



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

การศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อ
การย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ
THE STUDY OF SMEs ENTREPRENEURS PREPARATION
FOR MIGRATION OF FOREIGN WORKERS
IN SAMUT PRAKARN PROVINCE

จิราพร แสนบัว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

การศึกษาคำเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว
ในจังหวัดสมุทรปราการ

THE STUDY OF SMEs ENTREPRENEURS PREPARATION FOR MIGRATION
OF FOREIGN WORKERS IN SAMUT PRAKARN PROVINCE

จิราพร แสนบัว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ตรวจสอบและอนุมัติให้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)

เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2561



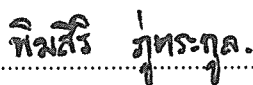
รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ ทรดาล
ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



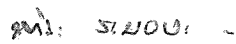
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระเบอบ
อาจารย์ที่ปรึกษา



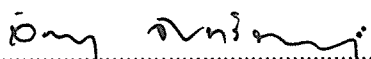
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระเบอบ
กรรมการ



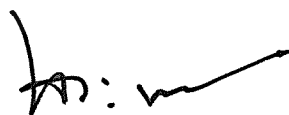
อาจารย์ ดร.พิมสิริ ภูตระกูล
กรรมการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระเบอบ
ประธานหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
(การจัดการอุตสาหกรรม)



รองศาสตราจารย์อิสยา จันทรวิธานุชิต
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



อาจารย์พีระพงษ์ เอื้อสุนทรวัฒนา
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรปราการ

จิราพร แสบบัว 586089

การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ชุตินระ ระบอบ, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Approach) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาผู้ประกอบการ SMEs จำนวน 397 ราย ที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ สัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา และใช้แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์หน่วยงานราชการ จำนวน 3 หน่วยงาน และสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ SMEs จำนวน 3 ประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจการผลิต การค้า และการบริการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม เพื่อวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบว่าข้อมูลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบอีกครั้งโดยใช้วิธีของ Least Significant Difference LSD

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า หากขาดแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นได้เดินทางกลับบ้านแล้วไม่กลับมาทำงานให้กับประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่กล้าเสี่ยงที่จะใช้แรงงานไทยที่มีอยู่ เนื่องจากมองว่าแรงงานไทยมีการเปลี่ยนงานบ่อย เลื่องงานทำ ขาดความอดทน และยากต่อการบังคับบัญชา ผู้ประกอบการ SMEs มีปัญหาและอุปสรรคต่อการเตรียมความพร้อมในด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น การดำเนินการขึ้นทะเบียนตามขั้นตอนทางกฎหมาย หากในช่วงขาดแคลนแรงงานกะทันหัน ทางหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถจัดหาแรงงานมาได้ทันที เนื่องจากต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนที่ซับซ้อน หากจะใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรเข้ามาทดแทนในทันทีที่ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมาก ซึ่งบางกิจการไม่มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรเข้ามาช่วย

คำสำคัญ: ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว การย้ายถิ่น การเตรียมความพร้อม

THE STUDY OF SMEs ENTREPRENEURS PREPARATION FOR MIGRATION OF FOREIGN
WORKERS IN SAMUT PRAKARN PROVINCE

JIRAPORN SAENBUA 586089

MASTER OF MANAAGEMENT (INDUSTRIAL MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: CHUTIRA RABOB, Ph.D.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the SMEs entrepreneur's preparation to the migrant workers in samut prakarn province and analyse an opportunities and obstacles by Mixed Medthod Research. By using the questionnaire to accumulate data from the 397 SMEs entrepreneurs who hire a migrant workers from 3 nationalities are as follows Burmese, Lao and Cambodian. And using interview along the 3 specific government with 3 categories of SMEs entrepreneurs which of the following is Manufacturing Business, Trades and Sevices. the data analysis by the One-way ANOVA programs to find out the percentage, average and standard deviation for representative sample. When differences in statistical significant, The Least Significant Differences LSD was examined again.

After analysis, the result of in-depth interview found that, when the migrant workers return to their homeland and do not come back to Thailand, Thailand would be affected the labour shortage. Because most of entrepreneur's thought is hiring the existed Thai workers was risk. They usually change jobs, unenthusiastic, impulsive, arrogant and difficult to control. The SMEs entrepreneur has a prepared problems and obstacles about expenses such as the process of registration. The government agencies unable to immediately provide a migrant workers during the labour shortage due to a complex processes. Using a technology or machine are impracticable because spend a lot of capital along with unnecessary in some business.

Keywords: Migrant works entrepreneur, Migration, Preparation

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องการศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ หรดาล และ อาจารย์ ดร.พิมสิริ ภูตระกูล ประธานสอบเค้าโครงและสอบป้องกัน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการแนะนำ ชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมทั้งให้กำลังใจทำให้การศึกษาวิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ ตลอดจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบความสมบูรณ์สำหรับรูปเล่ม งานศึกษาชิ้นนี้จะดำเนินไปไม่ได้หากขาดความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และข้อมูลที่สำคัญจากหน่วยงานราชการ ในจังหวัดสมุทรปราการ อีกทั้งผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ที่กรุณาให้การสนับสนุนและเสียสละเวลาอันมีค่ามาให้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ

ท้ายสุดนี้ผู้เขียนขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมรุ่น ที่ซึ่งได้สนับสนุนให้กำลังใจและช่วยเหลือมาโดยตลอด

จิราพร แสนบัว

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ข |
| กิตติกรรมประกาศ | ค |
| สารบัญ | ง |
| สารบัญตาราง | ฉ |
| สารบัญแผนภูมิ | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 5 |
| 1.3 ขอบเขตของการวิจัย | 5 |
| 1.4 คำนิยามศัพท์ | 5 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 6 |
| 1.6 สมมติฐานการวิจัย | 6 |
| บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| 2.1 ทฤษฎีการเตรียมความพร้อม | 7 |
| 2.2 ทฤษฎีการย้ายถิ่น | 10 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม | 22 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 34 |
| 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย | 39 |
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย | |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 40 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล | 42 |
| 3.3 การทดสอบความแม่นยำและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ | 46 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 47 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 47 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิจัย | |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป | 49 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการเตรียมความพร้อมของ ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรปราการ | 54 |
| 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน | 59 |
| 4.4 สรุปแบบสัมภาษณ์ | 84 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 91 |
| 5.2 อภิปรายผลการศึกษา | 94 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 94 |
| บรรณานุกรม | 96 |
| ภาคผนวก | |
| ภาคผนวก ก เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย | 102 |
| ภาคผนวก ข เอกสารขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย | 103 |
| ภาคผนวก ค เอกสารขอข้อมูลและสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย | 106 |
| ภาคผนวก ง เอกสารการตอบรับการตีพิมพ์บทความ | 107 |
| ภาคผนวก จ แบบสอบถาม | 108 |
| ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ SMEs | 114 |
| ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐ | 116 |
| ประวัติผู้เขียน | 119 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | จำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2561 | 4 |
| 2 | จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำแนกตามประเภทธุรกิจ จังหวัดสมุทรปราการ | 4 |
| 3 | การแยกประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารแห่งประเทศไทย | 23 |
| 4 | การแยกประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกระทรวงอุตสาหกรรม | 23 |
| 5 | การแยกประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารไทยธนาคาร | 24 |
| 6 | การแยกประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม | 25 |
| 7 | เกณฑ์การแบ่งขนาดธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม | 29 |
| 8 | สถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุน และจำนวนคน จำแนกรายอำเภอ พ.ศ. 2558 | 32 |
| 9 | จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำแนกตามประเภทธุรกิจ จังหวัดสมุทรปราการ | 41 |
| 10 | ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะของผู้ประกอบการ SMEs | 50 |
| 11 | ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าว | 54 |
| 12 | ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการจัดการ | 55 |
| 13 | ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการจัดการภายในองค์กร | 56 |
| 14 | ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการวางแผน | 57 |
| 15 | ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการพัฒนา | 58 |
| 16 | ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าว | 59 |
| 17 | เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อ การย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ | 60 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| 27 | เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ | 70 |
| 28 | การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ | 71 |
| 29 | เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ | 72 |
| 30 | การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ | 73 |
| 31 | การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ | 75 |
| 32 | การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ | 77 |
| 33 | การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ | 79 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| 34 | เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมด | 81 |
| 35 | การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษารายการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมด | 82 |
| 36 | การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษารายการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมด | 83 |

สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิที่ | | หน้า |
|------------|--|------|
| 1 | อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ | 3 |
| 2 | สถานประกอบการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พ.ศ. 2556-2558 | 33 |
| 3 | ลูกจ้าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556-2558 | 33 |
| 4 | กรอบแนวคิดในการวิจัย | 39 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย จะเห็นได้ว่าในอุตสาหกรรมบางอย่างต้องการแรงงานจำนวนมาก ทางเลือกที่ดีที่สุดคือการหันมาพึ่งแรงงานต่างด้าว เพราะนายจ้างเห็นว่าแรงงานต่างด้าวนั้นสามารถจ้างได้ถูกกว่าแรงงานไทย ซึ่งจะทำให้ลดต้นทุนการผลิตลงได้มากและมีความอดทนในการทำงานสูงและควบคุมได้ง่ายกว่าแรงงานไทย บริษัท SMEs จำนวนมากต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แรงงานเหล่านี้ก็กลายเป็นส่วนสำคัญของแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิตต่าง ๆ ที่แรงงานส่วนใหญ่ไม่ยอมทำหรือที่เรียกว่างานประเภท 3D สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) แต่เมื่อเศรษฐกิจในประเทศเหล่านั้นเริ่มมีอัตราการเติบโตแซงหน้าประเทศไทย ทำให้การจ้างงานในประเทศถูกยกระดับทั้งด้านปริมาณความต้องการและมาตรฐานในการทำงาน การจ้างงานในประเทศเหล่านี้จึงดึงดูดแรงงานต่างด้าวมากกว่ามาทำงานทำในประเทศไทย รวมถึงดึงดูดแรงงานฝีมือในไทยจำนวนมากออกนอกประเทศด้วย (ไทยรัฐ. 2556 : ออนไลน์)

ปัญหาแรงงานที่อุตสาหกรรมประสบมา นอกจากการขาดแคลนแรงงานบางกลุ่มแล้ว ปัญหาอีกอย่างที่สำคัญคือ ความไม่สอดคล้องระหว่างคุณสมบัติของแรงงานและความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงค่อนข้างเร็ว อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการด้านอุตสาหกรรมของภาคเอกชน นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรซึ่งเป็นผลมาจากการก้าวสู่สังคมสูงอายุดังอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้กำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่องซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการทดแทนแรงงานที่จะเกษียณได้ทัน (Blue Update Edition. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

จากข้อมูลแรงงานต่างด้าว พบว่า ธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ธุรกิจการให้บริการต่าง ๆ และเกษตรและประมง ซึ่งผู้ประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการใช้เทคโนโลยีในระดับสูง อาจจะมีการปรับตัวได้ดีกว่าผู้ประกอบการ SMEs (ศุภย์วิจักขณ์. ม.ป.ป. : ออนไลน์) ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในปี พ.ศ. 2557 ระบุว่า ประเทศไทยมีจำนวน SMEs ทั้งสิ้น 2,736,744 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 99.7 เมื่อเทียบกับวิสาหกิจทั้งหมดของประเทศ 10,501,166 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 80.3 ของการจ้างงาน

ทั้งหมด (แผนการส่งเสริม SME ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2560-2564 : ออนไลน์) ดังนั้นธุรกิจที่น่าเป็นห่วงที่สุดก็คือ ธุรกิจ SMEs เพราะเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก และคุณภาพของแรงงานก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพของการผลิตธุรกิจ SMEs จึงเป็นกลุ่มที่ประสบปัญหาและมีความอ่อนไหวจากผลกระทบด้านแรงงานมากที่สุด (Blue Update Edition. ม.ป.ป. : ออนไลน์) จากการลงพื้นที่สำรวจของสำนักข่าวต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่แล้วธุรกิจ SMEs มีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากซึ่งมีทั้งแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย สาเหตุที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนสูง และด้วยแรงงานส่วนใหญ่ที่ลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมายนั้นมีเงินไม่เพียงพอที่จะขึ้นทะเบียน ทำให้ค่าใช้จ่ายต้องตกเป็นภาระของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการบางรายกล่าวว่าเมื่อขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวแล้ว พอทำงานได้ไม่นานแรงงานมักหลบหนีหรือย้ายถิ่นไปอยู่ที่อื่นเนื่องจากได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า จึงทำให้ต้องสูญเสียจำนวนเงินในการขึ้นทะเบียนไปโดยเปล่าประโยชน์ สำหรับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในบ้านไม่คิดที่จะขึ้นทะเบียน เนื่องจากเห็นว่าการขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายไม่มีความจำเป็น หรือบางรายไม่ทราบรายละเอียดหรือขั้นตอนในการขึ้นทะเบียน (สำนักข่าวไทย. 2560 : ออนไลน์)

