



สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต  
Employment conditions of migrants from Myanmar in the services business  
in Phuket Province.

สิรายุ ดวงจิตร  
Sirayu Duangchitra

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Business Administration  
Prince of Songkla University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์      สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

ผู้เขียน                นายสิริรายุ ดวงจิตร

สาขาวิชา              บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....  
(ดร.ภาสกร ธรรมโชติ)

.....ประธานกรรมการ  
(ดร.ศุภฤตม์ ถาวรยุติการต์)

.....กรรมการ  
(ดร.ภาสกร ธรรมโชติ)

.....กรรมการ  
(ดร.วีระศักดิ์ คงฤทธิ์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.ภาสกร ธรรมโชติ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นายสิริราช ดวงจิตร)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายสิริราษฎร์ ดวงจิตร)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์   สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต  
ผู้เขียน           นายสิริราษฎร์ ดวงจิตร  
สาขาวิชา         บริหารธุรกิจ  
ปีการศึกษา       2558

### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการตามกลุ่มอาชีพในจังหวัดภูเก็ต ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 ราย ที่ทำงานในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต อันได้แก่ ธุรกิจรับทำความสะอาด ธุรกิจโรงแรมห้องพัก ธุรกิจร้านอาหาร และธุรกิจบริการซักรีด

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีเชื้อชาติพม่า มีภูมิลำเนาจากพื้นที่ มะละแหม่ง เดินทางมาเพื่อมาทำงานในธุรกิจบริการที่จังหวัดภูเก็ต โดยแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาโดยตรง โดยได้รับค่าจ้างเฉลี่ยมากกว่าวันละ 300 บาท และมีรายได้อื่นๆเพิ่มได้แก่ ค่ากะ ทิป จำนวนวันหยุด จำนวนชั่วโมงการทำงาน สวัสดิการ ซึ่งมีสภาพการจ้างงาน มีความแตกต่างกันตามกลุ่มธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะควรจัดให้มีหน่วยงานกลางในการให้ความรู้พัฒนาฝีมือของแรงงาน ให้การศึกษา มีการสอนทักษะการใช้ภาษาไทยเบื้องต้นรวมถึงมีการทดสอบ มีวัดคุณภาพมาตรฐานของฝีมือแรงงานต่างด้าวก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย

<b>Thesis Title</b>	Employment conditions of migrants from Myanmar in the services business in Phuket.
<b>Author</b>	Sirayu Duangchitra
<b>Major Program</b>	Business Administration
<b>Academic Year</b>	2015

### **Abstract**

The research on the employment of migrants workers in the services business in Phuket. The purpose is to study 1) the employment of foreign workers in Myanmar citizenship services in Phuket 2) to compare the working conditions of foreign workers in Myanmar citizenship by a group of professional business services in Phuket. Conducted by questionnaire To collect data from a sample of 385 people working in business in Phuket, including cleaning business. Hotel accommodation Restaurant Business And laundry

The research found that Myanmar migrant workers Citizenship Most were female, aged between 20-30 years with primary education. Married Most Buddhists Myanmar races Being from the area travel to Moulmein to work in the service business in Phuket. Myanmar citizenship by migrants directly. It has been paid more than 300 baht and other income increased overtime pay, holiday tip number of working hours, which is the welfare conditions of employment. According to a different group. Statistical significance

Feedback should be provided with the central authorities in the development of knowledge workers, providing education to teach language skills, including Thailand preliminary testing. A quality standard of craft workers first came to work in Thailand.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือรวมทั้ง การให้คำแนะนำและกำลังใจอย่างดีจาก ดร.ภาสกร ธรรมโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่อง แนะนำให้ความสะดวกในการค้นคว้าวิจัย การเขียนวิทยานิพนธ์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบความถูกต้องจึงทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ คณาจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ และ วิทยาลัยชุมชนสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ และให้คำแนะนำต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ให้บริการอย่างเต็มที่และรวดเร็วเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ เจ้าของสถานประกอบการต่างๆ ในจังหวัดภูเก็ต ที่ให้ความอนุเคราะห์อนุญาตให้ ลูกจ้างแรงงานในสถานประกอบการได้ให้ข้อมูลสำหรับการทำเก็บข้อมูลสำหรับใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณคุณพ่อคุณแม่ พี่ๆ รวมถึงเพื่อนๆ และเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานที่ให้กำลังใจให้ ประสบความสำเร็จ

สิรายุ ดวงจิตร  
ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(13)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	6
1.3 ขอบเขตการศึกษา	7
1.4 ขอบเขตประชากร	7
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	8
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>9</b>
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ	9
2.2 ทฤษฎีการว่างงานของคลาสสิก	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพการทำงาน	15
2.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน	18
2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
<b>บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย</b>	<b>24</b>
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง	24
3.2 การเก็บข้อมูล	26
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
3.4 การทดสอบเครื่องมือ	27
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
3.8 สมมติฐานการวิจัย	28
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>29</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	29
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาใน ธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต	33



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	48
5.1 ผลการวิจัย	48
5.2 การอภิปรายผลการศึกษา	50
5.3 ข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก แบบสอบถามการวิจัย	55
ประวัติผู้เขียน	61

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน ระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2562	1
1.2	แสดงความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ระหว่างปี พ.ศ. 2558 – 2562	2
1.3	จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จำแนกตามประเภทกิจการ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2557	3
3.1	จำแนกตามอัตราการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง	25
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (เพศ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	29
4.2	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (อายุ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	29
4.3	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (ระดับการศึกษา) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
4.4	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (สถานภาพ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
4.5	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (ประเภทธุรกิจ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
4.6	แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเชื้อชาติ / กลุ่มชาติพันธุ์	31
4.7	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (การนับถือศาสนา) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
4.8	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ภูมิภาคของของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
4.9	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามเอกสารการจดทะเบียนแรงงาน	32
4.10	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ รายได้จากการทำงานปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
4.11	แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้อื่นๆ ที่ได้รับนอกเหนือค่าจ้าง	33
4.12	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.13	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำนวนวันหยุดต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.14	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนระยะเวลาทำงานในจังหวัดภูเก็ตก่อนกลับประเทศเมียนมา ของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.15	เปรียบเทียบความคิดเห็นเพศต่อสภาพการจ้างงานจำแนกตามเพศ	36
4.16	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงานจำแนกตามอายุ	37
4.17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงานจำแนกตามอายุ เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน	38

### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอายุ เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน	38
4.19	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอายุ เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน	39
4.20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอายุ เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน	39
4.21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอายุ เรื่องท่านวางแผนระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทยอีกกี่ปี	40
4.22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ	41
4.23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน	42
4.24	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน	42
4.25	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน	43
4.26	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน	43
4.27	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องท่านวางแผนระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทยอีกกี่ปี	44
4.28	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	45
4.29	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงาน ในปัจจุบัน	46
4.30	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน	46
4.31	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน	47

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.32	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน	47
4.33	การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องท่านวางแผนระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทยอีก กี่ปี	47

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แสดงสัดส่วนคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยในเขตภาคใต้	4
1.2	แสดงสัดส่วนคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดภูเก็ต	5
2.1	แสดงลักษณะเส้นอุปทานแรงงาน	12
2.2	แสดงระดับการว่างงานดุลยภาพ	12

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมท่องเที่ยว เป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปแบบเงินตราต่างประเทศ ที่มีความเข้มแข็ง และสร้างรายได้มหาศาลให้กับประเทศ ธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ ประกอบด้วยธุรกิจหลายประเภท ทั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรง และธุรกิจที่เกี่ยวข้องทางอ้อม หรือธุรกิจสนับสนุนต่างๆ ที่นักท่องเที่ยวซื้อก็ต้องมีการลงทุน ซึ่งผลประโยชน์จะตกอยู่ในประเทศและจะช่วยให้เกิด งานอาชีพอีกหลายแขนง เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจ ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทั้งทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ทำรายได้ที่สำคัญให้ประเทศเป็นลำดับต้น โดยเฉพาะการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาใช้จ่ายในระบบเศรษฐกิจของประเทศ

ข้อมูลจากศูนย์วิจัยกสิกรไทย พบว่า ภาพรวมการท่องเที่ยวทั้งปี พ.ศ. 2558 จะมีนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในไทยจำนวน 31.40-32.27 ล้านคน เติบโตที่ร้อยละ 5.0-8.0 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2557 (ที่ขยายตัวประมาณร้อยละ 20.4) ปัจจุบันการท่องเที่ยวได้กลายมาเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่รัฐบาลแต่ละประเทศ ให้ความสำคัญในการที่จะใช้เป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยสามารถแบ่งประเภทของธุรกิจบริการได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรกธุรกิจบริการที่ขายบริการอย่างเดียว ได้แก่ ร้านอาหาร โรงแรม หอพัก ฯลฯ ประเภทที่สองธุรกิจบริการที่ขายสินค้าควบคู่ไปด้วย เช่น ร้านอาหาร ภัตตาคาร ร้านกาแฟ ซึ่งพบว่ามีธุรกิจในการบริการโดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต มีจำนวนธุรกิจที่เปิดให้บริการเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ตลอดจนพนักงาน หรือผู้เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากขึ้น เมื่อธุรกิจบริการมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้มีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมากเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของธุรกิจในการบริการให้ดำเนินกิจการต่อไปได้ ซึ่งต้องใช้แรงงานจำเป็นต้องใช้จำนวนมาก ในขณะที่แรงงานไทยที่เข้าสู่ตลาดการบริการงานมีจำนวนลดลงอย่างเห็นได้ชัด สาเหตุจากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้เกิดความต้องการด้านแรงงานสูง ประกอบการเปิดเขตการค้าอาเซียน (AEC) ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้คาดการณ์แนวโน้มความต้องการการใช้แรงงานในภาคธุรกิจของไทย พบว่าประเทศไทยมีความต้องการว่าจ้างแรงงานในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น ในอัตราตามตารางดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 1.1 แสดงการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน ระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2562**

ปี พ.ศ.	พ.ศ.2558	พ.ศ.2559	พ.ศ.2560	พ.ศ.2561	พ.ศ. 2562
ความต้องการแรงงาน(ล้านคน)	38.8	39.2	39.4	39.8	40

ที่มา: ฝ่ายเศรษฐกิจ และโลจิสติกส์, สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2558)

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความต้องการแรงงานระหว่างปี พ.ศ. 2558 -2562 แสดงให้เห็นถึงความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นทุกๆ ปี โดยความต้องการแรงงานในปี พ.ศ. 2562 มีอัตราความต้องการเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.09 จากปี พ.ศ. 2558 ซึ่งความต้องการแรงงานดังกล่าว แบ่งออกเป็นความต้องการของภาคธุรกิจต่าง ๆ ดังนี้

**ตารางที่ 1.2 แสดงความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ระหว่างปี พ.ศ. 2558 – 2562**

ลำดับ	ภาคธุรกิจ	พ.ศ. 2558	พ.ศ. 2559	พ.ศ. 2560	พ.ศ. 2561	พ.ศ. 2562
1	ภาคเกษตรกรรม	15.6	15.25	15.32	15.39	15.46
2	ภาคอุตสาหกรรม	8.32	8.37	8.41	8.45	8.48
3	ภาคบริการ	15.78	15.86	18.94	16.02	16.08
	<b>รวม</b>	<b>39.70</b>	<b>39.48</b>	<b>42.67</b>	<b>39.86</b>	<b>40.02</b>

ที่มา: ฝ่ายเศรษฐกิจ และโลจิสติกส์, สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2558)

เมื่อธุรกิจบริการมีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก แรงงานไทยมีปริมาณน้อย แรงงานต่างด้าวจึงเข้ามามีบทบาทในการทดแทน ในส่วนงานที่แรงงานไทยปฏิเสธ อันได้แก่งานที่ประเภทที่เสี่ยงอันตราย (Danger) สกปรก (Dirty) และงานที่แสนยาก (Difficulty) ไม่คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ได้รับ และไม่สอดคล้องกับความรู้ที่ได้เรียนมา แรงงานไทยมีแนวโน้มในการเลือกงานที่สบาย ค่าจ้างสูงกว่า และตรงกับความรู้ของตน (พิมพ์ชนก บุลยเลิศ ,2551) การหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าว ทั้งที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานอพยพเข้ามาทดแทนแรงงานในไทยสัดส่วนที่สูงขึ้น เพราะแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานที่ขยัน อดทน ไม่เกียจงาน และยอมรับการให้ค่าจ้างที่ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับแรงงานไทย อันจะเป็นการลดต้นทุนให้แก่ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือถูกจ้างทำงานที่ไม่ต้องการฝีมือมากนัก เช่น งานโรงงาน กรรมกร พนักงานทำความสะอาด รวมไปถึงการเป็นพนักงานในร้านอาหารตามสั่ง และสถานบริการขนาดเล็ก เช่น บริการซักรีด ร้านขายของชำ ยาม ภารโรง เป็นต้น

ข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ทั่วประเทศ ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตร 9 ทั้งสิ้น 1,177,629 คน แบ่งพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 971,461 คน และนำเข้าตาม MOU 206,168 คน

ตารางที่ 1.3 จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จำแนกตามประเภทกิจการ  
เดือนธันวาคม พ.ศ. 2557

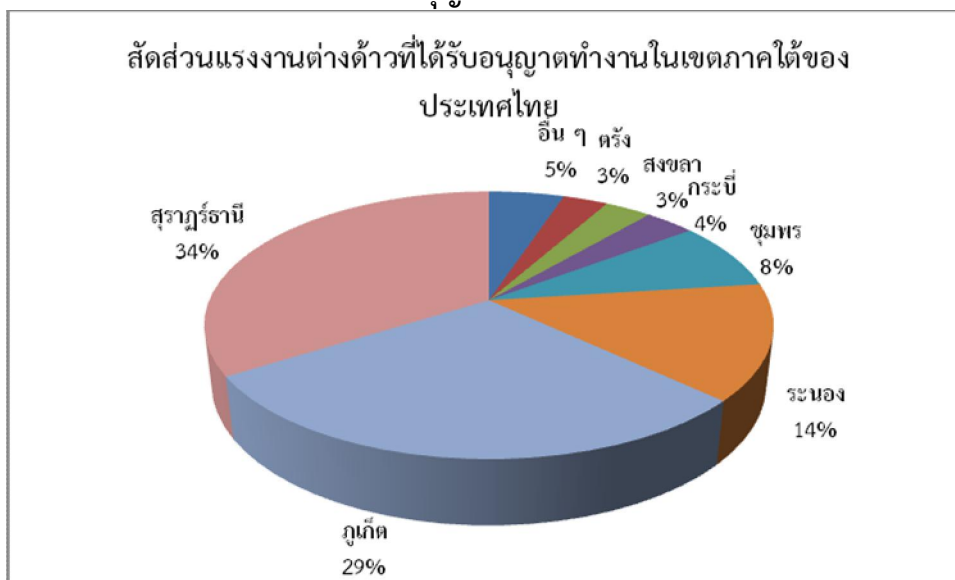
ประเภทกิจการ	รวม		พิสูจน์สัญชาติ		นำเข้าตาม MOU	
	นายจ้าง	รวม	นายจ้าง	รวม	นายจ้าง	รวม
รวม (คน)	190,239	1,177,629	174,807	971,461	15,432	206,168
ประมง	4,672	24,466	4,419	22,627	253	1,839
ต่อเนื่องประมงทะเล	7,549	104,087	7,072	83,667	477	20,420
เกษตรและปศุสัตว์	43,404	185,916	40,646	174,540	2,758	11,376
กิจการก่อสร้าง	24,027	200,823	21,636	161,880	2,391	38,943
กิจการต่อเนื่องการเกษตร	13,112	106,284	12,344	89,374	768	16,910
ต่อเนื่องปศุสัตว์โรงฆ่าสัตว์ชำแหละ	1,995	27,834	1,870	16,539	125	11,295
กิจการรีไซเคิล	4,102	19,848	3,729	17,589	373	2,259
เหมืองแร่/เหมืองหิน	302	2,018	275	1,691	27	327
จำหน่ายผลิตภัณฑ์โลหะ	3,410	27,543	3,010	21,469	400	6,074
จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	11,764	48,483	10,642	39,033	1,122	9,450
ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน	1,245	8,214	1,112	7,073	133	1,141
ผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	4,902	26,762	4,481	21,381	421	5,381
แปรรูปหิน	401	3,103	381	2,679	20	424
ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป	6,113	70,926	5,611	54,950	502	15,976
ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก	4,429	36,876	3,959	27,755	470	9,124
ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ	1,031	7,343	949	6,166	82	1,177
ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	1,481	19,304	1,321	10,840	160	8,464
ขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า	1,530	11,763	1,441	11,094	89	669
ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย	9,901	35,195	9,159	30,867	742	4,328
อยู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด	2,137	10,894	1,986	9,876	151	1,018
สถานบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง	1,392	7,753	1,251	6,560	141	1,193
สถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม						
สถานพยาบาล	507	2,616	465	2,364	42	252
การให้บริการต่างๆ	15,283	15,358	12,984	117,396	2,299	35,962
งานรับใช้ตามบ้าน	25,550	36,217	24,064	34,051	1,486	2,166

