัจจุบันว่านายจ้างส่วนใหญ่เมื่อมีรายได้สูงขึ้น และมักจะจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ในครัวเรือน เพื่อดูแลรับผิดชอบงานบ้าน รวมทั้งการดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งอาจจะทำให้ครอบครัวขาดความอบอุ่น ขาดการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ดังนั้นภาครัฐควรรณรงค์และส่งเสริม การทำกิจกรรมและการใช้เวลาว่างร่วมกัน และให้ทุกคนรู้ในครอบครัวรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน เพื่อเสริมสร้างพลังในครอบครัวต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาด้วยสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการแรงงาน ในปัจจุบันมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนน้อยมาก
2. ควรใช้การวิเคราะห์แบบถดถอย (Regression Analysis) เพื่อให้ได้ผลในการวิจัยที่สามารถนำไปเป็นประโยชน์ได้มากขึ้น
3. ควรศึกษาและติดตามสถานการณ์แรงงานต่างด้าวให้เป็นข้อมูลปัจจุบันเสมอ เนื่องจากมีการต่ออายุ ขยายเวลาการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนต่างๆ อยู่เสมอๆ





บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555, ธันวาคม). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรประจำปี 2555. วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรประจำปี 2555. (2555): 1-6.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. (2547). คนต่างด้าวในประเทศไทยคือใครบ้าง? มีจำนวนเท่าไร? ระบบฐานข้อมูลแบบไหนคือคำตอบ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กุศล สุนทรธาดา; และอุมาภรณ์ภัทรวานิชน์. (2540). กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณะอนุกรรมการเรื่องแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองวุฒิสภา. (2552). รายงานพิจารณาศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ปี 2551-2552. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคมวุฒิสภา.
- จินตนา พรพิไลพรรณ. (2531). เศรษฐศาสตร์มหภาค2. คณะเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : ฝ่ายตำราและอุปกรณ์การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจริญศิลป์ อินทะผืด และคณะ. (2553). คู่มือด้านสิทธิและหน้าที่แรงงานข้ามชาติ (สำหรับผู้ปฏิบัติงาน). กรุงเทพฯ: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)
- ชินเนียร์ รัตภักดิ์. (2544). ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย เพียงแสงบุญ. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2543). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. คณะเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาลีวรรณ เลาะวิถิ. (2541). ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้าง แรงงานไทยในจังหวัดลำพูน. เชียงใหม่: การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์และคณะ. (2539). การศึกษาเชิงนโยบายในการจัดการคนงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย: กรณีศึกษา 4 จังหวัด. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2552). การทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหาร จัดการและแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. กรุงเทพฯ:สำนักงาน แรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก.
- สุนทรี เรืองทรัพย์. (2544). การพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2535). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุณี จัตราคม. (2535). เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- สุณีย์ จ้อยจำรัส. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการ อาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อัญมิกา ทองเปลว. (2542). การศึกษาวิเคราะห์การจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ปี 2541. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Horáková, Milada. (2000). Migration and its Influence on the Labour Market in the Czech Republic. Research Institute for Labour and Social Affairs Prague.
- Juhász, Judith. (1999). Illegal labour migration and employment in Hungary. Geneva : ILO Conditions of Work Branch, International Labour Office.
- Monita, Kiriro. (2007). Promblem of Foreign Workers in Japan. International Journal of Academic Research in Human Resources.
- Yacob, Peter. (2012). The Impact of Employment of Foreign Workers: Local Employability and Trade Union Roles in Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย

สภาพการจ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านแรงงานต่างด้าวและ
ด้านนายจ้าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลการจ้างแรงงานต่าง
ด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ปัจจัยด้านสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้า
เมืองอย่างถูกกฎหมาย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงาน
แรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

จึงใคร่ขอท่านได้โปรดกรอกแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และขอขอบคุณในความร่วมมือ
มา ณ โอกาสนี้

นางสาว พิชชานันท์ เรืองรัตน์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

ให้ท่านเลือกทำเครื่องหมายถูก ✓ ในช่องสี่เหลี่ยมที่ท่านคิดว่าถูกที่สุด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงาน ด้านแรงงานต่างด้าว

1. สัญชาติของแรงงานต่างด้าว

☐ 1. เมียนมาร์	☐ 2. ลาว	☐ 3. กัมพูชา
---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------
2. อายุของแรงงานต่างด้าว