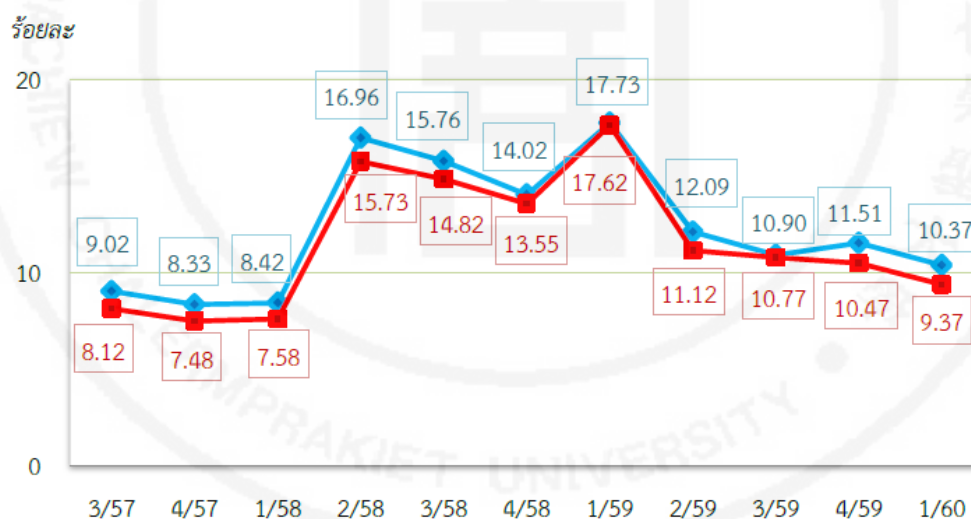
เมื่อวันที่ 23 มิ.ย. 2560 ได้มีพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวออกมาเพิ่มมาตรการและความเข้มงวดในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จึงทำให้แรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการหันมาวิตกว่าแรงงานของตนจะถูกจับและผู้ประกอบการจะต้องถูกปรับเป็นจำนวนเงินตั้งแต่ 4 แสนถึง 8 แสนบาท จึงให้ผู้ประกอบการสั่งเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างกะทันหัน ส่วนแรงงานต่างด้าวเนื่องจากกลัวความผิดจึงเริ่มทยอยเดินทางกลับบ้าน จากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ดังกล่าวออกมาบังคับใช้ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการหลายแห่ง โดยเฉพาะผู้ประกอบการ SMEs เช่น กิจการก่อสร้าง กิจการประมงและกิจการบริการ ที่ประสบปัญหาเป็นอย่างมากซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายและยังไม่มี การเตรียมความพร้อมในเรื่องนี้ (สำนักข่าวไทย. 2560 : ออนไลน์)

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดหนึ่งที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่เป็นผลกระทบมาจากการย้ายถิ่นของแรงงาน ในปี 2560 คาดประมาณว่าจะมีความต้องการแรงงานในกลุ่มแรงงานฝีมือสูงสุด คือจำนวน 443,990 ราย ร้อยละ 39.64 ซึ่งส่วนใหญ่ใช้แรงงานต่างด้าว และรองลงมา แรงงานกึ่งฝีมือ 320,769 ราย ร้อยละ 28.64 แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในจังหวัด ประกอบด้วยแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานประเภท

แรงงานไร้ฝีมือที่ไม่ต้องใช้ทักษะ เช่น งานก่อสร้าง แม่บ้าน เด็กเสิร์ฟตามร้านอาหาร ยกสินค้าตามโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานเหล่านี้ไม่มีอำนาจในการต่อรอง ไม่รู้ภาษาและกฎหมายไทย จึงง่ายต่อการบริหารจัดการหรือการบังคับบัญชา และเมื่อมีพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ที่เข้มงวดมากยิ่งขึ้นจึงทำให้จังหวัดสมุทรปราการมีการขาดแคลนแรงงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย (ข้อมูลจังหวัดสมุทรปราการ. 2560 : ออนไลน์)

อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวน ผู้มีงานทำทั้งหมดของจังหวัดสมุทรปราการ ไตรมาส 1 ปี 2560 มีอัตราร้อยละ 10.37 หมายถึงผู้มีงานทำทุก ๆ 100 คน จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวประมาณ 10 คน และอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 9.37 หมายถึงผู้มีงานทำทุก ๆ 100 คน จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ประมาณ 9 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ. 2560 : ออนไลน์)

แผนภูมิที่ 1 อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ



— อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อผู้มีงานทำในจังหวัด — อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในจังหวัด
ที่มา: สำนักงานจัดหางานสมุทรปราการ. 2560 : ออนไลน์.

สถิติจำนวนคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่วราชอาณาจักร ประจำเดือน มกราคม 2561 กรมการจัดหางาน พบว่ามีแรงงานต่างด้าวที่พิสูจน์สัญชาติเดิมในจังหวัดสมุทรปราการ เข้ามา มากที่สุดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา จำนวน 40,738 คน (กองยุทธศาสตร์ และแผนงานสมุทรปราการ. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานต่างด้าวคงเหลือในจังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2561

| สัญชาติ | จำนวนแรงงาน/คน |
|------------|----------------|
| เมียนมาร์ | 33,719 |
| ลาว | 1,543 |
| กัมพูชา | 5,476 |
| รวม | 40,738 |

ที่มา: วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวคงเหลือที่ราชอาณาจักรเดือนมกราคม. 2561 : ออนไลน์.

จากข้อมูลจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ ณ สิ้นปี 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 74,190 ราย วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในกลุ่มภาคการบริการ มากที่สุด จำนวน 31,705 ราย รองลงมาอยู่ในภาคการค้า จำนวน 29,932 ราย และภาคการผลิต 12,553 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2559 : ออนไลน์)

ตารางที่ 2 จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำแนกตามประเภทธุรกิจ จังหวัดสมุทรปราการ

| ประเภทธุรกิจ | จำนวนบริษัท |
|--------------|---------------|
| การผลิต | 12,553 |
| การค้า | 29,932 |
| การบริการ | 31,705 |
| รวม | 74,190 |

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2559 : ออนไลน์.

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหาผลกำไรไม่ได้มุ่งแสวงหาผลกำไรก็ตาม ต่างก็ให้ความสนใจในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานที่สำคัญที่สุด โดยปัจจัยที่ผู้ประกอบการเห็นว่ามีค่ามากที่สุด คือ ด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการที่คนไทยส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่ทำได้ แนวโน้มในการย้ายถิ่นกลับบ้านของแรงงานต่างด้าวเริ่มสูงขึ้น เนื่องจากประเทศของพวกเขาเริ่มมีเศรษฐกิจและการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีบริษัทลงทุนจากประเทศต่าง ๆ หลายแห่ง เข้าไปขยายธุรกิจ ซึ่งทำให้ในอนาคตแรงงานพวกนี้อาจไม่จำเป็นต้องย้ายถิ่นเพื่อหางานทำนอกประเทศ

จากความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวหายไปนั้นจะมีความลดหลั่นกันไปตามขนาดของธุรกิจ ซึ่งธุรกิจ SMEs ที่มีเทคโนโลยีเครื่องจักรที่ต่ำกว่า และต้องใช้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตมากจะได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ศูนย์วิจัยกสิกร. 2560 : ออนไลน์) จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการวิจัย การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs ในการเตรียมความพร้อมให้กับสถานประกอบการเมื่อประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเตรียมพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้ประกอบการ SMEs ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 74,190 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2559 : ออนไลน์) ที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 3 อันดับแรกที่มีมากที่สุดที่สุดในจังหวัดสมุทรปราการ

2. ขอบเขตด้านการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะการเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น

1.4 คำนิยามศัพท์

ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ที่ดำเนินธุรกิจและอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ธุรกิจการค้า ธุรกิจบริการ และธุรกิจการผลิต โดยมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทย ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ SMEs ที่อยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ธุรกิจ SMEs หรือ ธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจที่เป็นอิสระที่มีเอกชนเป็นเจ้าของ ดำเนินการโดยเจ้าของเองโดยมีการจ้างงานไม่เกิน 200 คน และมีการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาเข้าทำงาน

การย้ายถิ่น หมายถึง การเดินทางข้ามไปมาระหว่างประเทศ โดยเป็นการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ SMEs ในจังหวัดสมุทรปราการ

การเตรียมความพร้อม หมายถึง การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการ SMEs มีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าเมื่อแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่น

2. เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการ SMEs เพื่อที่จะเข้ามาช่วยเหลือและส่งเสริมได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ SMEs

1.6 สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่ต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะของผู้ประกอบการ SMEs ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประเภทของสถานประกอบการ เงินลงทุนในสถานประกอบการ จำนวนพนักงานทั้งหมด ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว สามารถประมวลประเด็นสำคัญ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัยได้ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีการเตรียมความพร้อม
- 2.2 ทฤษฎีการย้ายถิ่น
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิด

2.1 ทฤษฎีการเตรียมความพร้อม

2.1.1 ความหมายของความพร้อม

คำว่า พร้อม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ครบครัน หรือมีทุกอย่างครบถ้วน Thatcher (1970 : 695) ความพร้อม หมายถึง สภาพหรือคุณภาพของการเตรียมความพร้อมอันเนื่องมาจากความถนัด ความพอใจ ความกระตือรือร้น และ Cronbach (1963 : 45) ให้ความหมายของความพร้อมไว้ว่า วุฒิภาวะ อารมณ์ และความสามารถในการเรียนรู้ และ Good (1973 : 472) ให้คำนิยาม ความพร้อมว่า เป็นความสามารถตกลงใจ ความปรารถนาและความสามารถที่จะเข้าร่วมกิจกรรม เกิดจากลักษณะวุฒิภาวะประสบการณ์และอารมณ์ ความพร้อมจึงพัฒนาให้คนมีความสามารถในกิจกรรมนั้น ๆ และ Skinner (1965) ความพร้อมเป็นรากฐานและแนวโน้มของบุคคลที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความราบรื่นและประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ ส่วนบุคคลที่ไม่พร้อมย่อมเปรียบเสมือนถูกบังคับให้ทำงาน ส่วน Knowles (1976) สรุปว่า ความพร้อมที่ส่งเสริมให้การศึกษาของผู้ใหญ่ประสบความสำเร็จ มีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ ความพร้อมด้านเวลา และความพร้อมด้านเศรษฐกิจ

Thorndike (1913 : ออนไลน์) กล่าวถึงกฎความพร้อมแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นคือ

- 1) ขณะที่หน่วยงานปฏิบัติการพร้อมที่จะปฏิบัติมันต้องเกิดจากความพึงใจ
- 2) การปฏิบัติของหน่วยงานปฏิบัติการต้องไม่เป็นการสร้างความรำคาญยุ่งยากใจ

3) ถ้าหน่วยงานไม่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติ แต่โดนยึดเยียด หรือบีบบังคับ การปฏิบัติ นั้น ๆ ก็จะเป็นสาเหตุให้เกิดความรำคาญยุ่งยากใจ

องค์ประกอบของความพร้อม

Downing and Thackrey (1971 : 14-16) ได้แบ่งองค์ประกอบความพร้อมไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Factors) ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

2) องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา (Intellectual Factors) ได้แก่ ความพร้อมทางสติปัญญาและความสามารถในการรับรู้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในการแยกแยะการเห็น การฟัง และความสามารถในการตัดสินใจและคิดแก้ปัญหา

3) องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ ความพอเพียง โอกาสในการหาประสบการณ์ทางสังคม

4) องค์ประกอบด้านอารมณ์ แรงจูงใจและบุคลิกภาพ (Emotional Factor, Motivation and Personality Factors) ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ จิตใจ และความต้องการที่จะเรียนรู้

ความพร้อมมีองค์ประกอบหลักอยู่สองด้าน คือ ด้านความสามารถ ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ ส่วนอีกด้านคือ ความเต็มใจ ประกอบด้วย การให้คำมั่นสัญญาหรือความผูกพัน แรงจูงใจในการทำงานและความมั่นคงในงานวิจัยได้มีบุคคลให้ความหมายของการเตรียมความพร้อมที่ใกล้เคียงกันไว้ดังนี้

อัญชลี มุละดา (2541) กล่าวว่า สภาพบุคคลที่พร้อมหรือมีความกระตือรือร้น หรือมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้เสร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการเตรียมตัวทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และพัลลภ วิชากรกุล (2541 : 10) ได้ให้ความหมายของความพร้อมว่า เป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์ขึ้น ในสภาพที่เตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วง เป็นผลจากการเตรียมความพร้อมไว้ก่อนแล้ว สมเกียรติ ยุติธรรม (2541 : 43) ได้สรุปว่า ความพร้อมเป็นสภาพหรือสมรรถภาพของบุคคลที่เต็มใจจะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ความพร้อมเป็นสภาพหรือคุณภาพของการเตรียมการอันเนื่องจากการเตรียมความรู้ความสามารถ ความพอใจ ความกระตือรือร้น และบรรจบ จันท์เจริญ (2542 : 17) ได้ให้ความหมายคำว่าพร้อม หมายถึง สภาวะหรือลักษณะของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยมีสภาพการเตรียม

ความพร้อม ความถนัด ความพอใจ ความกระตือรือร้น เพื่อตอบสนองกิจกรรมนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ สุขภาพดี ฉัตรจรสกูล (2552) ได้ให้ความหมายของความพร้อม คือ สภาพบุคคลหรือองค์กรที่มีภาวะสมบูรณ์ทั้งทางกายภาพและกระบวนการที่มีความสามารถที่จะจัดทำหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพร้อม คือ สภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลที่มีอยู่ และมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติกิจกรรมให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้โดยเกิดจากวุฒิภาวะ แรงจูงใจ ประสบการณ์ ที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งความพร้อมอาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือจากการกระตุ้น และกฤษดา ทองสังวรณ (2540 : 17) สรุปว่า ความพร้อม หมายถึง คุณสมบัติหรือสภาวะบุคคลที่พร้อมจะทำงาน หรือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับการเตรียมตัวสำหรับกิจกรรมนั้น ๆ อย่างพร้อม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

Al-len (2010) การดำเนินธุรกิจใสภาวะการแข่งขันแบบเสรีมีการแข่งขันที่รุนแรง และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความเป็นผู้บริหารหรือผู้ประกอบการ (Entrepreneur) จึงมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานธุรกิจและการพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน โดย ได้นำเสนอตัวแบบการเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการจะต้องดำเนินการตาม 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การหาที่ปรึกษาที่ดี (Find mentor) คือ การค้นหาบุคคลที่มีความเป็น Entrepreneur ซึ่งเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์เป็นนักลงทุน และผู้ประกอบการมืออาชีพ
- 2) การสร้างเครือข่าย (Building a network) การสร้างเครือข่ายคือ การสร้างสัมพันธ์มิตรเพื่อทำการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้
- 3) การเรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) หนึ่งในหนทางการเตรียมตัวเป็นผู้ประกอบการที่มีศักยภาพ คือการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการและสั่งสมให้มากที่สุด การเรียนรู้สามารถทำได้ง่ายโดย การอ่านนิตยสาร บทความ หนังสือ และหนังสือพิมพ์ โดยเรียนรู้เรื่องราวของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ
- 4) วิเคราะห์ตนเองกับธุรกิจ (Analyze personality and business preferences) วิเคราะห์ว่าตนเองมีความพร้อมและความกล้าที่จะเป็นผู้ประกอบการหรือไม่ เพราะการเป็นผู้ประกอบการต้องใช้เวลา และทรัพยากรจำนวนมากในการดำเนินธุรกิจ