ที่มา : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน (2557)



จากตาราง 1.3 แสดงให้เห็นว่ากิจการก่อสร้าง กิจการเกษตรและปศุสัตว์ มีการใช้แรงงานต่างด้าวสูงสุด แต่ถ้ามองแรงงานต่างด้าวที่อยู่ทำงานอยู่ในเฉพาะกิจการการให้บริการ รวมกับแรงงานรับใช้ในบ้านที่มีจำนวนเกือบสองแสนคนก็เป็นจำนวนที่มีความน่าสนใจอย่างมีนัยสำคัญ

ภาพที่ 1.1 แสดงสัดส่วนคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยในเขตภาคใต้



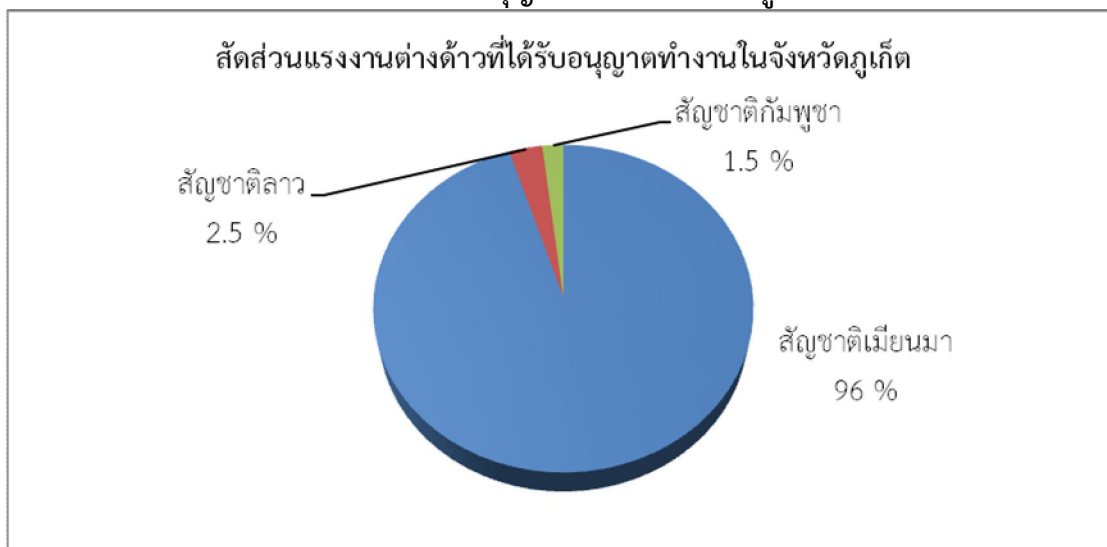
ที่มา : ข้อมูล MOU (นำเข้าและพิสูจน์สัญชาติ) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2557)

จังหวัดภูเก็ต เขตพื้นที่ที่สำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทย จากข้อมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัวสูงที่สุดของภาคใต้ หรือ GPP = 250,952 บาทต่อปี และเป็นอันดับที่ 10 ของประเทศ โดยตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา รายได้หลักของจังหวัดภูเก็ตมาจากธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการซึ่งเพิ่มขึ้นทุกปี ข้อมูลจากศูนย์วิจัยกสิกรไทย พบว่ามีนักท่องเที่ยวทั้งคนไทยและต่างชาติเดินทางมายังภูเก็ตรวมทั้งสิ้นประมาณ 13.0 ล้านคน และสร้างเม็ดเงินรายได้ท่องเที่ยวสะพัดในภูเก็ตประมาณ 279,000 ล้านบาท ส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ทำให้เกิดการจ้างงานในธุรกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ โรงแรม ร้านอาหาร บริษัทท่องเที่ยว และร้านขายของที่ระลึก เพื่อรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ทำให้มีความต้องการกำลังแรงงานสูงเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวต่างๆ ภายในจังหวัด เมื่อแรงงานไทยมีปริมาณน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการเพื่อใช้ในการรองรับกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยวและบริการ แรงงานต่างด้าวจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจภาคการบริการต่างๆ ของจังหวัดภูเก็ต ซึ่งจะพบเห็นได้ว่ามีจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

ข้อมูลจากสำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต พบว่าแรงงานต่างด้าวทำงานในจังหวัดภูเก็ต ณ วันที่ 30 กันยายน ปี 2557 จังหวัดภูเก็ตมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยแรงงานสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา รวมแรงงานต่างด้าวจำนวน 136,930 คน ดังนี้

1. สัญชาติเมียนมา จำนวน 131,994 คน
2. สัญชาติลาว จำนวน 1,840 คน
3. สัญชาติกัมพูชา จำนวน 1,279 คน

ภาพที่ 1.2 แสดงสัดส่วนคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดภูเก็ต



ที่มา : สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดภูเก็ต สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว (2557)

ซึ่งข้อมูลจากสำนักจัดหางาน กระทรวงแรงงาน รายงานมียอดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ วันที่ 30 กันยายน 2557 ของจังหวัดภูเก็ต พบว่าแรงงานสัญชาติเมียนมา ได้รับการจดทะเบียนมากที่สุด จำนวน 131,994 คน คิดเป็นร้อยละ 96 ของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจดทะเบียนในจังหวัดภูเก็ต ดังที่กล่าวข้างต้น

ปริมาณแรงงานต่างด้าวมักมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดภูเก็ตและของประเทศ นอกจากนี้ยังพบจำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นนั้น ได้มีการปรับเปลี่ยนกลุ่มอาชีพการทำงานภาคเกษตรเข้าสู่ภาคการผลิตและภาคการบริการมากขึ้น ซึ่งการเข้าสู่กลุ่มอาชีพใหม่นี้ แรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องมีความถนัดในอาชีพ จึงต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของแรงงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรวมถึงการยกระดับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าวด้วยในฐานะที่เป็นกำลังแรงงานของประเทศ และแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในธุรกิจบริการมีปริมาณมากจนไม่ว่านักท่องเที่ยวหรือลูกค้าชาวไทยเข้าใช้บริการในร้านอาหาร โรงแรมแห่งใด หรือแม้แต่การใช้บริการทำความสะอาด ซักรีดเสื้อผ้า ก็ได้รับการบริการจากแรงงานต่างด้าวในเกือบทุกกิจการในจังหวัดภูเก็ต หากแรงงานไม่มีมาตรฐานคุณภาพแรงงานในการทำงานหรือการบริการไม่ดี ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ต่ออุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ต และประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันแต่กลุ่มอาชีพ แต่ละสถานประกอบการ อาจทำให้การตรวจสอบและดูแลจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบการจ้างแรงงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการ หรือการไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงานและการจ้างงานเท่าที่ควร ตั้งแต่การไม่ได้รับค่าแรงหรือการจ่ายค่าแรงต่ำกว่าที่ควรได้ หรือการทำงานเกินเวลาไปจนถึงการละเมิดที่รุนแรงเข้าข่ายการบังคับการทำงานหรือการค้ามนุษย์ การสำรวจโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่ากว่าร้อยละ 41 ของแรงงานภาคการผลิตทำงานวันละ 9 – 12 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่แรงงานภาคการผลิต ร้อยละ 64 ทำงานในชั่วโมงการทำงานดังกล่าว ร้อยละ 45 ของแรงงานรับใช้ในบ้านทำงาน 9 ถึง 14 ชั่วโมงต่อวัน ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว ที่ยากลำบากต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและของครอบครัวให้ดีขึ้น ทั้งที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้ามาทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองหรือครอบครัวให้ดีขึ้น รวมถึงมีความสำคัญในฐานะผู้ขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีการจ้างงานจำนวนมาก และช่วยลดอัตราการว่างงานของประชากรวัยแรงงานลงได้

แต่ผลสืบเนื่องจากปัจจัยพื้นฐานที่รวมถึงระดับการศึกษาตลอดจนความรู้ความสามารถและทักษะของแรงงาน ในการได้รับการอบรมหรือเรียนรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีไม่เพียงพอ กฎหมาย ทักษะทางภาษาของแรงงาน ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านการทำงานอย่างมาก ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว ขณะที่แรงงานไทยได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า และการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การมีระบบประกันสังคม และการมีกองทุนชดเชยหรือระบบบำเหน็จบำนาญให้แก่แรงงาน หากแรงงานต่างด้าวถูกกดขี่ถูกใช้งานเกินมาตรฐานไม่ได้รับสวัสดิการ และการคุ้มครองจากภาครัฐ เป็นเหตุให้แรงงานต่างด้าวมีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม และถูกละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้งของตัวแรงงานและครอบครัว อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ควรจะได้รับ การดูแลจากสังคมด้วย ก่อนที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะสามารถพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างทักษะเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถ รวมถึงการที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้ดีขึ้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลต่อรูปแบบของการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งสภาพการทำงานได้แก่ จำนวนชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยของการทำงาน รวมถึงปัญหาจากการทำงานของประชากรวัยแรงงานในกลุ่มนี้ ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาว่า สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ตเป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่อาจนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานที่เหมาะสมตามสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานที่ควรจะได้รับ ตลอดจนให้เกิดการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการตามกลุ่มอาชีพในจังหวัดภูเก็ต

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงสภาพการจ้างงาน รายได้ผลตอบแทน ลักษณะการทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน วันหยุดรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานได้รับตามมาตรฐานแรงงานพึงได้รับ การวางแผนระยะเวลาทำงานในจังหวัดภูเก็ตก่อนเดินทางกลับประเทศเมียนมา

โดยทำการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2558 ถึงเดือนมีนาคม 2559 โดยการประสานงานกับเจ้าของสถานประกอบการต่างๆ ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อขออนุญาตเข้าไปทำการสอบถามข้อมูลกับแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น

## 1.4 ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานถูกต้องตามกฎหมายในจังหวัดภูเก็ต โดยคัดเลือกเฉพาะแรงงานที่ทำงานในธุรกิจภาคบริการ โดยเลือกแรงงานเฉพาะแรงงานสัญชาติเมียนมาจากธุรกิจ อันได้แก่ ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจโรงแรม/ห้องพัก ธุรกิจรับทำความสะอาด และธุรกิจซักรีด หากแต่ไม่ได้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาโดยเฉพาะในทั้งสี่ธุรกิจข้างต้นไว้โดยเฉพาะ ซึ่งจากการสำรวจพบว่ามีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในกิจการเหล่านี้ในปริมาณมาก และทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการในกิจการต่างๆ แก่นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศที่เข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นที่มาของรายได้หลักของจังหวัดภูเก็ต เป็นตัวแทนของแรงงานสัญชาติเมียนมาที่ทำงานในของกลุ่มธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบข้อมูลของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ทำงานในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

1.5.2 ทำให้ทราบความแตกต่างของสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในแต่ละกลุ่ม

1.5.3 เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวางแผนกำกับดูแลแรงงาน การดำเนินนโยบายของภาครัฐและการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมกับลักษณะประชากรของไทย ตลอดจนหน่วยธุรกิจที่มีความต้องใช้แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะในธุรกิจบริการตลอดจนการขยายฐานธุรกิจและบริการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ที่ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวเป็นกำลังแรงงานที่มีส่วนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

1.5.4 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการอ้างอิงเพื่อการพัฒนา ศักยภาพและเสริมสร้างทักษะเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถ รวมถึงการที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของ แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้ดีขึ้น

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา หมายถึง แรงงานทุกชาติพันธุ์ที่มาจากประเทศเมียนมา ทุกชาติพันธุ์ไม่ว่า พม่า มอญ ไทยใหญ่

1.6.2 ธุรกิจบริการ คือ ธุรกิจการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ซึ่งอาศัยการแลกเปลี่ยน โดยอาจ เกี่ยวข้องกับการขายสินค้าหรือไม่ก็ได้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือประเภทแรก ธุรกิจบริการที่ขาย บริการอย่างเดียว ได้แก่ ร้านอาหาร โรงแรม หอพัก ทำความสะอาด ประเภทที่สอง คือธุรกิจบริการที่ ขายสินค้าควบคู่ไปด้วย เช่น ร้านอาหาร ภัตตาคาร ร้านกาแฟ

1.6.3 นายจ้าง คือ เจ้าของสถานประกอบการในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ตที่มีการจ้าง แรงงานต่างด้าว

1.6.4 นายหน้า คือ ผู้ที่ทำหน้าที่จัดหาแรงงานต่างด้าวให้นายจ้าง

1.6.5 สถานประกอบการ คือ สถานที่ทำงาน ในกิจการเฉพาะร้านอาหาร โรงแรม/หอพัก กิจการซักรีด และกิจการรับทำความสะอาด ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา

1.6.6 สวัสดิการแรงงาน หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่นายจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง หรือ ภาครัฐจัดให้แก่ลูกจ้าง และอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้าง และ ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงความสะดวกสบายใดๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะ ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน และความพึงพอใจได้รับความปลอดภัย สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มี หลักประกันของชีวิต หรือได้ผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือค่าจ้างและเงินเดือนปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตาม กฎหมายแรงงาน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีสภาพการทำงานเป็นอย่างไร ลักษณะของการจ้างงาน รายรับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข เพื่อจะเข้าใจประเด็นดังกล่าวผู้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ
2. ทฤษฎีการว่าจ้างทำงานของคลาสสิก
3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพการทำงาน
4. กฎหมายเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

2.1.1 แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของ Massey (1998) กล่าวถึงแนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ไว้ 4 แนวทาง ดังนี้

1. แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ เกี่ยวกับการย้ายถิ่น (The New economics of Migration) กล่าวว่าการย้ายถิ่นฐานของแต่ละครัวเรือนนั้น การตัดสินใจโดยคาดว่าจะได้รับรายได้มากที่สุดและเป็นการลดความเสี่ยงให้มัน้อยที่สุด โดยเฉพาะความเสี่ยงที่เกิดจากความล้มเหลวของตลาดแรงงานในประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการว่างงานจำนวนมาก และส่งผลต่อการลดลงของรายได้ จึงผลักดันให้ครัวเรือนจัดการความเสี่ยงดังกล่าว โดยการส่งแรงงานที่ล้นเกินในครัวเรือนออกไปหางานยังต่างประเทศแทนการย้ายถิ่นไปหางานในประเทศ แม้ว่าจะเข้าใจดีว่า รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มกับการลงทุน เนื่องจากการทำงานต่างประเทศมีต้นทุนการเดินทางสูง การไปทำงานต่างประเทศถือเป็นการกระจายความเสี่ยง ความยากจน โดยหนทางหนึ่งคือการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ ดีกว่ายอมอดอยากในถิ่นฐานเดิม และมีแรงผลักดันจากรัฐบาลของประเทศนั้นๆ ผลักดันให้ทำงานในต่างประเทศโดยทางอ้อม ทำให้แรงงานมีแรงจูงใจในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายทางเศรษฐกิจจึงส่งผลต่อการกระจายรายได้ของประชากรและมีผลต่อกระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประชากร

2. แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual labor market theory) มีแนวคิดว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น มีปัจจัยดึงดูด (Pull factors) คือ มีความต้องการแรงงานในบางประเภท โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ของประเทศปลายทาง จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานต่างถิ่นย้ายเข้ามาทำงานในท้องถิ่นนั้น ๆ อีกทั้งประเทศต้นทางที่มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่า มีการว่างงานในอัตราที่สูง จนไม่สามารถดำรงสถานภาพทางสังคมได้ เป็นปัจจัยที่บีบให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่น ซึ่งการแบ่งแยก

ลักษณะตลาด ดังกล่าวก็มีผลมาจากระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ (Economic Dualism) และจำนวนแรงงานในประเทศ (labour supply) ทั้งผู้ส่งและผู้รับด้วย

3. ทฤษฎีเครือข่ายสังคมผู้ย้ายถิ่น (Migrant network theory) เชื่อว่าผู้ย้ายถิ่นอาจมีเครือข่ายโยงไปถึงผู้ที่เคยย้ายถิ่นก่อนหน้านี้ นายจ้าง หรือนายหน้า ทั้งในประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง เพราะการมีเครือข่ายจะช่วยให้มีการลดต้นทุนการย้ายถิ่น เครือข่ายดังกล่าวอาจทำให้เกิดการย้ายถิ่นเพิ่มขึ้น เพราะเมื่อเครือข่าย จะส่งผลให้แรงงานรู้สึกมีความเสี่ยงน้อยลง ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวอาจพัฒนากลายเป็นสถาบัน และทำให้เกิดการย้ายถิ่นเกิดขึ้นเรื่อย ๆ และทำให้การย้ายถิ่นดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ยากที่รัฐบาลจะเข้าควบคุมกระแสการย้ายถิ่น

4. ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory) มองว่าการย้ายถิ่นต่างๆ เป็นผลพวงของระบบที่มีในโลก อันได้แก่ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้กระแสทุน เปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงปริมาณและทิศทางของการลงทุน กระแสของการลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment - FDI) มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในต่างประเทศเปลี่ยนแปลงไปและส่งผลต่อการย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศด้วย และส่งผลให้ระบบทุนมีการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงปริมาณ และทิศทางในการลงทุน ส่งผลให้ความต้องการแรงงานมีการเปลี่ยนแปลง และส่งผลต่อการย้ายถิ่นในท้ายที่สุด

### 2.1.2 ความต้องการของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จำเป็นต้องอาศัยหลักการวิเคราะห์ในเรื่องอุปสงค์สำหรับแรงงานหรือความต้องการแรงงานของนายจ้างด้วย (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535 ,น. 33) ได้กล่าวสรุปไว้ว่าเนื่องจากนายจ้างจะต้องมีการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาด ดังนั้น อุปสงค์สำหรับแรงงานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง(Derived Demand) ที่จะเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อมีการเสนอซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานได้ผลิตขึ้น และเมื่อใดที่ความต้องการในตัวสินค้าเปลี่ยนแปลงไป อุปสงค์แรงงานย่อมเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันด้วย เช่น เมื่อนายจ้างมีความต้องการผลผลิตทางการเกษตรมาก ความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามแนวคิดนี้ เมื่อนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานไทยเข้าไปทำงานได้ นายจ้างจะมีการลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเข้ามาทดแทน

จากประเด็นของปัญหาที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปสภาพปัญหาของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพิ่มเติมไว้ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. นายจ้าง ผู้ประกอบการ นิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานและแรงงานไทยเข้าออกงานบ่อย ขาดความอดทนและความรับผิดชอบในการทำงานและมักจะเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ จากนายจ้าง

2. มีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานใหม่ เนื่องจากนายจ้างยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับความไม่สงบในเหตุการณ์บ้านเมือง และสภาพเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน

3. แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานบางส่วนมีความประสงค์จะเปลี่ยนนายจ้างหรือมีนายจ้างบางรายมีความต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตแล้ว ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้ จึงทำให้เกิดการลักลอบทำงานโดยผิดเงื่อนไขในใบอนุญาตทำงาน

4. นายจ้างมีกิจการหลายแห่ง หลายท้องที่ ทั้งในจังหวัดเดียวกันและจังหวัดใกล้เคียง มีปัญหาไม่สามารถนำแรงงานต่างด้าวไปทำงานนอกจากสถานที่ที่ได้รับอนุญาตได้

จะเห็นได้ว่าอุปสรรคของปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เป็นปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ง่ายนัก ต้องใช้ระยะเวลาในการเข้าไปแก้ไข ซึ่งรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนในประเทศ

## 2.2 ทฤษฎีการว่าจ้างทำงานของคลาสสิก

นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิก นำโดย อדם สมิทท์ มีความเชื่อว่า เมื่อระบบเศรษฐกิจเกิดปัญหาการว่างงานระบบเศรษฐกิจจะปรับตัวเองโดยอัตโนมัติไปสู่ระดับการจ้างงานเต็มที่ ปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาที่เกิดเพียงชั่วคราวเท่านั้น ความเชื่อดังกล่าว มีข้อสมมติฐานที่ว่า

1. ตลาดทุกตลาดเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์
2. อุปสงค์รวมของผลผลิตเท่ากับอุปทานรวมเสมอ การที่ซื้อตามข้อนี้เพราะเชื่อตามกฎของ Say (Say's law) นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส เขียนในหนังสือ 'Traited' Economic Politique (1803) ว่า "Supply creates its own demand" หรืออุปทานก่อให้เกิดอุปสงค์

อุปทานก่อให้เกิดอุปสงค์ หมายความว่า การที่ผู้ผลิต ผลิตสินค้าเพื่อนำสินค้าไปแลกกับสินค้าที่ต้องการ จากผู้ผลิตอื่น และอุปสงค์ในสินค้าชนิดอื่นที่บุคคลอื่นผลิต เกิดตามต้องการของเขาเมื่อนำส่วนเกินไปแลกสินค้าที่เขาต้องการ ทฤษฎี กล่าวว่า ระดับการจ้างงานถูกกำหนดโดยอุปสงค์แรงงาน (Demand for Labor) และอุปทานของ แรงงาน (Supply of Labor)

อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงาน เกี่ยวข้องกับค่าจ้างแท้จริง ( Real Wage) ระดับราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงค่าจ้างแท้จริงจะเปลี่ยนแปลงด้วย เช่น ราคาสินค้าสูงค่าจ้างแท้จริงจะลดลง ตรงข้ามถ้าราคาสินค้าลดลง ค่าจ้างแท้จริงจะสูงขึ้น

ค่าจ้างแท้จริง คือ อำนาจซื้อของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

$$w = \frac{W}{P}$$

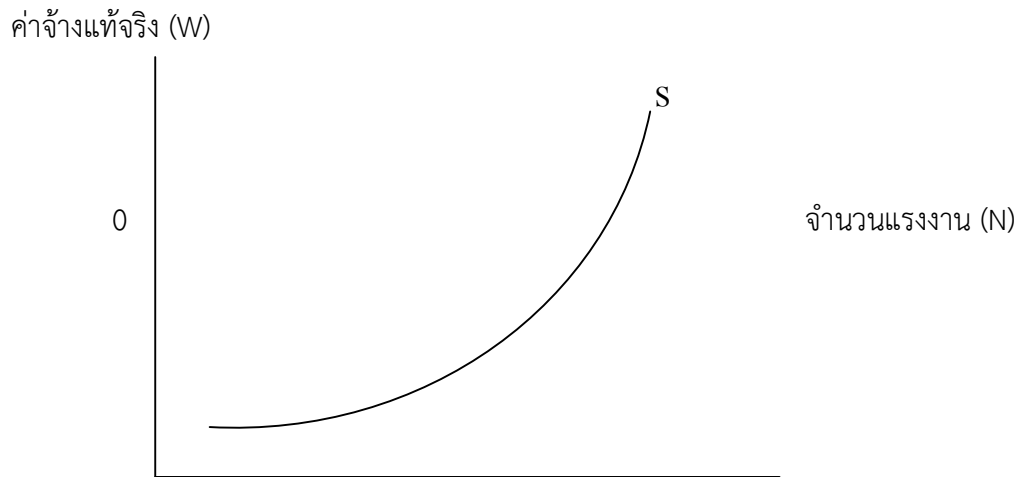
w = ค่าจ้างแท้จริง

w = ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

P = ระดับราคาสินค้าทั่ว ๆ ไป

**อุปสงค์แรงงาน (Demand for Labor)** หมายถึง จำนวนต่างๆ ของกำลังแรงงานที่ผู้ผลิตต้องการว่าจ้าง ณ ค่าจ้างที่แท้จริงระดับต่างๆ ในระยะเวลาหนึ่งๆ กำลังแรงงานมีความสัมพันธ์ผกผันกับค่าจ้างแท้จริง กล่าวคือ ค่าจ้างแท้จริงสูงระดับการจ้างงานต่ำ หรือค่าจ้างแท้จริงต่ำกว่าระดับการจ้างงานสูง



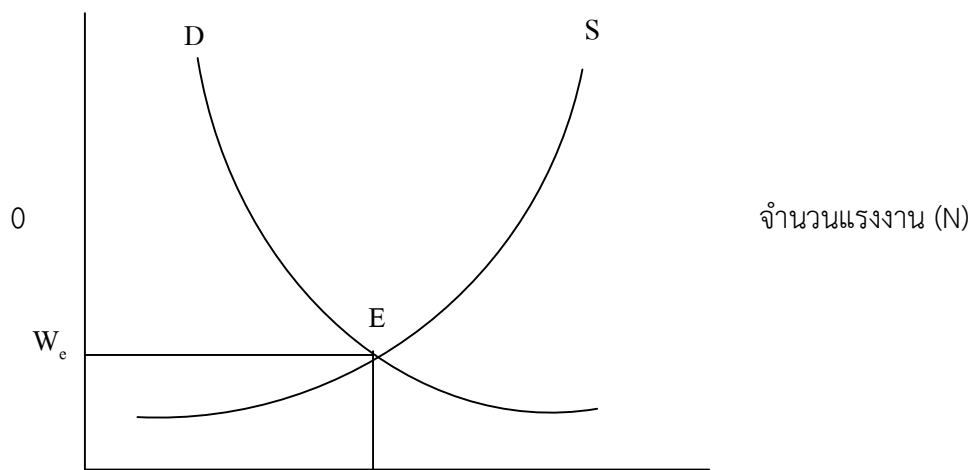


ภาพที่ 2.1 แสดงลักษณะเส้นอุปทานแรงงาน  
ที่มา : เศรษฐศาสตร์มหภาค1 (บุญเสริม อยู่ตระกูล, 2554)

**อุปทานแรงงาน (Supply for Labor)** หมายถึง จำนวนต่าง ๆ ของคนงานที่เสนอคนเข้าทำงาน ณ ค่าจ้างแท้จริงระดับต่าง ๆ ในระยะเวลาหนึ่ง ๆ ความสัมพันธ์ของจำนวนคนงานและค่าจ้างแท้จริงในกรณีอุปทานแรงงานจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ลักษณะเส้นอุปทานแรงงานลาดเอียงจากกลางซ้ายขึ้นบนขวา ที่มีลักษณะนี้เพราะ

1. แรงงานต้องการแสดงหารายได้สูงสุด
2. แรงงานมักจะมองไม่เห็นความแตกต่าง ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน คนงานมักเข้าใจผิดว่าค่าจ้างตัวเงินสูง อำนาจซื้อ จะสูงสุดด้วย

**ดุลยภาพการจ้างงาน** หมายถึง จุดที่อุปสงค์แรงงาน เท่ากับอุปทานแรงงาน ค่าจ้างแท้จริง (W)



ภาพที่ 2.2 แสดงระดับการว่าจ้างทำงานดุลยภาพ  
ที่มา : เศรษฐศาสตร์มหภาค 1 (บุญเสริม อยู่ตระกูล, 2554)

ทฤษฎีคลาสสิก ถือว่าระดับการจ้างงานที่คุณภาพนี้เป็นระดับการว่าจ้างงานเต็มที่ คือ ไม่มีการว่างงาน จะมีก็เพียงการว่างงานโดยสมัครใจทั้งสิ้น จุดดุลยภาพอาจเปลี่ยนแปลงถ้าอุปสงค์หรือ/และอุปทานแรงงานเปลี่ยนแปลง

### 2.2.1 ทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานเป็นพื้นฐานทฤษฎีอุปสงค์

ทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้าย หรือบางทีก็เรียกว่าทฤษฎีผลผลิตส่วนเพิ่ม (Theory of Marginal Productivity) เป็นผลงานของนักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ทฤษฎีนี้อาจจะกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้ “ในระยะสั้นที่ผู้ผลิตไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยคงที่ได้ การเพิ่มปัจจัยของปัจจัยแรงงานหรือปัจจัยแปรผันเข้าไปในการผลิตใดๆ ผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Marginal Product) ของปัจจัยแปรผันจะเพิ่มขึ้นแต่พอถึงจุดหนึ่งผลผลิตหน่วยสุดท้ายจะลดน้อยถอยลงเรื่อยๆ (Diminishing Marginal Product)” การที่ผลผลิตหน่วยสุดท้ายเพิ่มขึ้นในตอนแรกๆ นั้น อาจสืบเนื่องมาจากเครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนโรงงานซึ่งเป็นปัจจัยคงที่ในระยะสั้นในสัดส่วนกับแรงงานที่ใส่เข้าไป แต่ถ้าแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนถึงจุดหนึ่งแล้วอาจจะทำให้ผลผลิตรวมเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงกว่าเดิม ผู้ประกอบการหรือผู้ผลิตที่มุ่งหากำไรสูงสุด จะต้องเข้าใจกฎการลดน้อยถอยลงของผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Law of Diminishing Marginal Productivity) กล่าวคือ ในการตัดสินใจที่จะจ้างปัจจัยแปรผันใด ๆ ควรจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบมูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยหน่วยนั้นๆ กับค่าจ้างหรือราคาการใช้ปัจจัยที่ผู้ผลิตจะต้องจ่ายแก่ปัจจัยนั้นๆ ว่าคุ้มหรือไม่ โดยนายจ้างจะไม่จ้างแรงงานเพิ่มถ้ามูลค่าสินค้าที่ผลิตได้เพิ่มขึ้นจากคนสุดท้ายน้อยกว่าค่าจ้างแรงงานที่นายจ้างต้องจ่าย