☐ 1. น้อยกว่า 15 ปี	☐ 5. 30-35 ปี
☐ 2. 15-20 ปี	☐ 6. 35-40 ปี
☐ 3. 21-25 ปี	☐ 7. 40-45 ปี
☐ 4. 26-30 ปี	☐ 8. 45 ปีขึ้นไป
3. จำนวนชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมง / วัน

☐ 1. 6-8 ชั่วโมง	☐ 3. 10-12 ชั่วโมง
☐ 2. 8-10 ชั่วโมง	☐ 4. ไม่สามารถบอกได้แน่ชัด
4. ลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ 1. ขยัน อดทน	☐ 5. เกียจคร้าน
☐ 2. ซื่อสัตย์	☐ 6. ทำอะไรเชื่องช้า
☐ 3. ฉลาดเฉลียว มีไหวพริบ	☐ 7. มีความรับผิดชอบ
☐ 4. ตรงต่อเวลา	☐ 8. สุขภาพเรียบร้อย
5. เริ่มแรกท่านจัดหาแรงงานต่างด้าวมาจากแหล่งใด

☐ 1. มาสมัครด้วยตนเอง	☐ 3. มีผู้แนะนำมา
☐ 2. ผ่านนายหน้าจัดหาให้	☐ 4. อื่นๆ

แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงาน ด้านนายจ้าง

1. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ท่านทำการจ้าง

☐ 1. 1 คน	☐ 3. 3-4 คน
☐ 2. 2	☐ 4. 4 คนขึ้นไป
2. อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว บาท / เดือน

☐ 1. ต่ำกว่า 5,000	☐ 4. 7,001-8,000
☐ 2. 5,001-6,000	☐ 5. 8,001-9,000
☐ 3. 6,001-7,000	☐ 6. 9,000 บาทขึ้นไป

3. ระยะเวลาที่ท่านจ้างแรงงานต่างด้าว

- ☐ 1. ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 3. 3-4 ปี
☐ 2. 1-2 ปี ☐ 4. 4 ปีขึ้นไป

4. สวัสดิการแรงงานอื่นสำหรับแรงงานต่างด้าว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1. วันหยุด-ลาพัก ☐ 4. ค่ารักษาพยาบาล
☐ 2. เงินพิเศษ ☐ 5. เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย
☐ 3. อาหาร ☐ 6. เบิกเงินล่วงหน้า

5. สาเหตุหลักที่ท่านเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1. ไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานได้
☐ 2. แรงงานไทยมีค่าจ้างสูงกว่าแรงงานต่างด้าวมาก
☐ 3. พึงพอใจกับคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย
เช่น มีความขยัน อดทน
☐ 4. แรงงานต่างด้าวมีความชำนาญงานที่ทำมากกว่าแรงงานไทย

6. ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1. ปัญหาในการสื่อสาร ☐ 4. ปัญหาด้านสวัสดิการ
☐ 2. ปัญหาด้านค่าจ้าง ☐ 5. ปัญหาหลักทรัพย์
☐ 3. ปัญหาด้านพฤติกรรม ☐ 6. ปัญหาทะเลาะวิวาท

7. ขั้นตอนการจดทะเบียนและการต่ออายุแรงงานต่างด้าวมียุ่ที่ยากหรือไม่

- ☐ 1. ยุ่งยาก ☐ 2. ไม่ยุ่งยาก

8. ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนและการต่ออายุแรงงานต่างด้าวมีความคุ้มค่าสำหรับท่านหรือไม่

- ☐ 1. คุ้มค่า ☐ 2. ไม่คุ้มค่า

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลการจ้างแรงงานต่าง
 ด้าวในภาคครัวเรือนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ปัจจัยด้านสังคม

1. เพศ

- ☐ 1. หญิง ☐ 2. ชาย

2. ปัจจุบันท่านอายุ

- ☐ 1. น้อยกว่า 20 ปี ☐ 4. 41-50 ปี
☐ 2. 21-30 ปี ☐ 5. 51 ปีขึ้นไป
☐ 3. 31-40 ปี

3. สถานภาพ

- ☐ 1. โสด ☐ 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่
☐ 2. สมรส

4. ระดับการศึกษาของท่าน

- ☐ 1. ประถมศึกษา ☐ 4. อนุปริญญา / ปวส.
☐ 2. มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 5. ปริญญาตรี
☐ 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ☐ 6. ปริญญาตรีขึ้นไป

5. อาชีพ

- ☐ 1. ธุรกิจส่วนตัว ☐ 3. พนักงานบริษัทเอกชน / ลูกจ้าง
☐ 2. ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 4. อื่นๆ