5) การมีทักษะในการจัดการหรือแก้ไขวิกฤติ (Improve or acquire critical skills) เป็นการจัดการกับความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น โดยทักษะในการจัดการวิกฤติเกิดจากการพัฒนา ฝึกซ้อม การสังเกตวิธีการที่ผู้ประกอบการอื่นใช้ในการพัฒนาทักษะในการนำไปแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหา

6) การศึกษาอุตสาหกรรม การเข้าใจในอุตสาหกรรมตนเอง และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความพร้อม สามารถสรุปได้ว่า การมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และ จิตใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้ลุล่วงสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ ความมุ่งมั่น โดยเกิดจากแรงจูงใจ ประสบการณ์จากการเรียนรู้ อาจเกิดขึ้นเองโดยตามธรรมชาติหรือ จากการกระตุ้น

2.2 ทฤษฎีการย้ายถิ่น

2.2.1 ความหมายของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรจากพื้นที่หนึ่งไปตั้งถิ่นฐานทำนกออาศัยใน อีกพื้นที่หนึ่งในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง คำว่า ผู้ย้ายถิ่น องค์การสหประชาชาติ (United Nation) ได้ให้คำจำกัดความว่า ผู้ย้ายถิ่นเป็นผู้ซึ่งเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยเดิมจากพื้นที่หนึ่งไปยังพื้นที่ใหม่ที่ไกล จากที่อยู่เดิมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Harris and Sabot (1982) ได้ให้ความหมายว่า การย้ายถิ่น เป็นการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายของประชากรเชิงภูมิศาสตร์ (Geographical Move) ในการแสวงหางานทำ โดยการตัดสินใจย้ายถิ่นอย่างสมเหตุสมผลนั้นเกิดขึ้นเมื่อผู้ย้ายถิ่นคาดว่าผลที่จะได้รับเกิดขึ้นมากกว่า ต้นทุนที่ต้องเสียไป

ในทางประชากรศาสตร์นั้น การย้ายถิ่น สามารถใช้คำว่า การเคลื่อนย้าย แทนคำว่า การย้ายถิ่น ซึ่งมีความหมายลักษณะดังนี้

1) การย้ายหรือการเปลี่ยนที่พำนักอาศัยภายในจังหวัดเดียวกัน ถือเป็นการย้ายถิ่น ภายในจังหวัด

2) การย้ายถิ่นหรือการเปลี่ยนที่พำนักอาศัยจากจังหวัดหนึ่งไปยังอีกจังหวัด เป็นการเคลื่อนย้ายถิ่นระหว่างจังหวัด

3) การย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง เป็นรูปแบบของการย้ายถิ่นข้าม ประเทศที่มักเรียกกันว่าเป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ลักษณะของการย้ายถิ่นแบบนี้ จะมี

ผลกระทบต่อจำนวนหรือโครงสร้างประชากรทั้งประเทศที่ย้ายออกและประเทศที่ผู้ย้ายถิ่นเข้าหรือประเทศปลายทาง

การย้ายถิ่นมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ มิได้หมายถึง การอพยพของประชากรที่กระทบต่อโครงสร้างและขนาดประชากรเท่านั้น แต่อาจส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ กล่าวได้ว่าการตัดสินใจการย้ายถิ่นของมนุษย์จะเกิดขึ้นภายใต้การชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบระหว่างรายจ่ายและต้นทุนที่เขาจะต้องเสียผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นมิได้เกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเกิดปัจจัยทางสังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ทั้งต่อถิ่นที่อยู่เดิมและถิ่นที่อยู่ใหม่

Lee (1966) เขียนทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ถึงขนาด (Volume) และกระแส (Stream) การไหลทวนกระแส (Counter Stream) ของการย้ายถิ่นและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นและให้ความหมายการย้ายถิ่นว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอย่างถาวร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นลักษณะทิศทางใด การเคลื่อนไหวใด ๆ ที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นจะเกี่ยวข้องกับจุดเริ่มต้น จุดปลายทาง และอุปสรรคต่าง ๆ ที่กั้นขวางต้นทางกับปลายทาง

Lee ได้ขยายความทฤษฎีของเขาว่าทุก ๆ พื้นที่ต้นทางและปลายทางมักจะมีแรงบวกหรือปัจจัยดึง (Pull) ที่ดึงดูดประชากรมิให้ย้ายถิ่นไปที่อื่น ขณะเดียวกันมีแรงลง ที่จะผลักดันให้ประชากรย้ายถิ่น ผลรวมของแรงเหล่านี้มากหรือน้อยจะผันแปรไปตามบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนบุคคล อาจสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการอพยพย้ายถิ่นในทัศนะของลีมี 4 ประการ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ต้นทาง มีสาเหตุจากการผลัก อันเกี่ยวข้องกับ การย้ายถิ่นออกจากถิ่นเดิมหรือถิ่นต้นทาง เนื่องจากความล้มเหลวในการประกอบอาชีพ เช่น เกษตรกรขาดแคลนน้ำและอุปกรณ์อื่น ๆ ในการทำการเกษตรทำให้ต้องย้ายออกจากชนบทเข้าสู่เมือง

2) ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ปลายทาง สาเหตุจากการดึง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการย้ายเข้าในลักษณะที่ดึงดูดใจให้ประชากรย้ายถิ่นเข้าไปยังถิ่นที่อยู่ใหม่

3) อุปสรรคทั้งหลายกั้นขวางอยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและปลายทาง อันอาจเป็นผลให้การย้ายถิ่นไม่อาจเกิดขึ้นได้หรือเกิดขึ้นช้าลง

4) ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน ซึ่งในทัศนะของลี การย้ายถิ่นเกิดขึ้นเพียงเพราะเหตุผลส่วนตัว ซึ่งมักจะเป็นกรณีการย้ายถิ่นติดตามครอบครัวหรือการย้ายถิ่นเพื่อเผชิญโชคในแหล่งใหม่

Lee สะท้อนให้เห็นว่า การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นเมื่อมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ แล้วเปรียบเทียบผลดีที่จะได้รับกับผลเสียที่จะเกิดถ้าผลดีมีมากกว่าผลเสีย เขาจะตัดสินใจย้ายถิ่น

Ravenstein (1889) ได้เสนอกฎการย้ายถิ่นของเขาครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1885-1889 กล่าวว่าผู้ย้ายถิ่นจะเคลื่อนที่จากพื้นที่ที่โอกาสต่ำไปสู่พื้นที่ที่มีโอกาสสูงกว่า ผู้ย้ายถิ่นจากชนบทมักจะมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนที่ครั้งแรกไปยังเมืองใกล้ ๆ และขยับขยายไปยังเมืองใหม่ การย้ายถิ่นของประชากรได้ช่วยให้เกิดการพัฒนาระบบการขนส่งการขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรม

2.2.2 ปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่น

ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันการย้ายถิ่น สามารถสรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นสำหรับแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยผลักดันของประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายออก เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศถิ่นต้นทาง ประกอบด้วย

1) ภาวะการว่างงานและการจ้างงานในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีปริมาณของกำลังแรงงานที่มากเกินไปกว่าความสามารถรองรับการจ้างงานภายในประเทศ ส่งผลให้แรงงานส่วนหนึ่งไม่สามารถหางานทำได้ต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน ในขณะที่แรงงานบางส่วนก็ไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ทำให้การใช้แรงงานไม่เกิดประสิทธิภาพต่อระบบเศรษฐกิจเท่าที่ควร

2) ระดับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ หากคนงานได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนจากการทำงานต่ำกว่าแรงงานในอาชีพเดียวกันที่ทำงานในต่างประเทศ หรือช่วงห่างทางรายได้จากการประกอบอาชีพ แรงงานเหล่านี้มักมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายออก เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานที่ได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า

3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีทักษะในการประกอบอาชีพสูง และมองไม่เห็นความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในถิ่นต้นทาง มักจะเคลื่อนย้ายไปทำงานยังประเทศที่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมากกว่า

4) นโยบายกำลังคน (Manpower Policy) ที่ไม่เหมาะสมกับการวางแผนการพัฒนา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้แรงงานเกิดการอพยพย้ายถิ่น โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนา ซึ่งมักเกิดจากความไม่สมดุลของกำลังคนสำหรับตลาดแรงงาน บางกิจการมีแรงงานมากเกินไปจนจำเป็น บางกิจการมีความต้องการแรงงานสูง นอกจากนี้ยังขาดโอกาสได้รับการฝึกอบรมทางอาชีพ ซึ่งเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันในด้านนี้ด้วย

5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง (Sociopolitics Factors) แรงงานอาจมีความต้องการย้ายถิ่น เนื่องจากความยากลำบากในการดำรงชีวิต อันเกิดมาจากความขัดแย้งทางการเมือง ความขัดแย้งทางสังคม

ปัจจัยดึงดูด ในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นเข้า

1) ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศถิ่นต้นทาง โดยเฉพาะความแตกต่างของค่าจ้างหรือเงินเดือน รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนประการอื่น เมื่อเทียบกับแรงงานในสาขาอาชีพเดียวกันกับประเทศถิ่นปลายทาง

2) การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ ภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพในประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจหากมีการเผยแพร่ภาวะความต้องการแรงงานของประเทศเหล่านี้ พบว่ามักจะเป็นแรงดึงดูดต่อแรงงานในการย้ายถิ่น

3) โอกาสความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

4) ปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศถิ่นปลายทาง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าประเทศถิ่นต้นทางที่สำคัญประการหนึ่ง นอกเหนือจากทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การปราศจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองหรือความขัดแย้งทางสังคมของประเทศถิ่นฐานปลายทาง

2.2.3 แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนานต่อเนื่องเพื่อทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยหลักสากลการย้ายถิ่นจะมีเงื่อนไขที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องดำรงชีวิตอยู่ในถิ่นที่ตนเข้าไปเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งปี จึงจะนับเป็นเวลากการย้ายถิ่น การกำหนดเวลาช่วยให้จำแนกผู้ย้ายถิ่นได้ หากเป็นนักท่องเที่ยวหรือนักธุรกิจที่ต้องเดินทางเข้าออกระหว่างถิ่นที่ต่างกันเพียงระยะเวลา 2-3 วัน ไม่ถือว่าเป็นผู้ย้ายถิ่นแต่เรียกว่านักท่องเที่ยว

การย้ายถิ่นอาจจำแนกได้ตามสาเหตุออกไปเป็น 2 ประเภท คือ

1) การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster)

2) การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์ (Manmade Disaster) ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็นอีก 2 แบบคือ การย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง

(Voluntary Migration) และการย้ายถิ่นที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) ซึ่งได้แก่ การลี้ภัยหรือการที่ทางรัฐบาลบังคับย้ายถิ่นเพื่อจัดทำโครงการบางอย่าง

2.2.4 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากปัญหาเรื่องประชากรที่เพิ่มขึ้นอัตราที่สูง แต่ปัญหาสำคัญ คือ เหตุผลทางเศรษฐกิจ ในอดีตที่ผ่านมาการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมักจะเป็นการเคลื่อนย้ายประชากร จากประเทศยากจนไปสู่ประเทศที่เจริญก้าวหน้า ทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยกลุ่มที่เคลื่อนย้ายพบว่าเป็นกลุ่มที่มีทักษะในการประกอบอาชีพสูง กล่าวได้ว่าประเทศที่ด้อยพัฒนามักจะลงทุนในมนุษย์ เช่น การให้การศึกษา การฝึกอบรม ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีกับประเทศที่กำลังพัฒนาเท่าใดนัก เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักจะมีสมองไหลไปยังประเทศที่รับการย้ายถิ่นจะได้รับผลประโยชน์จากทุนมนุษย์เหล่านี้ในการเพิ่มผลิตภาพในการทำงานของตน

Massey (1989) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นมี 4 ทฤษฎี ดังนี้

1) แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economic of Migrations) การตัดสินใจย้ายถิ่นของแต่ละคนและครัวเรือนเป็นการตัดสินใจ โดยคาดว่าจะได้รับรายได้มากที่สุดและเป็นการลดความเสี่ยงให้น้อยที่สุด โดยเฉพาะความเสี่ยงที่เกิดจากความล้มเหลวของตลาดแรงงานในประเทศ ส่งผลให้เกิดการว่างงานจำนวนมากและส่งผลกระทบต่อรายได้ จึงผลักดันให้ครัวเรือนที่มีแรงงานล้นเกิน ออกไปหางานต่างประเทศแทนการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศ แม้จะเข้าใจดีว่ารายได้ที่ได้รับอาจไม่แตกต่างกันมากนักเพราะต้นทุนการเดินทางไปทำงานสูงแต่การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีรายได้คุ้มกับการลงทุน การไปทำงานต่างประเทศถือเป็นการลงทุนเพื่อกระจายความเสี่ยง ครอบครัวยุคใหม่จะกระจายความเสี่ยงโดยให้สมาชิกครอบครัวออกไปหางานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศแต่เนื่องจากตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถรองรับแรงงานดังกล่าวได้จึงต้องเสี่ยงหาตลาดแรงงานในประเทศ รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ มักเข้าไปแทรกแซงการย้ายถิ่นโดยการออกนโยบายซึ่งมีผลไม่เฉพาะแต่ตลาดแรงงานยังมีผลต่อตลาดทุนและตลาดอื่น ๆ เช่น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การประกันการว่างงาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการไปทำงานต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายทางเศรษฐกิจของรัฐบาลมักส่งผลกระทบต่อกระจายรายได้ของประชากรและมีผลต่อกระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประชากร

2) แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual Labour Market Theory) ทฤษฎีดังกล่าวให้ความสนใจกับความต้องการแรงงานบางประเภททั้งแรงงานไร้ฝีมือ-กึ่งฝีมือ และฝีมือของประเทศอุตสาหกรรมโดยภาพรวมมากกว่าที่จะให้ความสนใจต่อการย้ายถิ่นของบุคคลหรือครัวเรือน ดังทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ใหม่ ซึ่งมองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) คือ ความต้องการแรงงานบางประเภทโดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง (แรงงานไร้ฝีมือ) ของประเทศปลายทางหรือประเทศพัฒนาที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไร้ฝีมือในประเทศที่ด้อยพัฒนา กว่าเดินเข้ามาทำงานมากกว่าปัจจัยผลักดันอันเกิดจากค่าจ้างที่ต่ำหรืออัตราว่างสูงในประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นผลมาจากตลาดแรงงานทวิลักษณ์ที่แรงงานท้องถิ่นมองว่าแรงงานระดับล่างนอกจากรายได้และค่าจ้างต่ำแล้ว ยังทำให้ไม่สามารถดำรงสภาพทางสังคมในประเทศได้

3) ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) ซึ่งผู้ย้ายถิ่นอาจมีเครือข่ายโยงใยกับผู้ย้ายถิ่นเก่า ผู้ไม่ย้ายถิ่นรวมนายจ้างทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทางเครือข่ายดังกล่าวจะก่อให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น เพราะการมีเครือข่ายจะช่วยให้มีการลดต้นทุนการย้ายถิ่น (ทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางใจ) และลดความเสี่ยงซึ่งส่งผลทำให้การจ้างงานหรือความต้องการในถิ่นปลายทางสามารถไปถึงสมาชิกชุมชนได้รวดเร็ว ทำให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้นและสามารถคาดการณ์รายได้ที่ได้รับแน่นอนกว่า

4) ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory) มองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลพวงมาจากระบบต่าง ๆ ของโลก ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ซึ่งก่อตัวและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้กระแสทุนเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงปริมาณและทิศทางของการลงทุน กระแสของการลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment-FDI) มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในต่างประเทศเปลี่ยนแปลงไปและส่งผลต่อการย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศด้วย

สุณี ฉัตราคม (2535) สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า คือ

ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก สาเหตุที่สำคัญ ได้แก่

1) อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานระดับต่ำ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและทำงานต่ำกว่าระดับประเทศนั้นเป็นผลมาจากการไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วน

พยายามหางานทำในประเทศชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง แต่ไม่สามารถหางานที่ตรงตามความต้องการได้ ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกสู่ต่างประเทศ

2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ มีโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศหากค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า

3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสดำเนินการในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ หากได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพที่มากกว่า

4) นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้วยพัฒนาไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความรู้ความสมดุระหว่างงานกับบุคลากร เป็นเหตุให้แรงงานบางส่วนกลายเป็นแรงงานส่วนเกิน ซึ่งบางประเทศอาจต้องการแรงงาน ซึ่งส่วนเกินนี้ทำให้คนดังกล่าวเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

5) ปัจจัยทางสังคมและการเมืองแรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศเป็นเพราะไม่พอใจสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ เช่น ความวุ่นวาย ความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้าง เงินเดือน ถ้าพบว่าแรงงานประเภทเดียวกันในอาชีพต่าง ๆ ในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามากก็จะเป็นแรงดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้เคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา หากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทการขาดแคลนแรงงานเหล่านี้ได้

3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป จึงเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความสามารถจากประเทศด้อยพัฒนาย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

Arthur W. Lewis (1954) และ Gustave Ranis and John C. H. Fei (1961) ได้พัฒนาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกเพื่ออธิบายแผนการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง โดยเน้น

อธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยอาศัย
ฐานแนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ดังนี้

1) การย้ายถิ่น เป็นผลของความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่าง
พื้นที่หนึ่งกับอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งแสดงออกผ่านความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน
และความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างระหว่างสองพื้นที่นั้น

2) การย้ายถิ่นขนานใหญ่ (Mass migration) เป็นการย้ายถิ่นจากพื้นที่ซึ่งมีอุปทาน
แรงงานเหลือเพื่อ อัตราค่าจ้างต่ำ ไปยังพื้นที่ซึ่งมีแรงงานไม่เพียงพอต่ออุปสงค์และมีอัตราค่าจ้าง
สูงกว่า นอกจากนี้แรงงานจากพื้นที่ด้อยพัฒนาที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่ซึ่งมีระดับการพัฒนา
สูงกว่าอาจมีราคาค่าจ้างถูกกว่าแรงงานท้องถิ่นในพื้นที่นั้น เป็นแรงดึงดูดใจของนายจ้างในพื้นที่นั้นให้
เกิดเป็นความต้องการต่อแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกรู้ว่าอาจกล่าวได้ว่า ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้าง
ระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทางเป็นเหตุผลหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานจากพื้นที่ที่มีอัตรา
ค่าจ้างต่ำไปยังพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างสูง ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างนั้น เกิดจากความแตกต่างด้าน
อุปสงค์และอุปทานแรงงาน หรือกลไกตลาดแรงงานระหว่างพื้นที่ต้นทางกับปลายทาง

3) การย้ายถิ่นของแรงงานเป็นเรื่องที่ดำเนินต่อไปจนกว่าจะเกิดดุลยภาพด้าน
อุปสงค์และอุปทานแรงงานระหว่างสองพื้นที่ ซึ่งเป็นผลพวงโดยธรรมชาติของการย้ายถิ่นในระยะยาว
นั้น การย้ายถิ่นจะก่อให้เกิดดุลยภาพใหม่ในระดับสากลในลักษณะที่อัตราค่าจ้างแท้จริงเป็นไปอย่าง
เท่าเทียมกันในทุกประเทศการย้ายถิ่นจะเท่ากับศูนย์เมื่อมีดุลยภาพใหม่เกิดขึ้น

4) การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงาน เป็นเพียงปรากฏการณ์ชั่วคราวและเป็นกลไกหนึ่ง
ในการลดความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ

จากแนวคิดทฤษฎี อาจสรุปได้ว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศในปัจจุบันเป็นการย้ายถิ่นด้วย
เหตุผลทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างไปจากเดิมจะเป็น
การย้ายถิ่นจากประเทศยากจนไปสู่ประเทศที่มีความร่ำรวยกว่า

2.2.5 การย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย
โดยแรงงานต่างด้าวประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทย ได้แก่ พม่า ลาว กัมพูชา จะเห็นได้ว่าใน
อุตสาหกรรมบางอย่างต้องการแรงงานจำนวนมาก ทางเลือกที่ดีที่สุดคือการหันมาพึ่งแรงงานต่างด้าว
เพราะนายจ้างเห็นว่าแรงงานต่างด้าวนั้นสามารถจ้างได้ถูกกว่าแรงงานไทย ซึ่งจะทำให้ลดต้นทุน
การผลิตลงได้มากและมีความอดทนในการทำงานสูงและควบคุมได้ง่ายกว่าแรงงานไทย บริษัท SMEs

จำนวนมากต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แรงงานเหล่านี้ก็กลายเป็นส่วนสำคัญของแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิตต่าง ๆ ที่แรงงานส่วนใหญ่ไม่ยากทำหรือที่เรียกว่างานประเภท 3D สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) สาเหตุหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวมาประเทศไทยจำนวนมาก เป็นผลมาจากความหวาดกลัวจากการถูกประหัตประหาร การกดขี่ข่มเหง เนื่องจากรัฐบาลพม่ามีนโยบายเข้าไปจัดการและควบคุมพื้นที่ที่ชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่อย่างเข้มข้น อาทิเช่น โครงการโยกย้ายถิ่นฐานใหม่ (Resettlement Programs) ซึ่งบังคับให้ชาวบ้านต้องโยกย้ายออกจากที่อยู่เดิม โดยที่บางครั้งก็ไม่ได้จัดหาที่อยู่ใหม่ให้ หรือจัดสรรที่อยู่ซึ่งง่ายต่อการควบคุม หรือเป็นพื้นที่ซึ่งมีสภาพแย่กว่าที่อยู่เดิม นอกจากนี้ยังมีปฏิบัติการที่เข้าไปจัดการกับชีวิตประจำวันของผู้คน เช่น การเกณฑ์แรงงานหรือไปเป็นลูกหาบให้ทหารพม่า หรือทหารพม่าเข้าไปทำร้ายร่างกายของประชาชนโดยที่กฎหมายไม่สามารถคุ้มครองใด ๆ ได้ จากการการสำรวจแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยโดยแยกเป็นกลุ่มที่พิสูจน์สัญชาติเดิม และกลุ่มที่นำเข้ามาตาม MOU แรงงานต่างด้าวใน 2 กลุ่มนี้ได้กระจายตัวทำงานอยู่ในกิจการต่าง ๆ 10 อันดับแรก ได้แก่ ก่อสร้าง 236,204 คน การให้บริการต่าง ๆ เช่น การซักอบรีด การบริการที่พัก 221,870 คน เกษตรและปศุสัตว์ 170,348 คน กิจการต่อเนื่องการเกษตร 128,404 คน ต่อเนื่องประมงทะเล 97,132 คน ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป 79,800 คน จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม 56,768 คน งานรับใช้ในบ้าน 44,302 คน ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก 43,160 คน และค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย 34,909 คน โดยทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการมากที่สุด จำนวน 112,895 คน รองลงมาสมุทรสาคร 145,004 คน ปทุมธานี 134,593 คน กรุงเทพมหานคร 109,701 คน และเชียงใหม่ 81,625 คน ตามลำดับ สำหรับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบ One Stop Service ทั่วประเทศระหว่างวันที่ 1 เมษายน- 30 มิถุนายน 2558 เพื่อให้แรงงานมารายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่ รวมทั้งสิ้น 1,049,326 คน โดยเป็นแรงงานข้ามชาติ 1,010,391 คน (พม่า 436,154 คน ลาว 135,150 คน และกัมพูชา 439,087 คน) และผู้ติดตาม 38,935 คน แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ถูกเรียกว่า “กลุ่มบัตรสีชมพู” ได้รับสิทธิผ่อนผันให้ทำงานในประเทศไทยได้จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2559 และอยู่ในระหว่างการพิสูจน์สัญชาติกับประเทศต้นทาง แรงงานกลุ่มนี้ทำงานอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทย 5 อันดับแรก คือ กรุงเทพมหานคร 220,749 คน, สมุทรปราการ 62,255 คน ปทุมธานี 59,399 คน สมุทรสาคร 59,547 คน และชลบุรี 100,680 คน การหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นผลมาจากความแตกต่างของสภาพเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ที่ส่วนใหญ่ประสบภาวะยากจนไม่มีงานทำและขาดรายได้

ในขณะที่ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งมีทั้งแรงงานต่างชาติดิจิติกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงานทำและเดินทางเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การศึกษาข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าแรงงานต่างด้าวที่พิสูจน์สัญชาติได้ มีจำนวน 58,557 คน ส่วนใหญ่มาจากประเทศพม่า จำนวน 47,607 คน รองลงมาได้แก่ ประเทศกัมพูชา 8,1690 คน และประเทศลาว จำนวน 2,781 คน

2.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานอพยพ

การอพยพแรงงานเพื่อไปทำงานที่ต่าง ๆ นั้น ผู้อพยพจะมีสาเหตุในการอพยพที่แตกต่างกันออกไป บ้างก็อพยพเพื่อหลบหนีภัยจากธรรมชาติ บ้างก็อพยพเพื่อหลบหนีภัยทางการเมือง ซึ่งเป้าหมายในการอพยพนั้น ส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาสิ่งตอบสนองทางร่างกาย และสิ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสิ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์นั้น A.H Maslow ได้เสนอทฤษฎีที่ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

ระดับแรก ความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการ ทางด้านร่างกายและการดำรงชีวิต ตัวอย่างเช่น ความต้องการมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง มีอาหารกินอุดมสมบูรณ์ มียารักษาโรค

ระดับที่สอง ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในสังคมและความสำเร็จที่เหนือกว่าภาวะปกติ ตัวอย่างเช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ต้องการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน

นอกจากนี้ Maslow ยังได้เสนอแนวคิดทางด้านแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเป็นสัญชาตญาณ และภาวะต้องการนี้จะคงอยู่ตลอดเวลา

ประการที่สอง ความต้องการโดยที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นเหตุจูงใจต่อไป และความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของมนุษย์นั้นจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ประการที่สาม โดยปกติแล้วความต้องการของมนุษย์จะเริ่มต้นจากขั้นพื้นฐานขึ้นไปจนถึงขั้นสูง และอาจจะย้อนกลับมาใหม่ได้ ถ้าหากว่ามนุษย์ได้สูญเสียในสิ่งที่เคยได้รับมาแล้ว

จากข้อสรุปทางทฤษฎีแรงจูงใจและการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า Hierarchy of Needs ไว้ดังนี้

- 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety/Security Needs)
- 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
- 4) ความต้องการได้รับการยกย่องจากสมาชิกในสังคม (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการได้รับผลสำเร็จตามอุดมคติของตนเอง (Self Actualization Needs)

นอกจากนี้ Richard Centres ยังได้สนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดยวิเคราะห์เพิ่มเติมว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับความต้องการของมนุษย์มีความสอดคล้องกัน โดยผู้ที่มีอาชีพหรือการงานระดับต่ำมักจะมีความสนใจในเรื่องความมั่นคงของงานและรายได้มากกว่าโอกาสของการแสดงออกหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร ส่วนผู้ที่มีอาชีพในระดับสูงจะมีความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมและการแสดงออกในองค์กรมากกว่า

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการบางอย่างที่พึงพอใจ ก็จะทำให้มีแรงจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้งานที่ทำนั้นได้รับผลสำเร็จที่สูงขึ้น และสิ่งนี้ถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่ง Fredrick Herzberg ได้แบ่งแยกปัจจัยดังกล่าวออกเป็น 2 ชนิด คือ

ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยสนองตอบทางร่างกาย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน การบริหารงาน หรือความสัมพันธ์ในองค์กร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนรู้สึกอยากทำงาน

ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำและความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในที่นี้อาจได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำความสำเร็จของงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎี สามารถนำมาปรับใช้กับสาเหตุของการอพยพแรงงานได้ว่า ผู้อพยพแรงงานที่อพยพไปทำงานยังต่างถิ่นนั้น กลุ่มของผู้ใช้แรงงานที่เดินทางออกไปทำงานทำที่ต่างประเศนั้นต่างก็มีเป้าหมายเพื่อแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองทางร่างกาย ทั้งในฐานะปัจเจกชนและผู้รับผิดชอบต่อครอบครัว โดยมีองค์ประกอบที่แวดล้อมตนเองเป็นเครื่องสนับสนุนการตัดสินใจ นอกจากนี้การอพยพแรงงานของกลุ่มที่มีฐานะอาชีพต่ำมักจะมีเป้าหมายของการทำงานในระยะสั้นเท่านั้น