### 2.2.2 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages)

ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างนี้เริ่มมีผู้กล่าวถึงหลังจากโลกพ้นสภาพเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ใน ค.ศ. 1930 เป็นต้นมา เมื่อเศรษฐกิจโลกดีขึ้นความต้องการในสินค้าและบริการเริ่มฟื้นตัว แรงงานก็เป็นที่ต้องการมากขึ้น สภาพแรงงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น นายจ้างเองก็มีการรวมตัวในกลุ่มของตน การกำหนดค่าจ้างตามทฤษฎีนี้ซึ่งเสนอโดย John Davidson กล่าวไว้ก่อนหน้าในยุคเศรษฐกิจตกต่ำไว้ว่า นายจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงสุด (Upper limit) ไว้ว่าเขาจะไม่ต้องการให้ค่าจ้างสูงไปกว่านี้และจะพยายามทำให้อัตราค่าจ้างต่ำกว่าจุดสูงสุดที่กำหนดไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในทำนองเดียวกันกับลูกจ้างก็จะมีอัตราค่าจ้างต่ำสุด (Lower Limit) ของตนไว้ว่าจะไม่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่านี้ และพยายามจะให้ได้ค่าจ้างสูงกว่าจุดนี้เท่าที่จะทำได้ ช่วงค่าจ้างที่ตกลงกันจะอยู่ในช่วงระหว่างจุดสูงสุดของนายจ้าง และต่ำสุดของลูกจ้าง เรียกว่าเขตโต้แย้ง (Disputed Theory) การที่ค่าจ้างจะตกไปใกล้จุดใดนั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองเป็นสำคัญ กล่าวคือฝ่ายลูกจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าอัตราค่าจ้างก็จะเคลื่อนเข้าใกล้จุดสูงสุด (Upper Limit) ถ้านายจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าอัตราค่าจ้างก็จะใกล้จุดต่ำสุด (Lower Limit) การต่อรองค่าจ้างแบบนี้ถือเป็นยุคแรก ๆ และไม่ซับซ้อน ต่อมาเมื่อสังคมอุตสาหกรรมพัฒนามากขึ้น จึงได้มีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในกระบวนการต่อรองมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น รัฐบาลจำเป็นต้องเข้ามาเป็นตัวประสานเพื่อความสงบเรียบร้อย ในการกำหนดค่าจ้าง การมีการจัดการทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างกำหนดการต่อรองเป็นลักษณะการ

เจรจาต่อรองร่วม (Collective bargaining) ในปัจจุบัน การต่อรองค่าจ้างได้พัฒนาโดยนำเอาวิธีการของคณิตศาสตร์เข้ามาร่วมด้วย เช่น เรื่องของ Game Theory หรือจากทฤษฎีของพฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการเจรจาต่อรองเพื่อชิงความได้เปรียบ เป็นต้น (ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบุคคล สยามแอสซอร์เอ็่ม)

### 2.2.3 ปัจจัยกำหนดอุปสงค์แรงงานระหว่างประเทศ

สุณี ฉัตราคม (2535, น. 18-19) กล่าวเพิ่มเติมว่าการที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศ หรือความต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศอื่นเข้ามาในประเทศ ในปริมาณจะมากหรือน้อยนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงภายในประเทศ การผลิตสินค้าและบริการในแต่ละประเทศจะต้องใช้กำลังคนจำนวนที่เหมาะสมจำนวนหนึ่ง หากมีกำลังคนน้อยไปอาจมีผลต่อการผลิตนั้น ๆ และหากภายในประเทศไม่อาจผลิตกำลังคนเพิ่มขึ้นได้ทัน อาจจะเป็นเพราะโครงสร้างของระบบการศึกษาที่ผลิตกำลังคนอย่างไม่สมดุลย์ก็จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ยิ่งถ้ามีความต้องการแรงงานสูงโดยไม่อาจหากำลังคนจากภายในประเทศมาทดแทนได้ก็จะเกิดความต้องการแรงงานจากต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ด้วยว่าการที่ขาดแคลนแรงงานทำให้ค่าจ้างของแรงงานภายในประเทศสูงขึ้นมาก จึงดึงดูดแรงงานเข้ามาจากต่างประเทศ

2. ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศ กรณีที่ประเทศหนึ่งมีความขาดแคลนกำลังคนในบางสาขานั้น หากกำลังแรงงานภายในประเทศ มีความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพแล้ว ความจำเป็นที่จะต้องจัดหาแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาในสาขาที่ขาดแคลนนั่นก็จะมีน้อยลง โดยเฉพาะกรณีที่แรงงานสาขาที่ขาดแคลนนั่น ไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมใหม่นานนัก และไม่ต้องมีความชำนาญเฉพาะสูง ทำให้สามารถใช้แรงงานจากสาขาอื่นมาทดแทนได้ง่าย

3. ต้นทุนและระยะเวลาในการฝึกอบรมแรงงานสาขาที่ต้องการ การที่แรงงานแต่ละสาขาต้องสิ้นเปลืองต้นทุนสูงในการฝึกอบรมและต้องใช้ระยะเวลานานในการฝึกอบรมแรงงานดังกล่าว มักจะมีแนวโน้มผลิตได้ไม่ทันหรือไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการ การได้แรงงานดังกล่าวมาจากต่างประเทศ อาจนับไว้ว่าเป็นข้อได้เปรียบต่อประเทศที่รับแรงงานนั้น เพราะไม่ต้องเสียต้นทุนทางสังคม ได้แก่ค่าใช้จ่าย และค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) ในการฝึกอบรมแรงงาน

4. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ในส่วนของปัจจัยทางสังคมนั้น หากว่าประเทศใดไม่มีความขัดแย้งในเรื่องเชื้อชาติหรือศาสนา ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศได้มากเพราะรับเข้ามาแล้วไม่ทำให้เกิดความวุ่นวาย ส่วนปัจจัยทางการเมือง เช่น ถ้ารัฐบาลของประเทศใดมีนโยบายไม่กีดกันการอพยพเข้าและไม่กีดกันชาวต่างชาติในการเข้าทำงาน ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศสูงกว่าประเทศที่มีนโยบายจำกัดการอพยพเข้าของชาวต่างชาติ

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

### 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน

ในอดีตแนวคิดการจ้างงานของนายจ้างจะคิดว่าตนเองเป็นนายจ้างที่มีอำนาจที่จะสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดแก่ลูกจ้างได้ แต่ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่จะมีแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยหันกลับมามองถึงความสำคัญของลูกจ้างมากขึ้น และเปลี่ยนแนวคิดจากนายจ้างเป็นนายคอยออกคำสั่งอย่างเดียว มาเป็นแนวทางการบริหารแบบใหม่ โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการวางแผนจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของฝ่ายนายจ้างและองค์การของฝ่ายลูกจ้างที่เข้ามามีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การวางมาตรการในการจ้างงานและการใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ให้ยุติลงโดยเร็ว และด้วยความพอใจทั้ง 2 ฝ่ายมากที่สุด

ในทางตรงกันข้าม สถานประกอบการใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่ เปรียบ มีทัศนคติและกระทำการในเชิงปฏิปักษ์หรือต่อต้านกัน ย่อมเกิดความไม่พอใจ เกิดความขัดแย้ง และอาจพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทที่รุนแรง ทำให้เกิดการชะงักของงานในรูปแบบต่างๆ ปัจจุบันมีการประกาศใช้กฎหมายและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดการจ้างงานอย่างเป็นธรรม และถูกกฎหมาย ฉะนั้นนายจ้างและลูกจ้างทุกกิจการ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สำนักเศรษฐศาสตร์เคนส์ ได้เสนอทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในหนังสือชื่อทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงาน ดอกเบี้ย และเงินตรา (The General Theory of Employment, Interest, and Money) การจ้างงานดุลยภาพที่เกิดขึ้น จะเป็นระดับการจ้างงานเต็มที่ และอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานจะเป็นอัตราค่าจ้างดุลยภาพ ถ้าหากยังมีการว่างงานอยู่ก็เป็นการว่างงานโดยสมัครใจ (voluntary unemployment) เพราะผู้ว่างงานเรียกร้องค่าจ้างสูงเกินไปและปฏิเสธที่จะทำงานระดับค่าจ้างดุลยภาพ เคนส์มีความเห็นว่า คนงานสามารถต่อรองกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินได้แต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนราคาสินค้าได้ ทำให้คนงานไม่ยอมรับการลดอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินของตน เพื่อที่จะรักษาระดับมาตรฐานการครองชีพของตนเองไม่ให้เลวลงเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ฉะนั้นอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินในระบบเศรษฐกิจ จึงมีลักษณะไม่ยืดหยุ่น และมีผลทำให้เกิดการว่างงานโดยไม่สมัครใจได้ เคนส์ได้เสนอว่าอุปสงค์มีผล (effective demand) อันประกอบไปด้วยการใช้จ่ายบริโภคของครัวเรือน การใช้จ่ายการลงทุนของภาคธุรกิจและรัฐบาล รวมทั้งรายได้จากการส่งออกสุทธิ จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดการจ้างงานผลผลิตและรายได้ประชาชาติระยะสั้น โดยผ่านการทำงานของตัวทวีคูณ ทำให้เกิดดุลยภาพในระบบเศรษฐกิจที่ไม่จำเป็นต้องมีการจ้างงานเต็มที่ แต่อาจมีการว่างงานแบบไม่สมัครใจเกิดขึ้นได้

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ของเคนส์เน้นคำว่า “ทฤษฎีทั่วไป” เพราะเขาเชื่อว่าทฤษฎีสามารถใช้ได้กับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจมหภาคโดยทั่วไป โดยเฉพาะการกำหนดผลผลิตรายได้ประชาชาติดุลยภาพทั้งที่มีการจ้างงานเต็มที่ (full employment equilibrium) และที่มีการว่างงานแบบไม่สมัครใจ (unemployment equilibrium) ในขณะที่ทฤษฎีคลาสสิกและนีโอคลาสสิกมีลักษณะเป็น “ทฤษฎีเฉพาะ” (special theory) เพราะใช้อธิบายได้เพียงกรณีเดียวคือ ดุลยภาพที่มีการจ้างงานเต็มที่ และไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ “การว่างงานโดยสมัครใจ”

### 2.3.2 แนวคิดในการจ่ายค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึงค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อมเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึงการกำหนดนโยบาย การวางแผนและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่พนักงาน การบริหารค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า โบนัส เงินที่องค์กรจ่ายสมทบในกองทุนต่างๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยกย่อง ชมเชย การให้รางวัล หรือสิ่งจูงใจในการทำงาน

### 2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่เหมาะสม

ปัจจัยในด้านการทำงานโดยออกแบบงานให้เหมาะสมกับคนที่ทำงานประเภทนั้นๆ ทั้งทางด้านกายวิภาค สรีรวิทยา และจิตวิทยาของบุคคลนั้นๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขของ ชมภูศักดิ์ พูลเกษ และ กุศล สุนทรธาดา (2532) กล่าวถึง จำแนกองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. ด้านกายวิภาค (Anatomy) คือ ขนาดรูปร่างของมนุษย์ ทำท่างในการทำงานของบุคคลว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเครื่องจักรว่าเหมาะสมกันหรือไม่ กรณีที่ใช้เครื่องจักรในการทำงาน การออกแบบอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย โดยพิจารณาจาก ขนาด รูปร่างของมนุษย์เป็นหลัก เนื่องจากการออกแบบเครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ ให้เหมาะสม จะทำให้คนงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกสบายปราศจากความเครียดต่างๆ

2. ด้านสรีรวิทยา (Physiology) แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

2.1 สรีรวิทยาในการทำงาน โดยพิจารณาเกี่ยวกับการใช้พลังงานในการทำงาน บุคคลมีพลังเพียงพอกับการทำงานหรือไม่ หากงานนั้นใช้พลังงานมากเกินไปก็อาจส่งผลต่อสุขภาพได้

2.2 สรีระสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ปัจจัยทางด้านสารเคมี ชีวะและฟิสิกส์ เช่น ความร้อน แสง เสียง สารเคมี เชื้อโรคต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

3. ด้านจิตวิทยา (Psychology) แบ่งเป็น 2 ส่วน

3.1 ความชำนาญงาน คือ เข้าใจลักษณะของงาน กับความเหมาะสมของงานว่าบุคคลจะทำงานลักษณะไหน รวมถึงตัดสินใจทำงานนั้นๆ พิจารณาด้านจิตวิทยาสังคมของบุคคลในการทำงานหรือเรียก “สสภาพการทำงาน” หมายถึง สสภาพด้านเวลา สสภาพทางสังคม และสสภาพข้อมูลข่าวสาร

3.2 สสภาพด้านเวลา ประกอบด้วย ดังนี้

1.ระยะเวลาการทำงานต่อวัน คือการทำงานต่อเนื่องกันวันละหลายๆ ชั่วโมง และการทำงานล่วงเวลา นอกจากจะทำให้เกิดปัญหาการเจ็บป่วย และอุบัติเหตุยังทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานที่ต่ำลงอีกด้วย โดยทั่วไปหลักในการทำงานคือทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 8 ชั่วโมง ถ้ามากกว่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

2.วันหยุดพักผ่อน นับว่ามีความสำคัญสำหรับการทำงานทุกอาชีพ เพราะการทำงานบางอย่างเป็นงานที่ซ้ำซากน่าเบื่อและงานบางอย่างต้องปฏิบัติตามจังหวะของเครื่องจักรที่ส่งมาเป็นระยะซึ่งการจะปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่จำกัด ลักษณะงานเหล่านี้อาจทำให้เกิดความเครียดได้ และอาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานขึ้นได้

3.การทำงานเป็นผลัด โดยเฉพาะตอนกลางคืน เป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาและไม่เหมาะสมกับสภาพบุคคลในเชิงสรีรวิทยา จิตวิทยา และสังคมวิทยา

### 3.3 สสภาพสังคม ได้แก่

1. สัมพันธภาพของบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การควบคุมในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน การให้รางวัลตอบแทนต่างๆ การได้รับการยกย่องในที่ทำงาน

3.4 สสภาพด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การรับและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน การเสนอข้อมูลข่าวสารของบริษัทเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด และการรวบรวมพนักงานในการทำงาน ตลอดจนสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

## 2.3.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 10) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็น 8 ประการคือ

1.ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีพตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ มีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเทียบกับตำแหน่งของตนเองและตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

2.สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้มาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย ซึ่งเป็นสภาพการทำทางทางกายภาพ

3.โอกาสในการพัฒนาสรรถภาพของบุคคล คือโอกาสในการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและใช้ศักยภาพในการทำงานให้เต็มที่ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกทำหายในการทำงาน

4.ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คืองานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ และมีโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถจนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน คือผู้ปฏิบัติได้มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของสังคม องค์กรมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานไม่แบ่งชั้นวรรณะ

6.สิทธิส่วนบุคคล คือการได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติ หรือการมีหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน ได้รับความเสมอภาคในการทำงานและสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้

7.จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม คือกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปลักษณะที่ได้รับมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น เป็นการแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตนเอง งาน และครอบครัว

8.การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

## 2.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

### 2.4.1 การคุ้มครองคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

#### 1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานประเทศไทย และทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้กำกับดูแลสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตามกฎหมายเท่าเทียมแรงงานไทย ไม่ว่าบุคคลต่างด้าวนี้อาจจะเข้าเมืองโดยถูกหรือผิดกฎหมาย ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้จะคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวในเรื่องต่างๆ เช่น เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา การทำงานวันหยุด วันลาป่วย ลากิจ ค่าตอบแทนในการทำงาน อัตราค่าจ้าง ค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง เป็นต้น

### 2.4.2 กฎหมายและข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

#### 1. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

กฎบัตรสหประชาชาติประเทศต่างๆ ที่เป็นภาคีมีความผูกพันในการที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ประชาชนมีสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค อันเป็นสิทธิตามธรรมชาติ และย่อมได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ข้อกำหนดที่สำคัญได้แก่

1. ทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพทั้งปวงตามที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากการแบ่งแยกว่าชนิตใด อาทิ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา การนับถือศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือเรื่องอื่นๆ ได้แก่ พื้นเพทางชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน การเกิด หรือสถานะอื่น นอกเหนือจากนี้ จะไม่มีการแบ่งแยกใดบนพื้นฐานของสถานะทางการเมือง ทางกฎหมาย หรือทางการระหว่างประเทศของประเทศ หรือดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้จะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์ มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยอื่นใด

2. ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใด อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญานี้ และจากการยุยงให้มีการเลือกปฏิบัติดังกล่าว

## 2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 ประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ

แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในช่วงปี พ.ศ. 2550 - 2555 ยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าในปี พ.ศ. 2555 ประเทศไทยจะมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในกลุ่มแรงงานขั้นพื้นฐานรวมทั้งสิ้น ประมาณ 300,000 ราย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมต้นและพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2550 - 2555 ซึ่งมีประมาณปีละ 100,000 รายแล้ว จากการสำรวจของ สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย (2550) พบว่า จำนวนแรงงานขั้นพื้นฐานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่จะมีเพียงร้อยละ 33 ของความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทั้งหมดเท่านั้น นอกเหนือจากการขาดแรงงานใหม่ ซึ่งจะเข้ามาเป็นแรงงานขั้นพื้นฐานแล้วยังพบว่ามีปัญหาการเลือกทำงานของแรงงานไทย และการศึกษาของ พิมพ์ชนก บุลยเลิศ (2551) พบว่าสาเหตุที่นายจ้างต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานไทยปฏิเสธการทำงาน ในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย ขณะที่ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าวประเภทกรรมกรใช้แรงงานมีมากขึ้น และแรงงานต่างด้าวมีความต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะได้ค่าตอบแทนสูงกว่า เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มองว่ามีความยากลำบากในการทำงาน อีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับไม่จูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานเมื่อเทียบกับงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานรับจ้างอื่นในภาคบริการ ซึ่งจากเหตุผลด้านความขาดแคลนแรงงานไทย ประกอบกับแรงงานต่างด้าวสามารถหาได้ง่ายและส่วนใหญ่มีอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย นายจ้างจึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะในกิจการที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานอย่างเข้มข้น เช่น กิจการเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องประมง และก่อสร้าง

การสำรวจของ สำนักวิจัยเอแบคโพล (2551) คนไทยส่วนใหญ่รับรู้เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวมีความเห็นว่าจุดดีของแรงงานข้ามชาติก็มี คือ เรื่องความขยัน อดทนในการทำงาน คิดว่าแรงงานข้ามชาติมีความขยันและอดทนในการทำงานมาก ขณะเดียวกันคิดว่าแรงงานข้ามชาติมีความซื่อสัตย์ สุจริต และจงรักภักดีต่อนายจ้าง และยังมีการศึกษาของกุลล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2540) การที่รัฐบาลผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างชาตินั้น คนไทยส่วนใหญ่เห็นว่าผลดีจะตกแก่ผู้ประกอบการ หรือนายจ้าง เพราะนายจ้างจะสามารถนำแรงงานต่างชาติมาชดเชยแรงงานที่ขาดแคลน ทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไป ต้นทุนแรงงานไม่สูง ซึ่งนายจ้างสามารถแข่งขันทางด้านต้นทุนการผลิตกับกิจการต่างชาติได้ และเป็นการช่วยเหลือแรงงานเมียนมาซึ่งยากจน

### 2.5.2 สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว

การศึกษาสถานภาพของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของ เอกพันธ์ สิ้นสกลวัฒน์ (2554) พบว่าแรงงานที่ประกอบอาชีพในภาคการผลิตต่างๆ คือธุรกิจการเกษตร ก่อสร้าง ไร่ในไร่ บ้านประมง และต่อเนื่องประมง อาชีพละ 50 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเอกสาร ท.ร.38/1 บัตรอนุญาตทำงาน และบัตรประกันสุขภาพแรงงานโดยเปลี่ยนงานเฉลี่ย 2 ครั้ง ส่วนใหญ่ทำงานในภาคธุรกิจ ทำงานเฉลี่ยเดือนละ 27 วัน ทำงานประมาณ 10 ชั่วโมงต่อวัน ได้รับสวัสดิการพยาบาลจากโครงการ 30 บาท มีรายได้เฉลี่ย 4,558 บาทต่อเดือน ปัญหาการทำงานพบว่าแรงงานพม่าบางส่วนถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ถูกกดค่า ได้ค่าแรงน้อยให้ทำงานเกินเวลา ที่อาศัยคับ



แคบ ด้านความพึงพอใจพบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการดูแลจากภาครัฐ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แรงงานส่วนใหญ่พึงพอใจในที่จะอาศัยและทำงานในประเทศไทยเนื่องจากสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่าประเทศของตน

การศึกษาของ วิภาดา โนตา (2552) ได้พบว่า ทางรัฐยังไม่ได้มีการจัดระบบระเบียบดูแลเกี่ยวกับเรื่องของแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้การอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวนั้น เป็นไปอย่างไม่มีแบบแผน ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหามากมายทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ อาชญากรรมและเกี่ยวกับโรคที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน พบว่าที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่มีการจัดรูปแบบที่ดีและยังมีสาธารณูปโภคที่ยังไม่เพียงพอ ทำให้สภาพความเป็นอยู่ไม่ดี รวมทั้งยังมีความแออัด โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอยู่ในชุมชนคือความรู้จักกันเป็นการส่วนตัวและแหล่งงานที่เข้าถึงได้ง่าย

### 2.5.3 สวัสดิการของแรงงาน

ในการบริหารบุคคล สวัสดิการที่องค์กรให้แก่พนักงานนั้น ถือว่ามีความสำคัญพอกับค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง เนื่องจากทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์ชีวิต ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และมีส่วนสัมพันธ์ต่อต้นทุนการดำเนินงานขององค์กรด้วย ตามความเห็นของจันทร์เพ็ญรัตน์มาลี (2551) สวัสดิการที่องค์กรให้เป็นสิ่งที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ในด้านการช่วยรักษา กำลังคนไว้กับองค์กร ทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี เพราะมีความรู้สึกว่าหน่วยงานให้การดูแล เอาใจใส่ในส่วนขององค์กร การจัดสวัสดิการนับเป็นการลงทุนอย่างมากขององค์กร เพราะเป็นต้นทุนที่นายจ้างให้พนักงาน นอกเหนือค่าจ้างและเงินเดือนปกติ การจัดสวัสดิการ

แนวโน้มสวัสดิการในประเทศไทย ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเป็นอย่างมากจนมีการขยายตัวและสร้างรายได้ให้ประเทศปริมาณมหาศาล จากการขยายตัวของอุตสาหกรรม ส่งผลให้สวัสดิการแรงงานได้รับความสนใจและความสำคัญทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค จากการศึกษาของ ญัฎฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2547) ภาครัฐให้ความสนใจในการกำหนดนโยบาย และวางแผนดำเนินการด้านสวัสดิการสังคม โดยจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น เพื่อทำหน้าที่ควบคุม ดูแลความเรียบร้อยและความเท่าเทียมกันของกิจกรรมด้านแรงงานของประเทศ ขณะที่แต่ละองค์กรในภาคเอกชนต่างพยายามกระตุ้นให้แรงงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ โดยจัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เพื่อที่บุคคลากรจะได้ไม่ต้องกังวลกับการครองชีพ สวัสดิภาพ ความปลอดภัย และสุขอนามัยของตน

ในอนาคต เมื่อระบบสังคมมีพัฒนาการเข้าสู่ความเป็นสังคมบริการที่ประชากรมีความหลากหลายทั้งในด้านความต้องการและความคิด ระบบสวัสดิการในองค์กรอาจจะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสสังคม เพื่อสร้างความพอใจให้กับบุคคล สวัสดิการที่องค์กรธุรกิจจัดให้บุคคลากรนั้น ควรคำนึงถึงควมมีคุณค่าของบุคคลากรในฐานะของสมาชิกในสังคมที่ต้องมีคุณภาพที่ดี และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้้องค์กรยังต้องคำนึงแนวคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานเป็นกุญแจดอกสำคัญที่มีส่วนช่วยแก้ปัญหาให้องค์กร เช่น ปัญหาแรงงาน การดำรงชีวิต และ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ตลอดจนส่งผลต่อการพัฒนากิจการต่างๆ ขององค์การสังคม และประเทศชาติให้ก้าวหน้าต่อไป

แนวคิดและวิธีการบริหาร สวัสดิการแรงงานในองค์กรของ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 10 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านสุขภาพด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล ตรวจสอบสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย
2. สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น
3. สวัสดิการด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิต เงินบำนาญ
4. สวัสดิการด้านวันหยุดวันลา เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ วันลาป่วย
5. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน
6. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ
7. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขันกีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี
8. สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย
9. โบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น
10. สวัสดิการอื่นๆ เช่นรถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สโมสรเด็กเล่น

#### 2.5.4 ปัญหาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

การศึกษาของ ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ (2557) พบว่า กระบวนการในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว มี 2 ลักษณะได้แก่ 1.แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย ตามข้อตกลงการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี (MOU) โดยนายจ้างติดต่อกับสำนักจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จากนั้นส่งเอกสารให้สถานทูตไปยังประเทศต้นทาง เมื่อบริษัทสามารถจัดหางานได้แล้ว ทางบริษัทจะแจ้งรายชื่อคนงานมายังสถานทูตไทยในประเทศต้นทางเพื่อดำเนินการออกวีซ่า รวมถึงการอนุญาตให้พักอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ บริษัทจัดหางานในประเทศไทยดำเนินการชำระค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานตามขั้นตอนตามกฎหมาย 2.แรงงานเดินทางเข้าประเทศไทยแบบผิดกฎหมายจะเข้ามาประเทศมาโดยการชักชวนจากคนรู้จัก เช่น เพื่อน หรือนายหน้าเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยตามแนวชายแดน โดยนายหน้าจะเป็นผู้จ่ายค่าผ่านทางให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐ และ

จะทำการเรียกเก็บจากค่าแรงของแรงงานอีกทอดหนึ่ง นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของค่าแรงงาน แต่ยังไม่สอดคล้องตามกฎหมายในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ในเรื่องการหยุดงานการลาของแรงงานต่างด้าว และพบว่าแรงงานที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายแรงงานของไทย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบระหว่างประเทศพบว่าไม่ได้ปฏิบัติตามปฎิญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว

การศึกษาของ โลมฤทัย วงษ์น้อย (2550) พบว่า ในการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานโดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไป ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีหลังที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว ส่วนปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการและการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งผู้ประกอบการได้ให้ข้อเสนอแนะว่าไว้ว่ารัฐบาลควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียน ควรออกข้อบังคับกับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการหลบหนีหลังที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว และควรมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กระทำผิดกฎหมาย โดยที่การศึกษาของ จอมขวัญ ขวัญยืน (2552) พบว่าเงื่อนไขข้อนี้เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมาจากความไม่พร้อมของภาครัฐ ทั้งในเรื่องนโยบายทางการเมืองที่มีความผันผวนในแต่ละสมัย ส่งผลต่อการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจดทะเบียน และความไม่พร้อมของทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่ ประกอบกับปัญหาในเรื่องทัศนคติในเชิงลบที่มีต่อแรงงานต่างด้าวทำให้การบริการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเนื่องจากความไม่พร้อมของภาครัฐ นายจ้างจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการให้สวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงานต่างด้าวซึ่งในระยะหลังนายจ้างได้มีการปรับตัวจากการชูดริตแรงงาน มาเป็นการแข่งขันกันให้ค่าจ้างและสวัสดิการ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทำให้มีการแย่งตัวแรงงานต่างด้าว

## 2.5.5 แนวทางการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

แนวทางและมาตรฐานเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของ นิติภูมิ นวรัตน์ (2554) มีข้อค้นพบสำคัญดังนี้

1. ปัญหาด้านมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย มีประเด็นดังนี้
  - 1.1 มาตรการในเรื่องรูปแบบการจ้างแรงงาน มีรูปแบบการจ้างงาน ได้แสดงให้เห็นแนวโน้มการดูแลสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวแบบมีสัญญาจ้างจะมีการดูแลและปฏิบัติได้ดีกว่านายจ้างที่มีการจ้างแรงงานแบบไม่มีสัญญาจ้าง
  - 1.2 มาตรการคุ้มครองแรงงานบางเรื่องยังไม่ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในกิจการบางประเภท ได้แก่ กิจการประมง เกษตรกรรม และผู้รับใช้ตามบ้าน ในประเทศไทยกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางเรื่อง เช่น ชั่วโมงทำงาน การได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ค่าทำงานล่วงเวลา ยกเว้นกิจการบางประเภท ได้แก่ กิจการประมง เกษตรกรรมและผู้รับใช้ตามบ้าน เนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพการทำงานที่ต่างออกไปนอกสถานที่หรือสภาพการทำงานไม่อาจกำหนดเวลาการทำงานที่แน่นอนได้ แต่สำหรับประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญและประเทศคู่แข่งทางการค้าของประเทศไทย มีการบัญญัติกฎหมายเป็นการเฉพาะ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน

- ที่ทำงานอยู่ในกิจการประเภทดังกล่าว บางประเทศกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีขอบข่ายครอบคลุมถึงกิจการประเภทที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย
2. ปัญหาด้านการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการ ยังมีปัญหาในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทั้งในสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวที่ส่วนหนึ่งไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
  3. การปฏิบัติตามกฎหมายด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีเพียงส่วนน้อยที่ละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นการละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมาย

ซึ่งการศึกษาของ อธิพงษ์ ทองแดง (2552) เสนอว่า ในเรื่องของการสวัสดิการที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว เพราะมองเห็นคุณค่าของแรงงานต่างด้าวว่าน่าจะมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ควรมีสวัสดิภาพเทียบเท่ากับแรงงานไทย เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรนั้นๆ เดินต่อไปได้ และเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และมีความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา จึงได้มีการกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

#### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

**3.1.1 ประชากร** ในการศึกษาครั้งนี้ คือแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ซึ่งจากข้อมูลของสำนักจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีจำนวนแรงงานที่จดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2557 ของจังหวัดภูเก็ต มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน 131,994 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 96 ของแรงงานต่างด้าวที่ได้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวรวมทั้งสิ้นของจังหวัดภูเก็ต 136,930 คน

**3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง** ในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะทำการศึกษาแรงงานต่างด้าวในธุรกิจภาคบริการเนื่องจากมีหลักฐานเชิงประจักษ์พบว่ามีกว่าจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาจำนวนมากในกิจการภาคบริการเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าที่เป็นนักท่องเที่ยวโดยตรง หากแต่ไม่มีการเก็บข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวในภาคบริการโดยเฉพาะ เพื่อเป็นตัวแทนของแรงงานต่างด้าวในภาคบริการของจังหวัดภูเก็ต จำนวน 4 กลุ่มธุรกิจ ได้แก่

- 1) พนักงานทำความสะอาด
- 2) พนักงานในห้องพัก/โรงแรม
- 3) พนักงานร้านอาหาร
- 4) พนักงานร้านซักรีด