6. จำนวนสมาชิกในครอบครัว

- ☐ 1. 1-2 คน ☐ 2. 3-4 คน ☐ 3. 4คนขึ้นไป

7. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในภาระพึ่งพิง

- ☐ 1. ไม่มี ☐ 2. 1-2 คน ☐ 3. 3-4 คน ☐ 4. 4คนขึ้นไป

8. ลักษณะของที่พักอาศัย

- ☐ 1. บ้านเดี่ยว ☐ 3. คอนโด
☐ 2. ตึกแถว / ทาวเฮาส์ ☐ 4. อื่นๆ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคครัวเรือนที่
 เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

1. ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน / บาท

- ☐ 1. ต่ำกว่า 15,000 ☐ 6. 35,001-40,000
☐ 2. 15,001-20,000 ☐ 7. 40,001-45,000
☐ 3. 20,001-25,000 ☐ 8. 45,001-50,000
☐ 4. 25,001-30,000 ☐ 9. 50,000 ขึ้นไป
☐ 5. 30,001-35,000

2. ปัจจุบันท่านมีรายได้ทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน / บาท

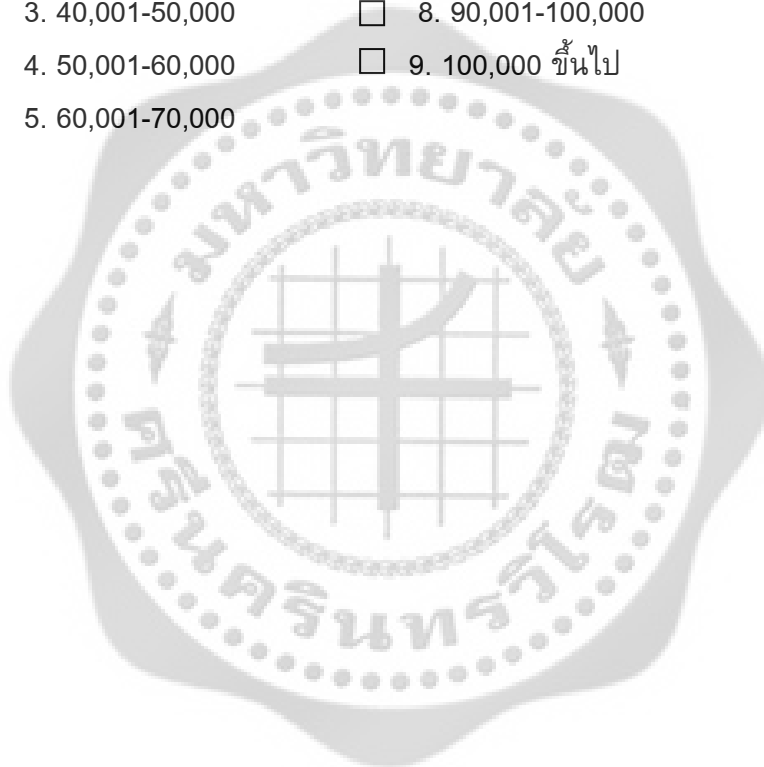
- ☐ 1. ต่ำกว่า 30,000 ☐ 6. 70,001-80,000
☐ 2. 30,001-40,000 ☐ 7. 80,001-90,000
☐ 3. 40,001-50,000 ☐ 8. 90,001-100,000
☐ 4. 50,001-60,000 ☐ 9. 100,000 ขึ้นไป
☐ 5. 60,001-70,000

3. ปัจจุบันท่านมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน / บาท

- | | |
|---|---|
| ☐ 1.ต่ำกว่า 15,000 | ☐ 6. 35,001-40,000 |
| ☐ 2.15,001-20,000 | ☐ 7. 40,001-45,000 |
| ☐ 3. 20,001-25,000 | ☐ 8. 45,001-50,000 |
| ☐ 4. 25,001-30,000 | ☐ 9. 50,000 ขึ้นไป |
| ☐ 5. 30,001-35,000 | |

4. ปัจจุบันท่านมีรายจ่ายทั้งครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน / บาท

- | | |
|---|--|
| ☐ 1.ต่ำกว่า 30,000 | ☐ 6. 70,001-80,000 |
| ☐ 2. 30,001-40,000 | ☐ 7. 80,001-90,000 |
| ☐ 3. 40,001-50,000 | ☐ 8. 90,001-100,000 |
| ☐ 4. 50,001-60,000 | ☐ 9. 100,000 ขึ้นไป |
| ☐ 5. 60,001-70,000 | |



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวพิชชานันท์ เรืองรัตน์
วันเดือนปีเกิด	5 กรกฎาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนาถ
พ.ศ. 2556	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