การอพยพแรงงานยังมีปัจจัยหลักอีก 2 รายการ จากการศึกษาของ C.W. Stahl คือ

ปัจจัยแรก การอพยพของแรงงานระดับล่าง (Low Level) ได้แก่ แรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ จะเป็นการอพยพของแรงงานจากประเทศที่ยากจนกว่าไปสู่ประเทศที่ร่ำรวยกว่า หรือประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีทรัพยากรธรรมชาติมาก

ปัจจัยที่สอง การอพยพของแรงงานระดับสูง (High Level) มีทั้งการอพยพแรงงานจากประเทศผู้ส่งออกทุนและประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ทั้งนี้การอพยพของแรงงานระดับดังกล่าวมีความผูกพันระหว่างการลงทุนและการให้ความช่วยเหลือจากแหล่งเงินทุนภายนอกประเทศ ซึ่งการอพยพแรงงานแบบนี้อาจเรียกว่า เป็นการอพยพการลงทุนควบคู่กับแรงงานฝีมือ หรือผู้บริการ แหล่งเงินทุนและเทคโนโลยี

การอพยพแรงงานทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว นับว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน กล่าวคือ หากประเทศใดมีกำลังแรงงานเกินกว่าความต้องการภายในประเทศ แรงงานส่วนเกินก็จำเป็นต้องถูกระบายออกไปแสวงหางานทำนอกประเทศ ในขณะเดียวกัน ประเทศที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้าง การจ้างแรงงานและค่านิยมของผู้ใช้แรงงานภายในประเทศ เช่น แรงงานในภาคการเกษตร การประมง เปลี่ยนไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ดังนั้นประเทศดังกล่าวก็จำเป็นต้องรับแรงงานจากต่างประเทศ เพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่ลดลงนั่นเอง

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้มีการอพยพแรงงานนั้น นอกจากสถานะเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและประเทศผู้รับดังกล่าวแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทางและประเทศผู้รับไม่เพียงแต่จะเกี่ยวข้องกันในฐานะรัฐต่อรัฐเท่านั้น สิ่งที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การยอมรับจากประชาชนของทั้งสองประเทศ คือ ในส่วนของตัวแรงงานเองมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถอยู่ในสังคมของประเทศนั้นได้ในระหว่างที่เข้าไปทำงาน ในขณะเดียวกันประชาชนของประเทศผู้รับก็มั่นใจว่าจะได้รับความเดือดร้อนหรือได้รับผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศของตนเอง ด้วยเหตุที่ว่ากลุ่มชนผู้ใช้แรงงานที่กระจายอยู่ทั่วไปในประเทศผู้รับต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในวิถีชีวิตของผู้คน และส่งผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดตลอดจนทัศนคติของประชาชนในประเทศผู้รับด้วย อาจกล่าวโดยรวมได้ว่า การอพยพแรงงานเป็นจุดเริ่มต้นของการถ่ายทอด และผสมผสานทางวัฒนธรรมระหว่างชนต่างเชื้อชาติรวมทั้งเกิดวัฒนธรรมใหม่ในกลุ่มของผู้ที่อยู่ร่วมกันด้วย

2.2.7 การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

จากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นสามารถแบ่งประเภทของงานที่นิยมทำได้ ดังนี้

แรงงานทั่วไป ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ผู้ช่วยงานบ้าน ยาม กรรมกร พนักงานขายของหน้าร้าน งานก่อสร้าง โดยแรงงานชายเป็นช่างเหล็ก ช่างอิฐ ช่างไม้ แรงงานหญิงจะเป็นช่างปูน ก่ออิฐ ฉาบปูน นอกจากนี้ยังมีแรงงานทำเหมืองแร่และแรงงานที่ทำตามโรงงานอุตสาหกรรม

แรงงานประมงทะเล ในการประกอบอาชีพประมงทะเล จะต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากประเทศไทยมีการส่งออกสินค้าประมงเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถทำรายได้ให้กับประเทศได้ปีละเป็นจำนวนมาก ๆ เมื่อมีเรือประมงอยู่เป็นจำนวนมาก ความต้องการแรงงานประมงก็มากตามไปด้วย แต่เนื่องจากอาชีพการประมงทะเลเป็นอาชีพที่คนไทยไม่ค่อยนิยมทำ เพราะการทำงานประมงทะเลนั้น จะต้องเดินทางไปกับเรือประมงทะเลเป็นเวลานานกว่าจะได้กลับมาเข้าฝั่งในแต่ละครั้ง ซึ่งตลอดระยะเวลาที่อยู่บนเรือประมงนั้น ผู้ใช้แรงงานเหล่านั้นจะต้องผจญอยู่กับอันตรายรอบด้านกลางทะเล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเมาคลื่น การปล้นชิงทรัพย์ระหว่างกันเองหรือจากเรืออื่น ตลอดจนความเสี่ยงภัยจากพายุต่าง ๆ ซึ่งรุนแรงมากในแต่ละครั้งที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังเสมือนการขาดอิสระภาพเนื่องจากต้องอยู่ในบริเวณที่แคบ ๆ เป็นเวลาแรมเดือน ดังนั้นผู้ประกอบการอาชีพประมงทะเลจึงจำเป็นต้องหาแรงงานจากภายนอกเข้ามาทดแทน โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศพม่าจะเป็นที่นิยมมาก เพราะชาวพม่าจะมีความอดทน พุดน้อย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะฟังภาษาไม่ค่อยเข้าใจ นอกจากนี้แล้วยังมีกิจการอีกประเภทหนึ่งที่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าว คือ งานแพปลา งานแกะกุ้ง ซึ่งจะจ้างแรงงานหญิงทำหน้าที่คัดขนาดสัตว์น้ำที่จับมาได้และบรรจุเพื่อรอการจำหน่าย

แรงงานกรีดยางพารา อาชีพการกรีดยางพารา ถือเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่คนไทยไม่นิยมทำ เนื่องจากการกรีดยางพาราเป็นงานที่ต้องทำตอนกลางคืน จึงทำให้ต้องสูดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เข้าไปอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและยังทำให้การหลับนอนพักผ่อนไม่เพียงพอ อีกทั้งเป็นงานที่นำเบื่อ ต้องใช้ความอดทนสูง จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในอาชีพนี้ ด้วยเหตุนี้การแก้ปัญหาการขาดแคลนดังกล่าวจึงต้องใช้วิธีนำแรงงานจากต่างประเทศเช่นเดียวกับแรงงานประมงทะเล

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.3.1 ความหมาย

กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กองแผนงานและสารสนเทศ (2556 : ออนไลน์) ให้ความหมายว่าผู้ประกอบการ SMEs คือ ผู้ที่ทำการประกอบประกอบอาชีพอิสระจนประสบ

ความสำเร็จ และมีการจ้างงานบุคคลอื่นเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เป็นเจ้าของจึงเปลี่ยนสภาพเป็นผู้ประกอบการ SMEs

ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้กำหนดค่านิยามหรือความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกำหนดมูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดินของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำหรับกิจการแต่ละประเภทดังนี้

ตารางที่ 3 การแยกประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารแห่งประเทศไทย

| ประเภท | ขนาดกลาง | ขนาดย่อม |
|------------|---------------------|--------------------|
| การผลิต | ไม่เกิน 200 ล้านบาท | ไม่เกิน 50 ล้านบาท |
| การบริการ | ไม่เกิน 200 ล้านบาท | ไม่เกิน 50 ล้านบาท |
| การค้าส่ง | ไม่เกิน 100 ล้านบาท | ไม่เกิน 50 ล้านบาท |
| การค้าปลีก | ไม่เกิน 60 ล้านบาท | ไม่เกิน 50 ล้านบาท |

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2558 : ออนไลน์.

กระทรวงอุตสาหกรรม ได้กำหนดค่านิยาม หรือความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยกำหนดว่า ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจการผลิตธุรกิจการค้า หรือธุรกิจบริการที่มีขนาดไม่เกินที่กำหนด ดังนี้

ตารางที่ 4 การแยกประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกระทรวงอุตสาหกรรม

| ประเภท | สินทรัพย์ถาวร | การจ้างงาน (คน) |
|------------|---------------------|-----------------|
| การผลิต | ไม่เกิน 200 ล้านบาท | ไม่เกิน 200 คน |
| การบริการ | ไม่เกิน 200 ล้านบาท | ไม่เกิน 200 คน |
| การค้าส่ง | ไม่เกิน 100 ล้านบาท | ไม่เกิน 50 คน |
| การค้าปลีก | ไม่เกิน 60 ล้านบาท | ไม่เกิน 30 คน |

ที่มา: กระทรวงอุตสาหกรรม. 2558 : ออนไลน์.

บริษัท เงิน ทุน แห่ง ประเทศไทย (The Industrial Finance Corporation of Thailand : IFCT) ได้กำหนดค่านิยาม หรือความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกำหนดว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมไม่เกิน 200 ล้านบาท

บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม (บอย.) ได้กำหนดคำนิยาม หรือความหมายของ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกำหนดว่า ธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมที่ดินไม่เกิน 100 ล้านบาท และวงเงินกู้ยืมรายละไม่เกิน 50 ล้านบาท

บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.) ได้กำหนดคำนิยาม หรือความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกำหนดว่าธุรกิจขนาดย่อม หมายถึงอุตสาหกรรมที่มีสินทรัพย์ถาวรรวมที่ดินไม่เกิน 200 ล้านบาท วงสินเชื่อรายละไม่เกิน 50 ล้านบาทและวงเงินค้ำประกันไม่เกินครึ่งหนึ่งของวงเงินสินเชื่อและไม่เกิน 40 ล้านบาท

ธนาคารไทยธนาคาร ได้กำหนดคำนิยาม หรือความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยใช้หลักการพิจารณาในธุรกิจต่าง ๆ เช่นเดียวกับธนาคารแห่งประเทศไทย กล่าวคือธนาคารไทยธนาคาร ได้กำหนดคำนิยาม หรือความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสำหรับกิจการแต่ละประเภท ดังนี้

ตารางที่ 5 การแยกประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารไทยธนาคาร

| ประเภท | ขนาดกลาง | ขนาดย่อม |
|------------|---------------------|--------------------|
| การผลิต | ไม่เกิน 200 ล้านบาท | ไม่เกิน 50 ล้านบาท |
| การบริการ | ไม่เกิน 200 ล้านบาท | ไม่เกิน 50 ล้านบาท |
| การค้าส่ง | ไม่เกิน 100 ล้านบาท | ไม่เกิน 50 ล้านบาท |
| การค้าปลีก | ไม่เกิน 60 ล้านบาท | ไม่เกิน 30 ล้านบาท |

ที่มา: ธนาคารไทยธนาคาร. 2558 : ออนไลน์.

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ที่ประกาศใช้เมื่อ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้กำหนดคำนิยาม หรือความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ว่ามาตรา 3 ธุรกิจ หมายความว่า กิจการผลิตสินค้า กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง กิจการค้าปลีก หรือกิจการอื่นตามรัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 4 ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ ธุรกิจที่มีจำนวนการจ้างงานมูลค่าสินทรัพย์ถาวรหรือทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวงจากพระราชบัญญัติส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543

มาตรา 3 และมาตรา 4 พอสรุปความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ ธุรกิจหรือกิจการการผลิตสินค้า กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง กิจการค้าปลีก หรือกิจการอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ที่มีจำนวนการจ้างงาน มูลค่าสินทรัพย์ถาวร หรือทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งรัฐมนตรีผู้รักษาการตาม

พระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ตามนัย มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมจะมีอำนาจในการออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

กระทรวงอุตสาหกรรมโดยส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ อาทิเช่น กระทรวงการคลัง ธนาคารแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทย บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน และบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม รวมทั้งกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม ได้มาร่วมระดมสมองและพิจารณาให้ความหมายของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คำย่อมาจากภาษาอังกฤษว่า Small and Medium Enterprises หมายถึง วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประกอบด้วยกิจการการผลิต กิจการการค้า และกิจการบริการ โดยได้กำหนดคุณลักษณะของวิสาหกิจที่จะเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้พิจารณาจากเกณฑ์มูลค่าขั้นสูงของทรัพย์สินถาวรที่กิจการนั้นมีอยู่ ดังนี้

สำหรับความหมายของวิสาหกิจ (Enterprises) ครอบคลุมกิจการ 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

- 1) กิจการการผลิต (Production Sector) ครอบคลุมการผลิตภาคการเกษตรกรรม (Agricultural Processing) ภาคอุตสาหกรรม (Manufacturing) และเหมืองแร่ (Mining)
- 2) กิจการการค้า (Trading Sector) ครอบคลุมการค้าส่ง (Wholesale) และการค้าปลีก (Retail)
- 3) กิจการบริการ (Service Sector) (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม)

ตารางที่ 6 การแยกประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

| ประเภท | ขนาดย่อม | ขนาดกลางและขนาดย่อม |
|------------|--------------------|---------------------|
| การผลิต | ไม่เกิน 50 ล้านบาท | ไม่เกิน 200 ล้านบาท |
| การบริการ | ไม่เกิน 50 ล้านบาท | ไม่เกิน 200 ล้านบาท |
| การค้าส่ง | ไม่เกิน 50 ล้านบาท | ไม่เกิน 200 ล้านบาท |
| การค้าปลีก | ไม่เกิน 50 ล้านบาท | ไม่เกิน 200 ล้านบาท |

ที่มา: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, กระทรวงอุตสาหกรรม. 2558 : ออนไลน์.