**3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง** การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้ดังนี้ ขั้นตอนแรก จะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจง โดยทำการเลือกแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในธุรกิจเฉพาะใน 1) พนักงานทำความสะอาด 2) พนักงานในห้องพัก/โรงแรม 3) พนักงานร้านอาหาร 4) พนักงานร้านซักรีด เพื่อเป็นตัวแทนของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต หากแต่ไม่สามารถระบุจำนวนประชากรแรงงานได้อย่างแน่นอน ดังนั้นการคำนวณจึงใช้สูตรหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Suzie Sangren, 1999) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5%

$$\text{สูตร } n = \frac{z^2}{4e^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$Z$  = ระดับความเชื่อมั่นกำหนดที่ 95%

$e$  = เป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่  $\pm 5\%$

เมื่อนำมาแทนสูตรข้างต้น ได้ผลดังนี้

$$n = \frac{1.96^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385 \text{ ราย}$$

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ราย

ขั้นตอนที่สอง ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball) เนื่องจากการกระจายตัวของแรงงานที่ทำงานในจังหวัดภูเก็ต โดยเริ่มจากการเข้าพบผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ในพื้นที่อำเภอเมืองภูเก็ต แล้วค่อยๆ สานต่อไปยังลูกจ้างที่เป็นแรงงานของสถานประกอบการ แนะนำให้รู้จักกับเจ้าของกิจการอื่นๆ ที่มีจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน

การทำการเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball) โดยให้แรงงานแนะนำแรงงานตามสถานประกอบการธุรกิจบริการต่างๆ เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงาน โดยที่สถานประกอบการใดที่นายจ้างได้ทำการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายครบถ้วน ก็จะทำให้ความร่วมมือในการให้ลูกจ้างแรงงานตอบแบบสอบถามได้อย่างครบถ้วน ส่วนสถานประกอบการใดที่มีการจ้างแรงงานแบบไม่ถูกต้อง หรือขึ้นทะเบียนแรงงานไม่ครบจำนวน มีการจ้างแรงงานที่แท้จริงเกินกว่าที่ได้มีการจดทะเบียนไว้ ซึ่งมักจะเสี่ยงไม่ให้เป็นไปตามแบบสอบถาม หรือให้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากเกรงกลัวความผิดต่อกฎหมาย กลัวถูกเรียกรับผลประโยชน์จากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้โดยใช้แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 500 ชุด แต่ได้ข้อมูลครบถ้วน จำนวน 385 ชุด เนื่องจากมีแบบสอบถามบางส่วนประกอบอาชีพอื่นๆ มาทำการตอบแบบสอบถามรวมอยู่ด้วย

### ตารางที่ 3.1 จำแนกตามอัตราการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	ประเภทธุรกิจบริการ				รวมจำนวน ตัวอย่าง (ราย)
	ร้านอาหาร	โรงแรม/ หอพัก	ทำความสะอาด สะอาด	ซักรีด	
จำนวนตัวอย่างที่ ต้องการ	125	125	125	125	500
อัตราการตอบ แบบสอบถาม	110	115	120	40	385

จากตารางที่ 3.1 จำแนกตามอัตราการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างแยกตามลักษณะสถานประกอบการ ที่ได้ทำการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา จากแบบสอบถามพบความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแรงงานที่อยู่ในธุรกิจรับทำความสะอาด ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจร้านอาหาร ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดี ส่วนแรงงานในธุรกิจซักรีด ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามน้อยกว่า แรงงานในกลุ่มอื่นๆ อันเนื่องจากปัญหาในการสื่อสาร และการไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าของสถานประกอบการในการอนุญาตให้แรงงานในการทำแบบสอบถาม หรือการให้ข้อมูลมากนัก

### 3.2 การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ โดยที่มาของแหล่งข้อมูลที่ใช้การวิจัยมาจากแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิ กล่าวคือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความทางวิชาการ หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ เอกสารข้อมูลทางราชการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาครัฐและเอกชน เป็นต้น
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ตอบแบบสอบถามแรงงานชาวเมียนมา ที่ทำงานในภาคบริการในจังหวัดภูเก็ต เฉพาะอาชีพพนักงานรับจ้างในร้านอาหาร พนักงานพนักงานทำความสะอาด พนักงานร้านซักรีด และพนักงานในหอพัก/โรงแรม

กระบวนการผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไปยังเจ้าของสถานประกอบการธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต
2. การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ โดยเบื้องต้นติดต่อประสานงานกับเจ้าของสถานประกอบการเพื่อขออนุญาตเข้าไปทำการสอบถามข้อมูลกับแรงงาน จากนั้นจะมีผู้ช่วย ชาวเมียนมาช่วยอำนวยความสะดวก ทำการประสานกับแรงงานชาวเมียนมาและแปลข้อความ คำพูด เพื่อสื่อสารกับแรงงานชาวเมียนมาที่ไม่เข้าใจภาษาไทย เพื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีการนัดแนะกับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาเพื่อเก็บข้อมูลในสถานประกอบการ ในช่วงหลังเลิกงานเพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม เบื้องต้นได้อธิบายข้อมูลให้เจ้าของสถานประกอบการเข้าใจ และเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ตัวแรงงานในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงความเป็นจริง

2.1 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล จากแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต มาจำนวน 385 ชุด

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ทางสถิติ

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2558 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 โดยการประสานงานกับเจ้าของสถานประกอบการเพื่อขออนุญาตเข้าไปทำการสอบถามข้อมูลกับแรงงาน เนื่องจากการต้องใช้เวลาทำความเข้าใจแก่

เจ้าของสถานประกอบการเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่แรงงานในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Sheet) เพื่อใช้แบบสอบถามกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา โดยเป็นแบบสอบถาม 2 ภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาเมียนมา เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูล และมีการใช้ลักษณะคำถามทั้งปลายปิดและปลายเปิดเพื่อให้แรงงานได้อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อถามถึงแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในภาคบริการในจังหวัดภูเก็ต แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 2 สภาพการทำงานในธุรกิจบริการ ระดับรายได้ รายได้อื่นๆ สวัสดิการที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงการทำงาน จำนวนวันหยุด เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) และให้เติมข้อความ

### 3.3 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาคั้งนี้หรือไม่ และนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการในพื้นที่ใกล้เคียง เช่น กระบี่ พังงา โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive) คือเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่มีลักษณะตามความต้องการของผู้วิจัย โดยอาจจะกำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงลงไปจำนวน 50 คน หลังจากนั้นนำแบบทดสอบทั้งหมดที่ได้ มาทำการวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่น

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไปยังเจ้าของสถานประกอบการธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

2. การเก็บข้อมูลในคั้งนี้ โดยเบื้องต้นติดต่อประสานงานกับเจ้าของสถานประกอบการเพื่อขออนุญาตเข้าไปทำการสอบถามข้อมูลกับแรงงาน จากนั้นจะมีผู้ช่วย ชาวเมียนมาช่วยอำนวยความสะดวก ทำการประสานกับแรงงานชาวเมียนมาและแปลข้อความ คำพูด เพื่อสื่อสารกับแรงงานชาวเมียนมาที่ไม่เข้าใจภาษาไทย เพื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีการนัดแนะกับกลุ่มแรงงานชาว



เมียนมาเพื่อเก็บข้อมูลในสถานประกอบการ ในช่วงหลังเลิกงานเพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม เบื้องต้นได้อธิบายข้อมูลให้เจ้าของสถานประกอบการเข้าใจ และเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ตัวแรงงานในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงความเป็นจริง

- 2.1 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล จากแรงงานต่างด้าวในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต มาจำนวน 385 ชุด
- 2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ทางสถิติ

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical packages for social science PC)

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ สถิติ (Percentage) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล
4. การทดสอบที (t-test) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม
5. การทดสอบเอฟ (f-test) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มตัวอย่างสามกลุ่ม ซึ่งถ้ามีความแตกต่างกัน จำการเปรียบเทียบ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

### 3.7 สมมติฐานการวิจัย

1. แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ทำงานในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต มีสภาพการทำงานที่ไม่ดี และได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน รวมถึงสวัสดิการน้อยกว่าแรงงานไทย เพื่อเป็นการประหยัดต้นทุนของสถานประกอบการธุรกิจบริการ
2. สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวจะไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มอาชีพ ในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องการศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ฉบับ ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสภาพการจ้างงานในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ การนับถือศาสนา ภูมิลำเนา การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว รายละเอียดดังตารางที่ 4.1 - 4.8

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (เพศ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	150	39
หญิง	235	61
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และเป็นผู้ชายจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 39 และ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (อายุ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	50	13.0
20-30 ปี	135	35.1
31-40 ปี	80	20.8
41-50 ปี	70	18.2
51 ปีขึ้นไป	50	13.0
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 อายุต่ำกว่า 20 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่เท่ากัน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13 เท่ากัน

**ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (ระดับการศึกษา) ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีการศึกษา	141	36.6
ประถมศึกษา	166	43.1
มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	78	20.3
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา หรือเทียบเท่าจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาไม่มีการศึกษา จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 และน้อยที่สุดคือระดับศึกษามัธยมศึกษา/อาชีวศึกษาหรือเทียบเท่าจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3

**ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (สถานภาพ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	165	42.9
สมรส	180	46.8
หย่าร้าง/ม่าย	40	10.4
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และน้อยที่สุดคือ มีสถานภาพ หย่าร้าง/ม่าย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4

**ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (ประเภทธุรกิจ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ประเภทธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ร้านอาหาร	110	28.6
โรงแรม/หอพัก	115	29.9
ทำความสะอาด	120	31.2
ซักรีด	40	10.4
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพทำความสะอาด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมา โรงแรม/หอพัก จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 29.9 ร้านอาหารจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และน้อยที่สุดคือ ซักรีด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4

**ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม (เชื้อชาติ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

เชื้อชาติ / กลุ่มชาติพันธุ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พม่า	275	71.43
ฉาน	28	7.28
มอญ	62	16.10
อื่นๆ	20	5.19
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ที่เข้ามาทำงานในธุรกิจบริการ พบว่ามีเชื้อชาติพม่า มากเป็นอันดับสูงสุด จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 รองลงมาเป็นมอญ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 กลุ่มชาติพันธุ์ฉาน (ไทยใหญ่) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.28 และกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.19

**ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป (การนับถือศาสนา) ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

การนับถือศาสนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พุทธ	335	87.0
คริสต์	28	7.3
อิสลาม	12	3.1
อื่นๆ	10	2.6
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การนับถือศาสนาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการนับถือศาสนาพุทธ จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 รองลงมานับถือศาสนาคริสต์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และน้อยที่สุดเป็นการนับถืออื่นๆ ได้แก่การนับถือผีบรรพบุรุษ ตามความเชื่อแบบสมัยก่อน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

**ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ (ภูมิลำเนา) ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ภูมิลำเนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อย่างกึ่ง	85	22.1
มะละแหม่ง	110	28.6
ตะนาวศรี	70	18.2
อิรวดี	50	13.0
มัญทะเลย์	70	18.2
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภูมิลำเนาในประเทศเมียนมาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มะละแหม่ง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมา ย่างกุ้ง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ตะนาวศรีและมัณฑะเลย์ จำนวน 70 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 18.2 เท่ากัน และน้อยที่สุดคือ อีรวดี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

**ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามเอกสารจดทะเบียนแรงงาน**

เอกสารจดทะเบียนแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
เอกสารจดทะเบียนแบบครบสมบูรณ์	210	54.55
บัตรสี	100	25.97
บัตรจดทะเบียนแบบชั่วคราว	75	19.48
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การจดทะเบียนแรงงานแบบสมบูรณ์ เป็นอันดับสูงสุด จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมามีจดทะเบียนแรงงานแบบบัตรสีต่างๆ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.97 และน้อยที่สุดคือ การจดทะเบียนบัตรจดทะเบียนแรงงานแบบชั่วคราว จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.48 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต ดังตารางที่ 4.10-4.14

**ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ รายได้จากการทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม**

รายได้เฉลี่ยต่อวัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 150 บาท	29	7.5
151-299 บาท	73	19.0
300 บาท	105	27.3
301-500 บาท	156	40.5
มากกว่า 500 บาท	22	5.7
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อวันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ที่ 301 - 500 บาทต่อวัน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคือ 300 บาทต่อวัน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 151-299 บาทต่อวัน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ต่ำกว่า 150 บาทต่อวัน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 500 บาทต่อวัน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้อื่นๆ ที่ได้รับนอกเหนือค่าจ้าง

รายได้อื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
เบี้ยเลี้ยง	110	28.57
ค่าล่วงเวลา	150	38.96
เบี้ยขยัน	85	22.08
อื่นๆ	40	10.39
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง ยังได้รับค่าล่วงเวลา เป็นอันดับสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 38.96 เบี้ยเลี้ยง เป็นอันดับรอง คิดเป็นร้อยละ 28.57 เบี้ยขยัน คิดเป็นร้อยละ 22.08 และอันดับน้อยที่สุดคือ ได้รับรายรับอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 10.39

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5-6 ชั่วโมง	65	16.9
7-8 ชั่วโมง	186	48.3
9-10 ชั่วโมง	106	27.5
11-12 ชั่วโมง	28	7.3
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน 7-8 ชั่วโมง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา 9-10 ชั่วโมงจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 5-6 ชั่วโมง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และน้อยที่สุดคือมีชั่วโมงการทำงาน 11-12 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำนวนวันหยุดต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนวันหยุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2 วัน	180	46.8
4 วัน	64	16.6
6 วัน	54	14.0
ไม่มีวันหยุด	87	22.6
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า จำนวนวันหยุดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวันหยุด 2 วัน จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา ไม่มีวันหยุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6

4 วัน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และน้อยที่สุดคือ 6 วัน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนระยะเวลาทำงานในจังหวัดภูเก็ตก่อนกลับประเทศเมียนมา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวางแผนระยะเวลาทำงานในจังหวัดภูเก็ต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-2 ปี	73	19.0
3-4 ปี	146	37.9
5 ปีขึ้นไป	87	22.6
ยังไม่วางแผน	79	20.5
<b>รวม</b>	<b>385</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การวางแผนระยะเวลาทำงานในจังหวัดภูเก็ตก่อนกลับประเทศเมียนมา ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 3-4 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมา 5 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ยังไม่วางแผน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และน้อยที่สุดคือ 1-2 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบด้วยค่า T-Statistic โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นเพศต่อสภาพการทำงานจำแนกตามเพศ

(n = 385)

ด้านเศรษฐกิจ	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.ระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน	2.54	0.81	3.59	0.97	11.12	0.05*
2.จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน	1.84	0.64	2.52	0.81	8.61	0.00*
3.จำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน	1.42	1.04	2.58	1.11	10.27	0.00*
4.สวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน	1.28	0.69	1.95	0.83	8.33	0.00*
5.การวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต	1.93	0.95	2.78	0.92	8.80	0.06
<b>รวม</b>	<b>1.80</b>	<b>0.77</b>	<b>2.69</b>	<b>0.87</b>	<b>10.19</b>	<b>0.00*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการจ้างความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน และ เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีคิดเห็นไม่แตกต่างเรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทย

#### **ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสภาพการจ้างงาน**

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสภาพการจ้างงาน โดยจำแนกตามอายุ อาชีพ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบด้วยค่า F-Statistic ซึ่งถ้ามีความแตกต่างกัน จากการเปรียบเทียบ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.16 - 4.21 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอายุ

(n = 385)

สภาพการจ้างงาน	อายุ										F	Sig.
	ต่ำกว่า 20 ปี		20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน	1.42	0.50	2.61	0.49	3.72	0.45	4.00	0.00	4.00	0.50	456.78	0.00*
2.จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน	1.00	0.00	1.89	0.32	2.18	0.38	3.00	0.00	3.56	0.50	565.25	0.00*
3.จำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน	1.00	0.00	1.04	0.19	2.26	0.44	3.53	0.50	4.00	0.00	1355.0	0.00*
4.สวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน	1.00	0.00	1.00	0.00	1.69	0.47	2.50	0.50	3.10	0.30	565.84	0.00*
5.การวางแผนระยะเวลาในการทำงานในปัจจุบันให้เกิด	1.00	0.00	1.83	0.38	2.58	0.50	3.41	0.50	4.00	0.00	586.80	0.00*
<b>รวม</b>	<b>1.08</b>	<b>0.10</b>	<b>1.67</b>	<b>0.21</b>	<b>2.48</b>	<b>0.36</b>	<b>3.29</b>	<b>0.29</b>	<b>3.82</b>	<b>0.22</b>	<b>1209.0</b>	<b>0.00*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการจ้างงาน ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน และเรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.17-4.21

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอายุ เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน

(n = 385)

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		1.42	2.61	3.72	4.00	4.44
ต่ำกว่า 20 ปี	1.42	-	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*
20-30 ปี	2.61		-	0.00*	0.00*	0.00*
31-40 ปี	3.72			-	0.00*	0.00*
41-50 ปี	4.00				-	0.00*
51 ปีขึ้นไป	4.44					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกันกับทุกช่วงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอายุ เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน

(n = 385)

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		1.00	1.89	2.18	3.00	3.56
ต่ำกว่า 20 ปี	1.00	-	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*
20-30 ปี	1.89		-	0.01*	0.00*	0.00*
31-40 ปี	2.18			-	0.00*	0.00*
41-50 ปี	3.00				-	0.01*
51 ปีขึ้นไป	3.56					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน แตกต่างกันกับทุกช่วงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอายุ เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน

(n = 385)

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		1.00	1.04	2.26	3.53	4.00
ต่ำกว่า 20 ปี	1.00	-	0.48	0.00*	0.01*	0.00*
20-30 ปี	1.04		-	0.00*	0.00*	0.00*
31-40 ปี	2.26			-	0.00*	0.00*
41-50 ปี	3.53				-	0.00*
51 ปีขึ้นไป	4.00					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน แตกต่างกันกับทุกช่วงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับช่วงอายุ 20-30 ปี เพียงคู่เดียว

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอายุ เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน

(n = 385)

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		1.00	1.00	1.69	2.50	3.10
ต่ำกว่า 20 ปี	1.00	-	1.00	0.00*	0.01*	0.00*
20-30 ปี	1.00		-	0.00*	0.00*	0.00*
31-40 ปี	1.69			-	0.00*	0.00*
41-50 ปี	2.50				-	0.00*
51 ปีขึ้นไป	3.10					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงานแตกต่างกันกับทุกช่วงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับช่วงอายุ 20-30 ปี เพียงคู่เดียว

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน  
จำแนกตามอายุ เรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต

(n = 385)

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		ต่ำกว่า 20 ปี	1.00	-	0.00*	0.01*
20-30 ปี	1.83		-	0.00*	0.00*	0.00*
31-40 ปี	2.58			-	0.00*	0.00*
41-50 ปี	3.41				-	0.00*
51 ปีขึ้นไป	4.00					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน เรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต แตกต่างกันกับทุกช่วงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการทำงาน จำนวนตามอาชีพ

(n = 385)

ภาวะการจ้างงาน	อาชีพ								F	Sig.
	ร้านอาหาร		โรงแรม		ทำความสะอาด		ซักรีด			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน	2.97	1.02	3.07	1.07	3.62	0.95	2.75	0.93	12.03	0.00*
2.จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน	2.06	0.83	2.23	0.77	2.53	0.92	2.00	0.00	8.39	0.00*
3.จำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน	1.92	1.31	2.12	1.19	2.58	1.18	1.32	0.47	13.55	0.00*
4.สวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน	1.55	0.91	1.66	0.79	1.97	0.85	1.32	0.47	8.40	0.00*
5.การวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต	2.22	1.04	2.49	1.00	2.74	1.03	2.08	0.69	3.37	0.00*
<b>รวม</b>	<b>2.14</b>	<b>0.97</b>	<b>2.31</b>	<b>0.91</b>	<b>2.69</b>	<b>0.94</b>	<b>1.89</b>	<b>0.49</b>	<b>10.96</b>	<b>0.00*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการจ้างความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน และเรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.23-4.28

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน

(n = 385)

อาชีพ	$\bar{X}$	ร้านอาหาร	โรงแรม	ทำความสะอาด	ซักรีด
		2.97	3.07	3.62	2.75
ร้านอาหาร	2.97	-	0.47	0.00*	0.23
โรงแรม	3.07		-	0.00*	0.08
ทำความสะอาด	3.62			-	0.00*
ซักรีด	2.75				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพร้านอาหาร และอาชีพโรงแรม มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน กับอาชีพทำความสะอาด และอาชีพทำความสะอาดมีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน แตกต่างกับอาชีพซักรีด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่าง ๆ อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน

(n = 385)

อาชีพ	$\bar{X}$	ร้านอาหาร	โรงแรม	ทำความสะอาด	ซักรีด
		2.06	2.23	2.53	2.00
ร้านอาหาร	2.06	-	0.13	0.00*	0.67
โรงแรม	2.23		-	0.00*	0.12
ทำความสะอาด	2.53			-	0.00*
ซักรีด	2.00				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพร้านอาหาร และอาชีพโรงแรม มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน แตกต่างกับกับอาชีพทำความสะอาด และอาชีพทำความสะอาดมีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน แตกต่างกับกับอาชีพซักรีด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันคนอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน

(n = 385)

อาชีพ	$\bar{X}$	ร้านอาหาร	โรงแรม	ทำความสะอาด	ซักรีด
		1.92	2.12	2.58	1.32
ร้านอาหาร	1.92	-	0.19	0.00*	0.01*
โรงแรม	2.12	-	-	0.00*	0.00*
ทำความสะอาด	2.58	-	-	-	0.00*
ซักรีด	1.32	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพร้านอาหาร อาชีพโรงแรม และอาชีพทำความสะอาด มีสภาพการจ้างงาน เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน แตกต่างกับกับอาชีพทำความสะอาด และอาชีพซักรีด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพร้านอาหารกับอาชีพโรงแรมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน

(n = 385)

อาชีพ	$\bar{X}$	ร้านอาหาร	โรงแรม	ทำความสะอาด	ซักรีด
		1.55	1.66	1.97	1.32
ร้านอาหาร	1.55	-	0.29	0.00*	0.15
โรงแรม	1.66	-	-	0.00*	0.03*
ทำความสะอาด	1.97	-	-	-	0.00*
ซักรีด	1.32	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพร้านอาหาร มีสภาพการจ้างงาน เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน ไม่แตกต่างกันกับอาชีพโรงแรม และอาชีพซักรีด ส่วนอาชีพคนอื่นๆ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน  
จำแนกตามอาชีพ เรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต

(n = 385)

อาชีพ	$\bar{X}$	ร้านอาหาร	โรงแรม	ทำความสะอาด	ซักรีด
		1.04	1.00	1.03	0.69
ร้านอาหาร	1.04	-	0.04*	0.00*	0.44
โรงแรม	1.00		-	0.05*	0.03*
ทำความสะอาด	1.03			-	0.00*
ซักรีด	0.69				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพร้านอาหาร มีการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทยอีกก็ปี ไม่แตกต่างกันกับอาชีพซักรีด ส่วนอาชีพคู่อื่นมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 385)

สภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		ไม่มีการศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน	2.21	0.72	3.47	0.50	4.16	0.36	458.82	0.00*
2.จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน	1.61	0.49	2.00	0.00	3.15	0.48	500.47	0.00*
3.จำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน	1.00	0.00	1.82	0.39	3.62	0.49	2264.0	0.00*
4.สวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน	1.00	0.00	1.44	0.50	2.64	0.55	652.41	0.00*
5.การวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต	1.56	0.50	2.32	0.47	3.56	0.50	632.12	0.00*
<b>รวม</b>	<b>1.48</b>	<b>0.32</b>	<b>2.21</b>	<b>0.32</b>	<b>3.42</b>	<b>0.40</b>	<b>1194.0</b>	<b>0.00*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการจ้างงาน ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน และเรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.28-4.33

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน

(n = 385)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ไม่มีการศึกษา
		2.21	3.47	4.16
ประถมศึกษา	2.21	-	0.00*	0.00*
มัธยมศึกษา	3.47		-	0.00*
ไม่มีการศึกษา	3.18			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานเรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน จำแนกตามอาชีพ เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน

(n = 385)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ไม่มีการศึกษา
		1.61	2.00	3.15
ประถมศึกษา	1.61	-	0.00*	0.00*
มัธยมศึกษา	2.00		-	0.00*
ไม่มีการศึกษา	3.15			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานเรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน  
จำแนกตามอาชีพ เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน

(n = 385)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ไม่มีการศึกษา
		1.00	1.82	3.62
ประถมศึกษา	1.00	-	0.00*	0.00*
มัธยมศึกษา	1.82		-	0.00*
ไม่มีการศึกษา	3.62			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานเรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน  
จำแนกตามอาชีพ เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน

(n = 385)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ไม่มีการศึกษา
		1.00	1.44	2.64
ประถมศึกษา	1.00	-	0.00*	0.00*
มัธยมศึกษา	1.44		-	0.00*
ไม่มีการศึกษา	2.64			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานเรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสภาพการจ้างงาน  
จำแนกตามอาชีพ เรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต

(n = 385)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ไม่มีการศึกษา
		1.56	2.32	3.56
ประถมศึกษา	1.56	-	0.00*	0.00*
มัธยมศึกษา	2.32		-	0.00*
ไม่มีการศึกษา	3.56			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสภาพ  
การจ้างงานเรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจสภาพการจ้างงานงานแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมาที่ทำงานในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน รายได้ สวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาได้รับจากการทำงานในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต โดยการศึกษาวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด สรุปผลดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

#### 5.2 อภิปรายผล

#### 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 5.1 สรุปผลการศึกษา

#### ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ทำงานในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ถึงร้อยละ 61 ซึ่งอาจเป็นผลมาจากงานในธุรกิจบริการส่วนใหญ่ในจังหวัดภูเก็ต เป็นงานที่ต้องการแรงงานเพศหญิง ซึ่งต้องใช้ความรอบคอบ ประณีตในการให้ทำงานมากกว่าในการให้บริการแก่ลูกค้าซึ่งเป็นนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ ช่วงอายุที่มากที่สุด ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และ ช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 จะเป็นแรงงานที่ทำงานในธุรกิจบริการมากที่สุด อยู่ในช่วงวัยทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของคณะผู้วิจัย วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2544) ที่พบว่าแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามาส่วนใหญ่จะอยู่ในวัยแรงงาน เพื่อมาทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทย แรงงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ซึ่งอยู่ในช่วงวัยสร้างฐานะ ต้องการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว

แรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา ร้อยละ 43.1 เนื่องจากระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศเมียนมายังกระจายไม่ทั่วถึง การศึกษาเข้าถึงได้ยากและจะต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวจึงทำให้ได้รับการศึกษาที่น้อยหากเทียบกับระดับการศึกษาของคนไทย ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและไม่มีการศึกษา ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ เมื่อประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากปัญหาการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ประกอบการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเมื่อทำให้เด็กไทยเลือกงานที่สอดคล้องกับระดับการศึกษาทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง สอดคล้องกับทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระดับ ที่พบว่าแม้แรงงานที่ไร้ฝีมือและทักษะก็ยังมีโอกาสหางานทำเป็นกรรมกรแบกหาม หรือบริการตามร้านอาหารได้ จึงทำให้ประชากรในชนบทที่ต้องการยกระดับรายได้ของตนต่างมุ่งเข้าสู่เมืองโดยคาดว่าจะมี

ความก้าวหน้าในชีวิตมากกว่าอยู่ในชนบท เป็นผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเข้ามาทดแทนแรงงานไทย

งานที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำมากที่สุด คือ อาชีพทำความสะอาด ร้อยละ 31.2 และโรงแรม/หอพัก ร้อยละ 29.9 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่า ร้อยละ 71.43 รองลงมาคือ มอญ ร้อยละ 16 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 87 มีภูมิลำเนามาจากมะละแหม่ง ร้อยละ 28.6 เนื่องจากมีภูมิลำเนาใกล้จังหวัดภูเก็ต และสามารถเดินทางสู่ระหว่างประเทศบ้านเกิดกับการเดินทางมาทำงานในจังหวัดภูเก็ตได้ง่าย พบว่าแรงงานจะย้ายถิ่นมาจากพื้นที่ใกล้ๆ รวมถึงยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร สัจจามันท์ (2557) แรงงานในพื้นที่ใกล้เคียง จะอพยพย้ายถิ่นไปยังพื้นที่เศรษฐกิจเมืองที่อยู่ใกล้เคียง เพื่อเป็นการลดภาระด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แรงงานได้ทำการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและได้รับอนุญาตในการทำงานอย่างถูกกฎหมาย โดยส่วนใหญ่ได้รับเอกสารจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบครบสมบูรณ์แล้ว ร้อยละ 54.55 รองลงมาได้ขึ้นทะเบียนเป็นบัตรสีต่างๆ แล้ว ร้อยละ 25.97 ธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ตเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายในทุกกลุ่มกิจการ

#### สภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

รายได้เฉลี่ยต่อวันจากการทำงาน ส่วนใหญ่แรงงานได้รับรายได้เฉลี่ยระหว่าง 301-500 บาทต่อวัน ซึ่งสูงกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา รายได้เฉลี่ย 300 บาทต่อวัน ร้อยละ 27.3 นอกจากนี้แรงงานยังมีรายได้อื่นๆ นอกเหนือค่าจ้าง แรงงานส่วนใหญ่จะได้รับค่าล่วงเวลา ร้อยละ 38.96 รองลงมาเป็นเบี้ยเลี้ยง ร้อยละ 28.57

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน วันละ 7-8 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 48.3 รองลงมาทำงาน 9-10 ชั่วโมงต่อวัน วันหยุดพักผ่อน ส่วนใหญ่มีวันหยุด 2 วันต่อเดือน ร้อยละ 46.8 รองลงมาไม่มีวันหยุด ร้อยละ 22.6 ซึ่งไม่เท่ากับแรงงานไทย ซึ่งตัวแรงงานเองมีความเต็มใจที่จะทำงานหนัก มีวันหยุดที่น้อยกว่า เพื่อให้มีรายได้ที่มากขึ้น มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ (2557) พบว่านายจ้างยังปฏิบัติไม่สอดคล้องตามกฎหมายในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ในเรื่องจำนวนวันหยุดงาน วันการลาของแรงงานต่างด้าว ไม่สอดคล้องกับแรงงานไทย

การวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ตก่อนกลับภูมิลำเนาในประเทศเมียนมาส่วนใหญ่ ระหว่าง 3-4 ปี ร้อยละ 37.9 รองลงมา 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.6

#### ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

ด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างการมีสภาพการจ้างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน และ เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีคิดเห็นไม่แตกต่างเรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทย

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการจ้างงาน ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับ จากการทำงานในปัจจุบัน เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน เรื่องจำนวนวันหยุดของท่าน ต่อเดือน เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน และเรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานใน จังหวัดภูเก็ต ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการจ้างงาน ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน เรื่อง จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน เรื่องจำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน เรื่องสวัสดิการที่ท่าน ได้รับจากการทำงาน และเรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งตรงตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความ คิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการจ้างงาน ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน เรื่องระดับรายได้ของท่านที่ได้รับ จากการทำงานในปัจจุบัน เรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน เรื่องจำนวนวันหยุดของท่าน ต่อเดือน เรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน และเรื่องการวางแผนระยะเวลาในการทำงานใน จังหวัดภูเก็ต ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5.2 อภิปรายผล

สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต ได้ว่า แรงงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา มีสภาพสมรส ประกอบอาชีพทำ ความสะอาด มีเชื้อชาติพม่า นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาเดิมมาจากมะละแหม่ง ได้รับการจด ทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบสมบูรณ์ มีระดับรายได้เฉลี่ยระหว่าง 301-500 บาท ต่อวัน และยังได้รับ ค่าล่วงเวลาจากการทำงานอีก มีจำนวนการทำงาน 7-8 ชั่วโมงต่อวัน และมีวันหยุด 2 เดือน และ วางแผนระยะเวลาในการทำงานในจังหวัดภูเก็ต 3-4 ปี ก่อนจะกลับภูมิลำเนาในประเทศเมียนมา

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานในธุรกิจบริการใน จังหวัดภูเก็ต ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุง และ พัฒนาดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อนายจ้าง หรือสถานประกอบการ
2. ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐ หรือหน่วยงานราชการ
3. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

### ข้อเสนอแนะต่อนายจ้าง หรือสถานประกอบการ

1. นายจ้างควรส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวให้มีความรู้ และทักษะการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษแก่แรงงาน ซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถสื่อสาร ลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงานชาวไทย สามารถสื่อสารกับแรงงานสัญชาติเมียนมาได้เข้าใจมากขึ้น และลดปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันได้อีกด้วย รวมถึงนายจ้างจะต้องมีทักษะความสามารถในการสื่อสารภาษาพม่าด้วย เพื่อให้สามารถรับรู้ความรู้สึก ความเข้าใจในตัวแรงงานมากขึ้น
2. นายจ้างจะต้องมีการจัดสรรค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ให้แก่แรงงานให้มีความสอดคล้อง ไม่มีความเหลื่อมล้ำกับการให้ค่าแรงงานหรือสวัสดิการที่แรงงานชั้นต่ำพึงได้รับ และมีความสอดคล้องกับแรงงานชั้นต่ำของไทย และเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
3. นายจ้างควรมีการเตรียมความด้านกำลังแรงงานที่เข้ามาทำงานทดแทน ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เดินทางกลับไปทำงานที่ประเทศของตนเอง เพื่ออยู่รอดของกิจการ

### ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐ หรือหน่วยงานราชการ

1. หน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ควรที่ลดขั้นตอนความซ้ำซ้อนของการจัดการเรื่องเอกสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงาน ตรวจสอบ และพิสูจน์สัญชาติ รวมถึงการตรวจสอบการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าว
2. หน่วยงานราชการควรมีมาตรการนำเข้าแรงงานไปทำงานโดยผิดกฎหมายไทย การไม่มีใบอนุญาตทำงาน ให้เข้าสู่การทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อลดปัญหาสุขภาพจิตของแรงงาน และการถูกจับกุม
3. รัฐบาลไทยควรเจรจากับรัฐบาลเมียนมา ให้มีการมาตรการในควบคุมแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้มีคุณภาพและมาตรฐานแรงงาน มีการควบคุมโรคต่างๆ ก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย
4. ภาครัฐควรมีมาตรฐานอัตราค่าจ้าง และสวัสดิการ ให้แก่แรงงานในแต่ละกลุ่มงานทั้งชาวไทยและแรงงานต่างด้าว
5. ควรมีหน่วยงานกลางในการให้ความรู้พัฒนาฝีมือของแรงงาน ให้การศึกษา รวมถึงมีการทดสอบ มีวัดคุณภาพมาตรฐานของฝีมือแรงงานต่างด้าวก่อนเข้ามาทำงาน รวมถึงมีการจัดเก็บภาษีของผู้มีเงินได้ให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกับแรงงานของไทย

### ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแรงงานต่างด้าว ที่ประกอบอาชีพอื่นๆ ในจังหวัดภูเก็ต หรือทำการศึกษาแรงงานภาคบริการในพื้นที่อื่นๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบ
2. ควรจะทำการศึกษาค้นคว้ามาตรฐานฝีมือแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย
3. การศึกษาผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เนื่องจากการอพยพย้ายถิ่นกลับประเทศของแรงงานต่างด้าวเมียนมา



## บรรณานุกรม

- จอมขวัญ ขวัญยืน (2552). การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี.(2540).การพัฒนาสวัสดิการกลุ่มชินวัตร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ชนก บุลยเลิศ.(2551). แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(ภูมิภาคศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิติภูมิ นวรัตน์ และคณะ.(2554). สภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางการแก้ไข มหาวิทยาลัยบูรพา โครงการศึกษาวิจัย เสนอต่อสำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเสริม อยู่ตระกูล. (2554). เศรษฐศาสตร์มหภาค1. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พระมหาแพง เตชสีโซ(ช่างาน). (2556). การบริหารจัดการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
- โลมฤทัย วงษ์น้อย. (2550). สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิภาดา โนตา. 2552. สภาพการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร: กรณีศึกษาชุมชนวัดตึก. วิทยานิพนธ์ เหน้พัฒนศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2550). โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคการเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง. (เสนอต่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2558). ข้อมูลสถิติรายเดือน : มกราคม พ.ศ.2558. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2558 <http://wp.doe.go.th>
- สำนักวิจัยเอแบคโพล (2551) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานรับจ้าง/ใช้แรงงานในประเทศไทย : กรณีศึกษาคนไทยใน 11 จังหวัดทุกภาคของประเทศ สืบค้น 20 ธันวาคม 2558 <http://www.ryt9.com/news/2006-12-18/5841486/>
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2535). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.กรุงเทพฯ
- สุรางรัตน์ วศินารมณ. (2540). สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร HD3942 ส858ส. พิมพ์ครั้งที่ 5 สนิ ฉัตราคม (2535) ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ
- ศิริพร สัจจนันท์และคณะ. (2557) การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี งานวิจัย สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี

- ศูนย์วิจัยสิทธิไทย. (2558). *ภาวะนักท่องเที่ยวรวมถึงการแข่งขันระหว่างผู้ประกอบการที่รุนแรง* (กระแสรณรงค์ ฉบับที่ 2583) [www.kasikornresearch.com](http://www.kasikornresearch.com)
- เอกพันธ์ สิ้นสกลรัตน์. (2554). *สภาพภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่า*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พ.ต.ท.อิทธิพงศ์ ทองแดง. (2552). *ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- John Davidson. (1930) *The Bargain Theory of Wages*. Political Economy University of New Brunswick.
- Pearson, T., Punpuing, S., Jampaklay, A., Kittisuksathit, S., & Prohmmo, A. (2006). *The Mekong Challenge: Underpaid, Overworked and Overlooked: The realities of young migrant workers in Thailand*. Bangkok: International Labour Organization.
- Massey. D.S, Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., and Taylor, J.E. (1998). *Worlds in motion: Understanding international migration at the end of the millennium*. New York: Oxford University Press.
- Sciortino, R., & Punpuing, S. (2009). *International in Thailand, 2009 Bangkok : International Organization for Migration*.
- Ravenstein, E. G. (1885). *The laws of Migration*. *Journal of the Statistical Society of London*. 48(2), 167-235.
- Walton, E.R. (1975). *The Quality of Working Life*. New York: A Division of MacMillan Publishing.

ภาคผนวก

[ဖုတ်ကုတ်နံပါတ်.....

ရက်စွဲ ဝတ်တမ်းကောက်ယူသည့်နေ့.....

အဖွဲ့ဝင် ဝတ်တမ်းကောက်ယူသည့်နေရာ .....

**ပုံစံပြစစ်ဆေးရေးစာတမ်း**

**အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထား**  
**အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထား**

**အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထား**

ပုံစံပြစစ်ဆေးရေးစာတမ်းသည် အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားကို စစ်ဆေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားကို စစ်ဆေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားကို စစ်ဆေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားကို စစ်ဆေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

ပုံစံပြစစ်ဆေးရေးစာတမ်းကို ၂ ပိုင်းခွဲခြားထားပါသည်။

**ပိုင်း ၁** အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားကို စစ်ဆေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားကို စစ်ဆေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

**ပိုင်း ၂** အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားကို စစ်ဆေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားကို စစ်ဆေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ท่านเลือกตอบ

กรุณาระบุชื่อและนามสกุล  ชื่อ  อักษรย่อ: ✓

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป สภาพเศรษฐกิจ และสังคม

ตอนที่ ๑ วัตถุประสงค์ และวัตถุประสงค์

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑/

1.1 เพศ  ชาย  หญิง

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 สถานภาพ

1.5 อาชีพของท่านปัจจุบัน คือ

1.6 การนับถือศาสนา

1.7 เชื้อชาติ / กลุ่มชาติพันธุ์ **လူမျိုး/လူမျိုးစု**

- မာမာ **ဗမာ**
- ကဲကဲ **ကရင်**
- ဂဏ **ရှမ်း**
- မဏ **မွန်**
- ဝ်း (ရးဃ) **အခြား (ဖော်ပြပါ).....**

1.8 ဂုဏ်လိပ်စာအုပ်အမျိုးအစား (ပညာရေး) **မြန်မာနိုင်ငံ မွေးဖွားရာဒေသ (မွေးရပ်မြေ)**

- ယ်း **ရန်ကင်း**
- မဲမဲ **မော်လမြိုင်**
- ဝ်း **ဧရာဝတီ**
- တဲတဲ **တနင်္သာရီ**
- မံမံ **မန္တလေး**
- ဝ်း (ရးဃ) **အခြား (ဖော်ပြပါ).....**

1.9 တင်စာအုပ်အမျိုးအစား **သင့်တင့် အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ရရှိပါသလား**

- ဝ်း **ဘဏ်အုပ်စုအမျိုးအစားအရ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်စာအုပ်အပြည့်အစုံရရှိသည်**
- ဝ်း **ဝန်ထမ်းအုပ်စုအမျိုးအစားအရ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်စာအုပ်အပြည့်အစုံရရှိသည်**
- ဝ်း **ဘဏ်အုပ်စုအမျိုးအစားအရ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်စာအုပ်အပြည့်အစုံရရှိသည်**
- ဝ်း **မဟုတ် ကတ်ပြားမရှိပါ**

**တက်စာ 2** **အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ**

2.1 ဝင်ငွေရရှိမှု **လက်ရှိလုပ်ငန်းမှ သင့်၏ဝင်ငွေ**

- ဝ်း **၁၅၀ ဘတ်**
- ဝ်း **၁၅၀ - ၂၉၉ ဘတ်**
- ဝ်း **၃၀၀ ဘတ်**
- ဝ်း **၃၀၁ - ၅၀၀ ဘတ်**
- ဝ်း **၅၀၀ ဘတ်**
- ဝ်း (ရးဃ) **အခြား (ဖော်ပြပါ) .....**

2.2 ဝင်ငွေရရှိမှု **လက်ရှိလုပ်ငန်းမှ သင့်၏ဝင်ငွေ**

1. ဝင်ငွေ (ရးဃ) **အခု (ဖော်ပြပါ) .....**
2. ဝင်ငွေ (ရးဃ) **အခါအခါ (ဖော်ပြပါ) .....**
3. ဝင်ငွေ (ရးဃ) **လုံလုံလုံလုံ (ဖော်ပြပါ) .....**
4. ဝ်း (ရးဃ) **အခြား (ဖော်ပြပါ) .....**

2.3 ဝင်ငွေရရှိမှု **လက်ရှိလုပ်ငန်းမှ သင့်၏ဝင်ငွေ**

- ဝ်း **၅ - ၆ နာရီ**
- ဝ်း **၇-၈ နာရီ**
- ဝ်း **၉ - ၁၀ နာရီ**
- ဝ်း **၁၁ - ၁၂ နာရီ**

2.4 ဝင်ငွေရရှိမှု **လက်ရှိလုပ်ငန်းမှ သင့်၏ဝင်ငွေ**

- ဝ်း **၂ ရက်**
- ဝ်း **၄ ရက်**
- ဝ်း **၆ ရက်**
- ဝ်း **မရှိပါ**

2.5 နိဒါန်းကိစ္စကို ခံစားရခြင်းကြောင့်

လုပ်ငန်းဥပဒေ၊ ဝင်ရောက်မှုအကျိုးခံစားခွင့်များ (အပြတ်အထုတ်မက ပြန်လည်)

- အစားအသောက် သုံးစွဲခြင်း
- အကျန်းမပြုစောင့်ရှောက်မှု
- အိမ်ထောင်ရေးအခက်အခဲ
- အကျိုးခံစားခွင့်မရှိပါ

2.6 နောက်ဆုံးအထိ အလုပ်လုပ်ရန် စီစဉ်ထားပါသလဲ

မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လည် ဝင်ရောက်မှု အလုပ်လုပ်ရန် စီစဉ်ထားပါသလဲ

- 1 - 2 ပြည့် ၁ - ၃ နှစ်
- 3 - 4 ပြည့် ၄ - ၆ နှစ်
- 5 ပြည့်အထိ ၇ - ၁၀ နှစ်
- မရှိပါ

အထက်ဖော်ပြပါအတိုင်း ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပါသည်

အမှုဆောင် ဝန်ထမ်း

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง

สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต

คำชี้แจง

คำชี้แจงในการตรวจสอบ แบบสอบถามที่ใช้สำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาที่ทำงานในธุรกิจบริการใน จังหวัดภูเก็ต

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและโครงสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบแบบสอบถามสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ตลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ โดยแบ่งเป็นผลปรากฏดังนี้

สภาพการจ้างงาน	ค่าความสอดคล้อง			ΣR	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.1 . ระดับรายได้ของท่านที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบันต่อวัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.2 รายได้อื่นที่ท่านได้รับ นอกจากค่าจ้างจากการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.3 จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านต่อวัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.4 จำนวนวันหยุดของท่านต่อเดือน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.5 สวัสดิการที่ท่านได้รับจากการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.6 ท่านวางแผน ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยอีกกี่ปี ก่อนจะเดินทางกลับเมียนมา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
รวม	6	6	6	6	1	ใช้ได้



ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้ค่า IOC เท่ากับ 1

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 คือ ผศ.ดร.เจษฎา นกน้อย

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 คือ ผศ.ดร.ธีรศักดิ์ จินดาบถ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 คือ นายวิฑูร พิษณุากร

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อนามสกุล  
รหัสประจำตัวนักศึกษา

นายสิรายุ ดวงจิตร  
5410521351

### วุฒิการศึกษา

วุฒิ  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง  
ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ

ชื่อสถาบัน  
วิทยาลัยเทคนิคกระบี่  
วิทยาลัยเทคนิคกระบี่  
มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีที่สำเร็จการศึกษา  
2544  
2546  
2548

### ตำแหน่งงาน

ปี พ.ศ. 2548-2553

เจ้าหน้าที่สนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทเอ็กเซลลิงค์ จำกัด กรุงเทพมหานคร

ปี พ.ศ. 2553-2555

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบสารสนเทศ หจก.ฮอตไลน์ คอมพิวเตอร์ แอนด์เซอร์วิส จ.กระบี่

ปี พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่ประสานงานการตลาดตัวแทน บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จ.กระบี่

### การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

สิรายุ ดวงจิตร. (2559). *สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในธุรกิจบริการในจังหวัดภูเก็ต*. การประชุมระดับชาตินวัตกรรมจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลง ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.