Thomas and Norman (2002 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ผู้ประกอบการ SMEs คือ ผู้สร้างธุรกิจขึ้นมาใหม่ภายใต้ความเสี่ยงและไม่มั่นคงในเป้าหมายกำไรและความเติบโตของธุรกิจ โดยการพิจารณาถึงโอกาสและการลงทุนในการใช้ทรัพยากรนั้น คำว่า “ผู้ประกอบการ” หรือ “Entrepreneur” ในภาษาอังกฤษมีรากศัพท์มาจากภาษาฝรั่งเศส คำว่า “Entrepredre” หมายถึง ผู้ลงมือทำ (Undertaker) โดยมุ่งหวังให้สิ่งที่ทำสัมฤทธิ์ผลและยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น ส่วน Lages and Montgomery (2004 : ออนไลน์) กล่าวว่าผู้ประกอบการ SMEs เป็นพฤติกรรมของผู้ที่ต้องการแสวงหากำไรสูงสุด เป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทำให้เกิดกระบวนการในการสร้างผลิตภัณฑ์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้ประกอบการ SMEs เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรม ซึ่งครอบคลุมถึง

- 1) การเริ่มต้น
- 2) การจัดการโดยใช้กลไกทางเศรษฐกิจ สังคมเพื่อนำทรัพยากรและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์

- 3) การยอมรับความเสี่ยงจากความล้มเหลว

Drucker (1985 : ออนไลน์) กล่าวว่า แม้คำว่าผู้ประกอบการ SMEs จะมีใช้มานานกว่า 200 ปี แล้วก็ตาม แต่ยังคงมีความสับสนเกี่ยวกับการให้คำจำกัดความ คำว่า “Entrepreneur” ที่มาจากคำในภาษาฝรั่งเศส หมายถึง ระหว่าง (Between) และการนำไป (To Take) ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบการ SMEs คือบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งระหว่างผู้จำหน่ายวัตถุดิบ (Suppliers) กับลูกค้า (Costumer) กล่าวคือ เป็นผู้ที่ยอมรับความเสี่ยงที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นบุคคลที่เคลื่อนย้ายทรัพยากรการผลิตจากมูลค่าต่ำไปยังผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่าเดิม และ Barnes (2002 : ออนไลน์) ให้ความหมายว่า ผู้ประกอบการ SMEs คือ ผู้ที่ตั้งใจยอมรับความเสี่ยงจากการคาดคะเนทางธุรกิจ เป็นผู้ที่ยึดมั่นการกระทำมากกว่าโอกาส เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้สึกความผูกพันที่นำบุคคลอื่นไปยังความปรารถนานั้น และ Lambing and Kuehl (2003 : ออนไลน์) ให้ความหมาย ผู้ประกอบการ SMEs คือ ผู้ที่เริ่มทำและดำเนินธุรกิจด้วยตนเอง เป็นผู้ตัดสินใจและยอมรับความเสี่ยง เป็นบุคคลที่มีส่วนทำให้เศรษฐกิจของประเทศมีความเจริญเติบโต อาจเป็นเจ้าของเองหรือไม่ก็ได้โดยผลิตสินค้าหรือบริการให้กับลูกค้า เป็นกิจกรรมที่ถือว่ามีส่วนช่วยเหลือสังคม ส่วน Rugman and Hodgetts (2000 : ออนไลน์) ได้อธิบาย ความหมายผู้ประกอบการ SMEs คือ ผู้ประดิษฐ์หรือผู้พัฒนาที่มองเห็นและรู้จักนำโอกาสมาแปลงเป็นความคิดที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในด้านการผลิตหรือการตลาดเชิงปฏิบัติ โดยเพิ่มคุณค่าของความคิดนี้ จากเวลาความพยายาม เงินทุน หรือทักษะ ซึ่งผู้ประดิษฐ์หรือผู้พัฒนานั้นได้ยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นของการแข่งขันในตลาดจริงและตระหนักถึงรางวัลที่ได้จากการลงทุน

นั้น ๆ ในด้านของอรรถพิณ สันติธีรากุล (2550) ให้ความหมายว่า ผู้ประกอบการ SMEs คือ ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจว่าผลิตสินค้าอะไร จำนวนเท่าใด ใช้เทคนิคการผลิตอย่างไร ผลตอบแทน คือ กำไร โดยอาจเป็นเจ้าของเงินทุน เจ้าของหน่วยผลิต หรือผู้ริเริ่มพร้อมกัน บทบาทสำคัญของผู้ประกอบการ SMEs คือ การริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ที่น่ามาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อประสิทธิภาพในการผลิต ในส่วนตุลา มหาสุสานนท์ (2554 : 27) ได้อธิบายความหมาย ผู้ประกอบการ SMEs คือ ผู้ที่สร้างธุรกิจใหม่ขึ้นมา โดยพร้อมที่จะเผชิญความเสี่ยงอุปสรรค รวมถึงการแสวงหาโอกาสในสถานการณ์ใด ๆ และอำนาจ ธีระวณิช (2551) ได้อธิบายความหมาย ผู้ประกอบการ SMEs คือ ผู้ที่ริเริ่มและไม่กลัวความเสี่ยงในการลงทุนประกอบกิจการ โดยนำผลงานปัจจัยการผลิตและสติปัญญา ความสามารถ ประสบการณ์ เทคโนโลยีการผลิตและการจัดการที่เหมาะสม เพื่อจัดการผลิตสินค้าหรือการให้บริการ แก่ผู้เกี่ยวข้อง ผู้ที่ดำเนินการผสมผสานปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ได้แก่ ทุน ที่ดิน และแรงงาน ทำการก่อตั้งสถานธุรกิจหรือบริการ เพื่อการจำหน่ายแก่บุคคลทั่วไปด้วยตนเอง

จากการให้ความหมายของผู้ประกอบการ SMEs โดยรวมอาจกล่าวได้ว่า ผู้ประกอบการคือผู้ที่จะต้องแสวงหาโอกาสและลงมือทำให้ได้ผลตอบแทน โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ โดยต้องพร้อมที่จะเผชิญความเสี่ยงกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา

ผู้ประกอบการมีหน้าที่หลักพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่

1) การพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่หรือสินค้าที่มีคุณภาพแตกต่างกันออกไปและยังไม่มีในขณะนั้นออกสู่ท้องตลาด

2) ปรับปรุงวิธีการผลิตสมัยใหม่ที่ยังไม่มีผู้ใดทำมาก่อน

3) การวิเคราะห์ตลาดสินค้าใหม่สำหรับสินค้าบริการ

4) การค้นหาแหล่งทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตใหม่ที่น่ามาใช้ในการผลิต

5) การพัฒนารูปแบบขององค์การทางธุรกิจใหม่จากความหมายดังกล่าวสรุปข้างต้นได้ว่า ผู้ประกอบการ SMEs เป็นอาชีพอิสระหรืออาชีพจ้างงานด้วยตนเอง (self employment) ไม่ว่าจะเป็นการค้าขาย ผู้ผลิตและผู้จำหน่ายสินค้า หรือลักษณะอื่นใดที่ดำเนินการด้วยตนเองหรือลงทุนร่วมกับบุคคลอื่นมีรูปแบบการดำเนินงานที่เป็นอิสระ ตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นผู้ยอมรับความเสี่ยงตามลำพัง ความสำเร็จขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวและมุ่งหวังผลตอบแทนในรูปของกำไรจากการดำเนินงาน มิใช่ค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำใช้ความรู้คิดและกำลังการค่อนข้างมากกว่าจะเป็นอาชีพการขยายบริการหรืออาชีพการขายส่งของผลิตภัณฑ์ก็ตามจะกระทำในลักษณะธุรกิจขนาดย่อม หรือ

ธุรกิจในครอบครัว ผู้ประกอบการ SMEs จะเป็นทั้งแรงงาน เจ้าของและผู้บริการหรืออาจจะมีผู้ช่วยปฏิบัติงานก็ได้ กล่าวโดยสรุป อาชีพอิสระมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

- 1) มีความเป็นอิสระ จะเริ่มต้นหรือสิ้นสุดเมื่อใดก็ได้ด้วยตนเอง
- 2) ผู้ดำเนินการไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างหรือพนักงานในลักษณะที่เป็นการประจำหรือชั่วคราว ทั้งในองค์การของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานต่าง ๆ
- 3) เจ้าของลงทุนด้วยตนเอง หรือร่วมลงทุนกับบุคคลอื่นก็ได้
- 4) ลักษณะการบริหารงานมีความยืดหยุ่น คล่องตัว ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์และวิธีการที่เจ้าของเป็นผู้กำหนด สามารถเลือกสถานที่ประกอบการได้เอง
- 5) ผู้ดำเนินกิจการเป็นผู้ที่ยอมรับความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพทั้งหมดด้วยตนเอง หรือร่วมกันหุ้นส่วน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจเกี่ยวกับผู้ประกอบการ SMEs มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว คนที่ประสบความสำเร็จมากหรือน้อย ย่อมมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันโดยใช้แรงจูงใจเป็นตัวชี้ขาด แรงจูงใจเป็นลักษณะการยอมรับที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ มุมานะบากบั่นฝ่าอุปสรรค ทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง ดังนั้น ผู้ประกอบการ SMEs จึงเป็นอาชีพที่บุคคลต้องดำเนินการด้วยตนเองและจำเป็นต้องรับผิดชอบหลายสิ่งหลายอย่างด้วยตนเอง ขวัญและกำลังใจในการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจซึ่งนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในผู้ประกอบการ SMEs

ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศนับว่ามีรากฐานสำคัญจากผู้ประกอบการ SMEs เนื่องจากทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจและจุดเริ่มต้นของการพัฒนาไปสู่การผลิตสินค้าและบริการขนาดใหญ่ค้ำจุนระบบเศรษฐกิจของประเทศ ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ในแต่ละระดับและเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจเข้าด้วยกันเป็นระบบเศรษฐกิจรวม กล่าวโดยสรุป ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีอยู่เป็นจำนวนมากมีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

- 1) แสดงถึงการพัฒนาระบบเศรษฐกิจเสรีในรูปของการแข่งขันทางธุรกิจ
- 2) เป็นรากฐานของการพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าหรือบริการขนาดใหญ่
- 3) ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ทางเศรษฐกิจให้กับประชาชน
- 4) ทำให้เกิดการหมุนเวียนทางการเงินและการระดมเงินทุนภายในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) เป็นสิ่งกระตุ้นก่อให้เกิดแนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งประดิษฐ์หรือผลิตภัณฑ์ที่แปลกใหม่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค

6) ทำให้เกิดการสร้างงานให้กับตนเองและบุคคลอื่น เป็นการลดปัญหาการว่างงาน ลดปัญหาสังคมที่เกี่ยวกับปัญหาอาชญากรรม ปัญหาความเครียดจากการหางานทำ และปัญหาช่องว่างทางสังคมให้น้อยลง

2.3.2 เกณฑ์การแบ่งขนาดธุรกิจ

ศินีย์ สังข์ศรี (2542 : ออนไลน์) เกณฑ์ที่ใช้แบ่งขนาดของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากเพราะผู้ประกอบการสามารถใช้สิทธิประโยชน์และเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของภาครัฐที่จัดให้เป็นการเฉพาะในกรณีของประเทศไทยยังไม่มีกำหนดค่านิยมของ SMEs เพื่อใช้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในขณะนี้หน่วยงานแต่ละแห่งกำหนดนิยามที่แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของหน่วยงานของตน ซึ่งโดยทั่วไปจะใช้ขนาดสินทรัพย์เป็นตัวจำแนกหลัก

กล่าวถึงธุรกิจขนาดย่อมในประเทศนั้น มีหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้ให้นิยามของวิสาหกิจขนาดย่อมด้วยการพิจารณาจากขนาดของธุรกิจโดยกำหนดจากสินทรัพย์ หรือจำนวนพนักงาน ซึ่งมีขนาดเหมือนกันหรือแตกต่างกันบ้างดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 7 เกณฑ์การแบ่งขนาดธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

| หน่วยงาน | สินทรัพย์ (ล้านบาท) | แรงงาน (คน) |
|--------------------------------------|---------------------------|-------------|
| บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม | สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 | ไม่ระบุ |
| บริษัทสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม | สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 | ไม่ระบุ |
| กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม | สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 20 | ไม่เกิน 50 |
| สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 20 | ไม่เกิน 50 |
| บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 100 | ไม่ระบุ |
| ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย | ทุนจดทะเบียนไม่ต่ำกว่า 40 | ไม่ระบุ |
| ธนาคารแห่งประเทศไทย | สินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 | ไม่ระบุ |

ที่มา: thaisume. 2558 : ออนไลน์.

สำหรับในต่างประเทศ มีการให้นิยามของธุรกิจขนาดย่อมไว้เช่นกัน ตัวอย่างเช่นในสหรัฐอเมริกาหน่วยงานของรัฐบาลที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือธุรกิจขนาดย่อมเกี่ยวกับการหาแหล่งเงินทุนและการตลาดมีแนวทางในการพิจารณาธุรกิจที่ถือเป็นธุรกิจขนาดย่อม โดยใช้หลักดังต่อไปนี้

- 1) ธุรกิจการผลิต มีพนักงานไม่เกิน 250 คน

- 2) ธุรกิจค้าส่ง มียอดขายได้ไม่เกิน 5 ล้านบาทต่อปี
- 3) ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง มียอดขายได้ไม่เกิน 5 ล้านบาทต่อปี
- 4) ธุรกิจบริการ มียอดขายได้ไม่เกิน 1 ล้านบาทต่อปี

ส่วนในประเทศญี่ปุ่นหน่วยงานของรัฐบาลกำหนดค่าจำกัดความของธุรกิจขนาดย่อมไว้

ดังนี้

- 1) ธุรกิจโรงงาน : มีคนงานไม่เกิน 20 คน
- 2) ธุรกิจบริการ : มีคนงานไม่เกิน 5 คน

ส่วนดัชนีอื่น ๆ ที่บางประเทศใช้ในการจำแนก วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ เงินลงทุนสินทรัพย์ถาวรและยอดขาย และจำนวนการจ้างงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงพิจารณาให้คำจำกัดความ วิสาหกิจขนาดย่อม โดยใช้จำนวนการจ้างงาน และจำนวนเงินลงทุนเป็นเกณฑ์ โดยให้วิสาหกิจขนาดย่อม หมายถึง กิจการการผลิตหรือกิจการการค้าหรือกิจการบริการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1-50 คน และเงินลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท

จากการศึกษาได้พบว่า สาระสำคัญที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทำให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวมดังนี้

1) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นแหล่งรองรับการว่าจ้างแรงงานขนาดใหญ่ และกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทั้งนี้เพราะวิสาหกิจต่าง ๆ ได้เกิดอยู่ในทุกชุมชนที่มีประชากรอาศัยอยู่กันเป็นหมู่เหล่า ในปี พ.ศ. 2542 มีการประมาณว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถรองรับในการว่าจ้างงานได้ถึง 4.5 ล้านคน

2) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวสินค้ารวมทั้งยังทำรายได้นำเข้าเงินตราต่างประเทศจากการส่งออก และยังสามารถผลิตสินค้าและบริการเพื่อทดแทนการนำเข้า อันทำให้ประเทศสามารถประหยัดเงินตราต่างประเทศ

3) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้เริ่มต้นธุรกิจใหม่หรือนักลงทุนหน้าใหม่จากธุรกิจขนาดเล็ก ๆ และพัฒนาจนเติบโตในที่สุด

4) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นหน่วยผลิตที่สนับสนุนและเชื่อมโยงไปสู่กิจการขนาดต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยกันเองในรูปแบบของการผลิตเป็นวัตถุดิบขั้นต้น ขั้นกลางด้วยวิธีการว่าจ้างผลิต การรับช่วงผลิต (Subcontracting)

5) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นการเชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิตที่เกี่ยวข้องกัน เช่น ภาคการเกษตร ภาคการบริการขนส่ง ภาคการก่อสร้าง ภาคการค้าส่ง-ค้าปลีก

การเกิดขึ้นของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศเท่ากับเป็นการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค อันเป็นส่วนหนึ่งของการกระจายรายได้ที่ดีทางหนึ่ง

2.3.3 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ

ที่ตั้งและขนาดพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา โดยอยู่ตอนปลายสุดของแม่น้ำเจ้าพระยาและเหนืออ่าวไทย ระหว่างเส้นรุ้งที่ 13-14 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 100-101 องศาตะวันออก มีเนื้อที่ประมาณ 1,004.092 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 627,557.50 ไร่ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ เป็นระยะทางประมาณ 30 กิโลเมตร ซึ่งถ้าหากสังเกตแนวแบ่งเขตของจังหวัดสมุทรปราการตั้งแต่อำเภอพระสมุทรเจดีย์ อำเภอพระประแดง ไปจรดอำเภอบางบ่อ ด้วยจินตนาการก็จะพบว่า จังหวัดสมุทรปราการมีรูปร่างคล้ายส่วนหัวและตัวของชิปโปโปแตมัส ที่หันหน้าออกสู่ฝั่งอ่าวไทยเพื่อคอยปกป้องประเทศชาติจากการรุกรานของมวลปัจเจกมิตร ด้วยจิตสำนึกและสัญชาตญาณรักขันธ์ถิ่นยิ่งชีพของตนเอง โดยพื้นที่ของจังหวัดฯ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ทิศเหนือติดกับกรุงเทพมหานคร ทิศใต้ติดกับอ่าวไทย (พื้นที่ชายฝั่งทะเล) ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศตะวันตกติดกับกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชย์กรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิต ยานยนต์ ชิ้นส่วนยานยนต์ อุปกรณ์เครื่องจักร ผลิตภัณฑ์โลหะ เคมีภัณฑ์ พลาสติก เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ อาหารแปรรูป การขนส่งสินค้าและบริการ (Logistics) และธุรกิจค้าขายของภาคเอกชนถึงร้อยละ 45 ประกอบกับจังหวัดฯ มีการจดทะเบียนเพื่อประกอบโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 8,439 แห่ง และในปัจจุบันได้มีการประกาศใช้ผังเมืองรวมทำให้มีข้อจำกัดในการขออนุญาตตั้งและขยายโรงงานได้เฉพาะบางพื้นที่และบางชนิดประเภทของโรงงาน ดังนั้น จึงทำให้การลงทุนในปัจจุบันชะลอตัวลงซึ่งส่งผลทำให้มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดฯ ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในปี พ.ศ. 2556 ลดลงจากเดิม เนื่องจากผู้ประกอบการบางส่วนได้มีการย้ายฐานการผลิตออกพื้นที่

สำหรับสถานการณ์ด้านอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรปราการ ในปี พ.ศ. 2558 พบว่า จังหวัดสมุทรปราการมีสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวน 7,483 แห่ง มากที่สุดในอำเภอบางพลีและอำเภอเมืองสมุทรปราการ โดยมีเงินทุนจดทะเบียน 395,218 ล้านบาทเศษ โดยสถานประกอบการในอำเภอบางพลีมีทุนจดทะเบียนสูงสุด 114,478 ล้านบาทเศษ หากวิเคราะห์จำนวนคนงานพบว่า มีจำนวนคนงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมกว่า 5 แสนคน โดยคนงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชายเกินกว่าครึ่งหนึ่ง ซึ่งคนงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในพื้นที่อำเภอบางพลี

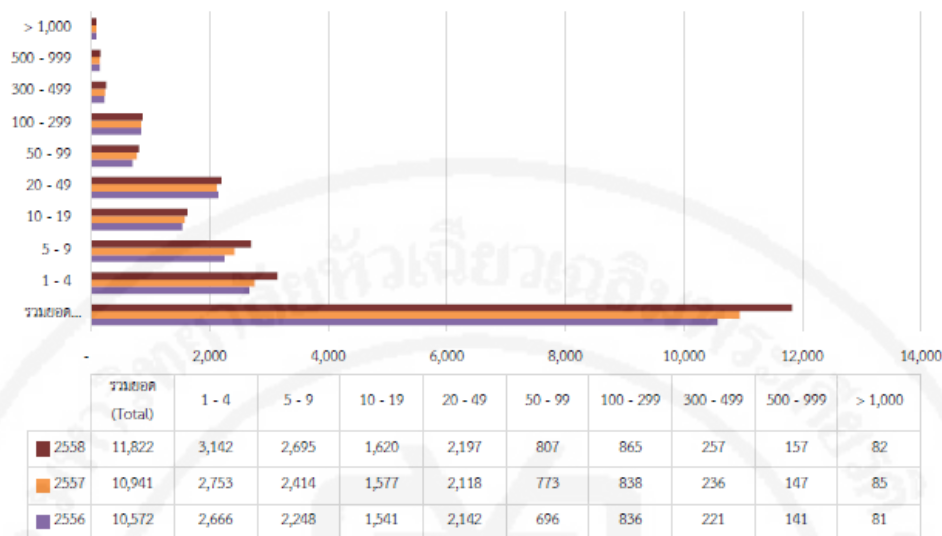
ตารางที่ 8 สถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุน และจำนวนคน จำแนกรายอำเภอ พ.ศ. 2558

| อำเภอ | สถานประกอบการ อุตสาหกรรม | เงินทุน (บาท) | | คนงาน (คน) | |
|------------------|-----------------------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | รวม | ชาย | หญิง |
| เมืองสมุทรปราการ | 2,096 | 97,215,258,083 | 143,480 | 67,569 | 75,911 |
| บางบ่อ | 299 | 27,357,945,344 | 24,767 | 14,686 | 10,081 |
| บางพลี | 2,218 | 114,478,765,109 | 147,854 | 78,095 | 69,759 |
| พระประแดง | 1,347 | 76,324,987,110 | 97,934 | 55,511 | 42,423 |
| พระสมุทรเจดีย์ | 730 | 28,292,333,835 | 44,775 | 25,845 | 18,930 |
| บางเสาธง | 793 | 51,549,661,007 | 64,880 | 36,739 | 28,141 |
| รวม | 7,483 | 395,218,950,488 | 523,690 | 278,445 | 245,245 |

ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ. 2558 : ออนไลน์.

หากพิจารณาถึงขนาดของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในปี 2558 พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งมีจำนวนคนงาน 1 - 4 คน ซึ่งมีจำนวน 3,142 ราย โดยพบว่ามีสถิติของสถานประกอบการขนาดเล็ก 1 - 4 คน สูงขึ้นเรื่อยๆ ทุกปี จากปี 2556 ซึ่งในปี 2558 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 14.13 หากวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม มีสถิติการเพิ่มขึ้นทุกปีซึ่งในปี 2557 และ 2558 เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 3.29 และ 8.06 ตามลำดับ

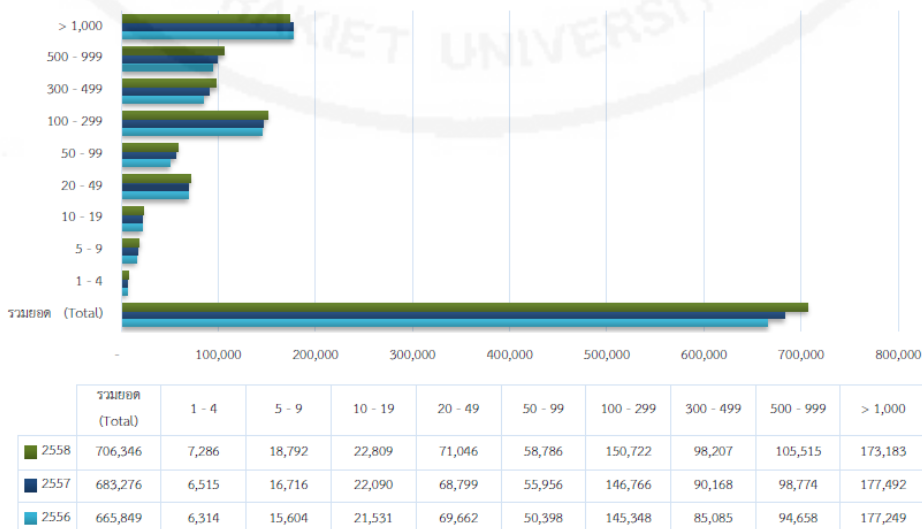
แผนภูมิที่ 2 สถานประกอบการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พ.ศ. 2556-2558



ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2558 : ออนไลน์.

เมื่อพิจารณาจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมแล้ว พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนคนงานเกินกว่า 1,000 คน ซึ่งในปี 2558 มีจำนวนคนงานลดลง ร้อยละ 2.43 ในขณะที่สถานประกอบการอุตสาหกรรม ขนาดอื่น ๆ ที่เหลือ และสถานประกอบการอุตสาหกรรมในภาพรวม มีจำนวนคนงานเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี 2558 มีจำนวนคนงานเพิ่มสูงขึ้นในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 3.38

แผนภูมิที่ 3 ลูกจ้าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556-2558



ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2558 : ออนไลน์.

จากข้อมูลจำนวนวิสาหกิจรวมทั้งประเทศ ณ สิ้นปี 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,773,625 ราย จำแนกเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 2,765,986 ราย มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 1.07 เมื่อเทียบกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ผ่านมา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในกลุ่มภาคการค้ามากที่สุด จำนวน 1,170,488 ราย รองลงมาอยู่ในภาคการบริการ จำนวน 1,054,675 ราย อยู่ในภาคการผลิต 504,567 ราย และอยู่ในภาคธุรกิจการเกษตร จำนวน 36,236 ราย ในจังหวัดสมุทรปราการ ณ สิ้นปี 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 74,190 ราย วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในกลุ่มภาคการบริการ มากที่สุด จำนวน 31,705 ราย รองลงมาอยู่ในภาคการค้า จำนวน 29,932 ราย อยู่ในภาคการผลิต 12,553 ราย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญญภณ เทพประสิทธิ์ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการเข้าสู่ตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาประเทศไทย เวียดนาม มาเลเซีย อินโดนีเซีย โดยศึกษาผลของรูปแบบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อศักยภาพของธุรกิจ พบว่าการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการเข้าสู่ตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย การหาที่ปรึกษาที่ดี การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ การวิเคราะห์ตนเองกับธุรกิจ การมีทักษะในการจัดการหรือแก้ไขปัญหาวิกฤต และการศึกษาอุตสาหกรรม มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการเข้าสู่ตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ปวีณา มีแรง (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษา ผู้ประกอบการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า

1. ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความรู้ และความเข้าใจต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุ ระดับการศึกษาและมีระยะเวลาในการประกอบธุรกิจหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยาในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 โดยภาพรวม พบว่า มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านการผลิต ด้านการตลาดและ

ด้านการบริหารจัดการตามลำดับ และพบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุ ระดับการศึกษาและมีระยะเวลาในการประกอบธุรกิจหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ขวัญทิศา ไสยโสภณ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพร้อมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจดำเนินธุรกิจเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ ผู้ประกอบการควรพิจารณาความพร้อมของธุรกิจของตนเองก่อนเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่บริษัทควรดำเนินการเป็นลำดับแรก ดังนั้น ผู้ประกอบการควรทำการตรวจสอบความพร้อมขององค์กรและความพร้อมผลิตภัณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรเร่งพัฒนาและสนับสนุนให้ดียิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกของธุรกิจต่างประเทศ ตลอดจนผลกระทบที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร รวมไปถึงควรศึกษาข้อมูลทั้งในด้านลงทุนและดำเนินธุรกิจเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ เพื่อผู้ประกอบการจะได้มีแนวทางในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งการเตรียมความพร้อมนี้เป็นการเพิ่มโอกาสในการสร้างความสามารถในการแข่งขันให้เพิ่มขึ้นทั้งในประเทศและในการดำเนินธุรกิจเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ และเป็นประโยชน์ในการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558 นี้ด้วย

วิริยะ ลิขิตวงศ์ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไทยเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการไทยนั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหตุทั้ง 6 จะเป็นไปตามลำดับดังนี้

1. ด้านการตลาด ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไทย เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ 0.411
2. ด้านการแข่งขันในอุตสาหกรรม ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไทย เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ 0.290
3. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไทย เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ 0.273
4. ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสัมฤทธิ์ผลการใช้นโยบายในการส่งเสริมผู้ประกอบการไทย ด้านอุตสาหกรรมผลิตภัณ์ภายในประเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ 0.226

5. ด้านอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องและสนับสนุนส่งผลกระทบต่อเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการไทย ด้านอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ภายในประเทศโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ 0.215

6. ด้านนโยบายภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการไทย ด้านอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ภายในประเทศ โดยี่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ 0.180

จรัสศรีศรี บุนรี (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐานการลงทุน ได้แก่ ขนาดการลงทุน มูลค่าการลงทุน ประเภทการลงทุน ระยะเวลาการลงทุน โดยอย่างน้อยที่สุด ได้ส่งผลกระทบต่อทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองแก่ประเทศ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ความคาดหวังเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การรับรู้ข่าวสารจากอินเทอร์เน็ต ระบบออนไลน์ เทคโนโลยีต่าง ๆ สำหรับการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร การผลิต การส่งออก ต่างสร้างความเชื่อมั่นให้กับผลิตภัณฑ์ของตนเอง การส่งออกอย่างมีระบบ อีกทั้งภาครัฐก็เข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมสร้างความมั่นใจแก่ผู้ประกอบการ ให้มีความพร้อมทุกด้านเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558

ปิยวรรณ เปี่ยมคล้า (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยกำหนดการย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ผลกระทบต่อผู้ประกอบการและกลยุทธ์การรับมือ กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวโน้มการย้ายกลับประเทศของแรงงานเมียนมาร์ในประเทศไทยโดยพิจารณาจากสถานะแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์จะอาศัยในประเทศไทยก่อนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง รวมถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับผู้ประกอบการ และกลยุทธ์การรับมือ ในกรณีที่แรงงานเมียนมาร์ย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนา โดยมีการใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์บุคคล 2 กลุ่ม คือแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ที่ทำงานในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 156 คน และผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์จำนวน 30 คน ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองโพรบิตแบบเรียงลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมเศรษฐกิจของเมียนมาร์มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากรัฐบาลเมียนมาร์มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรม และข้อได้เปรียบด้านทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ นอกจากนี้พบว่ารัฐบาลมีการออกกฎหมายสนับสนุนการจ้างแรงงานท้องถิ่น จึงทำให้เกิดการจ้างแรงงานเมียนมาร์มากขึ้น ในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์จะอาศัยในประเทศไทยก่อนย้ายถิ่นกลับ พบว่า แรงงานที่มีชาติพันธุ์เมียนมาร์มีแนวโน้มจะอาศัยในประเทศไทยสั้นกว่าแรงงานที่มีชาติพันธุ์อื่น ๆ และแรงงานเพศชายมีแนวโน้มจะอาศัยในประเทศไทยนานกว่าแรงงานเพศหญิง รวมถึงหากจำนวนสมาชิกครัวเรือนในประเทศไทยของแรงงานเพิ่มขึ้น จะเพิ่มโอกาสให้แรงงานอาศัยในประเทศไทยเป็นเวลานานขึ้น

พัชรินทร์ ชันคำ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงงานด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีค่ามากที่สุด ด้านเศรษฐกิจคือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงานคือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสปรก งานอันตราย หรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านภาครัฐ คือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ด้านลักษณะการจ้างแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่จ้างทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการที่มีสัดส่วนการจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน กิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้แรงงานในกิจการ 1-5 คน ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดพักผ่อน

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวใน 2 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านแรงงาน และปัญหาทางกฎหมาย นายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงาน โดยปัญหาในการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ แรงงานต่างด้าวมีปัญหาสุขภาพติด ลักขโมยและอาชญากรรม ส่วนปัญหาทางกฎหมายที่พบมากที่สุด คือ ภาระค่าใช้จ่ายจากค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต

ทวิยุคกล กังศศิเทียม (2547 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาเรื่อง การย้ายถิ่นกลับในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายกลับ ได้แก่ อายุ การศึกษา กระแสการย้ายถิ่น ความผูกพันบ้านเกิด ระยะเวลาในถิ่นปลายทาง คือ เมื่ออายุเพิ่มขึ้นผู้ย้ายถิ่นมีแนวโน้มที่จะย้ายกลับบ้านเกิดน้อยลง ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีแนวโน้มที่จะย้ายกลับบ้านเกิดน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า ผู้ย้ายถิ่นจากชนบทไปชนบท มีแนวโน้มที่จะย้ายกลับต่ำ ในขณะที่ผู้ย้ายถิ่นจากชนบทไปเมือง มีแนวโน้มที่จะย้ายกลับสูง ผู้ที่มีความผูกพันกับบ้านเกิดสูง มีแนวโน้มที่จะย้ายกลับสูงขณะที่ผู้มี

ระยะเวลาในการอยู่อาศัยในถิ่นปลายทางสั้น มีแนวโน้มย้ายกลับบ้านเกิดสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาอาศัยในถิ่นปลายทางยาวกว่า

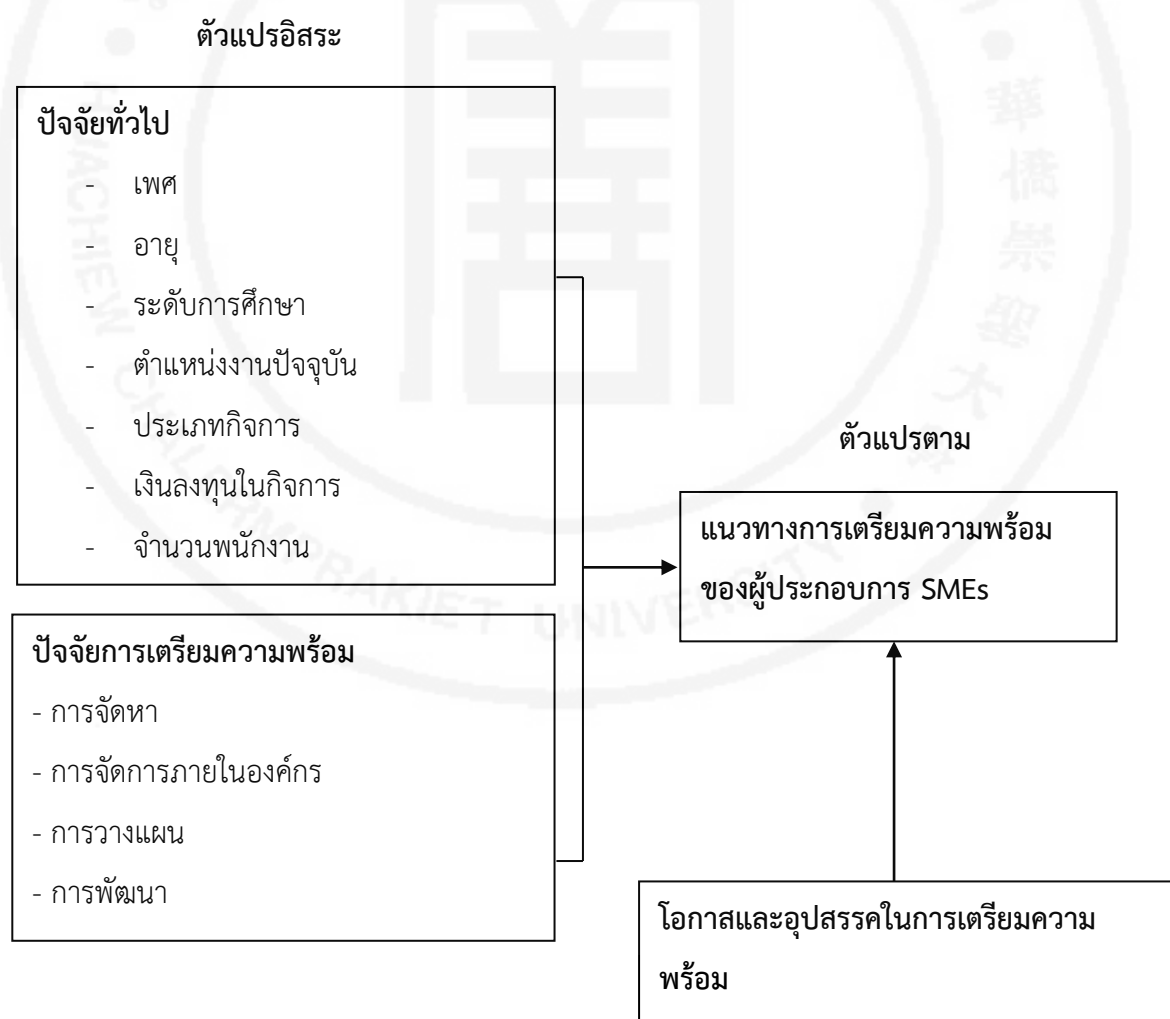
ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นกลับ คือ เพศ และความผูกพันกับบ้านเกิดของผู้ย้ายถิ่น เช่น ผู้ย้ายถิ่นเพศหญิงมีความผูกพันกับบ้านเกิดมากกว่าเพศชายและมีแนวโน้มกลับบ้านเกิดสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นเพศชาย ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้มีการสร้างงานในชนบทเพื่อลดการย้ายถิ่นในวัยหนุ่มสาวที่อพยพไปทำงานทำในชนบทและในเมือง



2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวทฤษฎีการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวยังไม่ปรากฏเป็นแนวคิดทฤษฎีที่เด่นชัด ผู้วิจัยจึงได้เลือกผลการวิจัยของ ปิยวรรณ เปี่ยมคล้าย (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยกำหนดการย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ผลกระทบต่อผู้ประกอบการและกลยุทธ์การรับมือ กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มาดัดแปลงเป็นกรอบแนวคิดเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs

แผนภูมิที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Approach) โดยการใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล
- 3.3 การทดสอบความแม่นยำและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3 ประเภทธุรกิจ ได้แก่ การผลิต การบริการ และการค้า ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 74,190 บริษัท (สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม) ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา และตัวแทนจากหน่วยงานราชการ 3 หน่วยงาน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง ได้แก่ ผู้ประกอบการ SMEs และตัวแทนจากหน่วยงานราชการ 3 หน่วยงาน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนแนวทางในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จากการคำนวณโดยใช้สูตรได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 บริษัท โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

แทนค่าจากสูตร ดังนี้

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{74,190}{1 + 74,190(0.05)^2}$$

$$n = \frac{74,190}{1 + 185.48}$$

$$n = \frac{74,190}{186.48}$$

$$n = 397.84$$

เมื่อคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 397 บริษัท สามารถนำมาแยกประเภทธุรกิจ โดยเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) ได้ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำแนกตามประเภทธุรกิจ จังหวัดสมุทรปราการ

| ประเภทธุรกิจ | จำนวนบริษัท | กลุ่มตัวอย่าง |
|--------------|---------------|---------------|
| การผลิต | 12,553 | 67 |
| การค้า | 29,932 | 160 |
| การบริการ | 31,705 | 169 |
| รวม | 74,190 | 397 |

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2559 : ออนไลน์.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ใช้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ โดยคัดเลือกจากประเภทธุรกิจ 3 ประเภท

- 1) ผู้ประกอบการ SMEs ธุรกิจการผลิต
- 2) ผู้ประกอบการ SMEs ธุรกิจการค้า
- 3) ผู้ประกอบการ SMEs ธุรกิจการบริการ

กลุ่มที่ 2 คัดเลือกจากหน่วยงานราชการ จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) ตัวแทนอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ
- 2) ตัวแทนสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ-บริหารแรงงานต่างด้าว
- 3) ตัวแทนสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีการจำแนก ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามปลายปิด โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลในการเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ SMEs ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประเภทกิจการที่ทำ สถานประกอบการของท่านมีแรงงานต่างด้าวประเทศใดมากที่สุด เงินลงทุนในกิจการ จำนวนพนักงานทั้งหมด แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการของท่านเข้ามาช่วยเหลือในด้านใดมากที่สุด สถานประกอบการของท่านมีนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในเรื่องใดบ้าง สถานประกอบการของท่านมีปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวที่ท่านพบมากที่สุด รวมจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs รวมจำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการดัดแปลงของ ปิยวรรณ เปี่ยมกล้า 2558 ดังนี้

ด้านการจัดหา (5 ข้อ)

- 1) ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐบาล ในกรณีขาดแคลนแรงงาน
- 2) ติดต่อสำนักงานจัดหางานเพื่อสรรหาคูคลองเข้ามาทำงานทดแทน
- 3) ติดต่อขอรับความช่วยเหลือจากสถาบันการเงิน หรือแหล่งเงินทุนประเภทต่าง ๆ เพื่อใช้ในการซื้อเครื่องจักรทดแทนหรือนำเงินมาหมุนเวียน
- 4) การจัดจ้างบุคคลภายนอก Outsource เพื่อผลิตสินค้าในช่วงที่ขาดแรงงาน
- 5) มีการเชื่อมโยงเครือข่ายของผู้ประกอบการเพื่อลดต้นทุนและให้บริการคำปรึกษา

ด้านการจัดการภายในองค์กร (5 ข้อ)

- 1) มีสวัสดิการที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานสำหรับแรงงานที่คงอยู่
- 2) ผลิตเองเท่าที่มีอยู่โดยการจ้างแรงงานภายใน โดยให้ผลตอบแทนมากยิ่งขึ้น
- 3) มีการศึกษาติดตามหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องแรงงานอย่างสม่ำเสมอ
- 4) เพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับแรงงานที่คงอยู่
- 5) จัดเตรียมการฝึกอบรม

ด้านการวางแผน (5 ข้อ)

- 1) สร้างเครือข่ายภายในองค์กรและภายนอกองค์กร
- 2) ศึกษาหาข้อมูลล่วงหน้าเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเมื่อแรงงานย้ายถิ่น
- 3) พัฒนาทักษะสมรรถนะของผู้บริหารให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญให้สามารถแก้ไขปัญหาได้
- 4) วางแผนการใช้ทรัพยากรวัตถุดิบที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อลดของเสียให้น้อยที่สุด
- 5) ศึกษาข้อกำหนด กฎหมายและระเบียบวิธีต่าง ๆ ในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ

ด้านการพัฒนา (5 ข้อ)

- 1) เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรให้ทันสมัยเพื่อลดการใช้แรงงาน
- 2) มีแผนการขยายฐานการผลิตให้มีเครือข่ายมากยิ่งขึ้น
- 3) แสวงหาช่องทางธุรกิจที่เอื้อต่อการดำเนินการธุรกิจ
- 4) มีการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ
- 5) มีการปรับกลยุทธ์ช่องทางจัดจำหน่ายโดยผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรือพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-commerce)

การกำหนดคะแนน

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likerts Scale) แบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับ

| | | |
|------------|---|-------------------------------|
| คะแนนระดับ | 5 | มีการเตรียมความพร้อมมากที่สุด |
| คะแนนระดับ | 4 | มีการเตรียมความพร้อมมาก |
| คะแนนระดับ | 3 | มีการเตรียมความพร้อมปานกลาง |
| คะแนนระดับ | 2 | มีการเตรียมความพร้อมน้อย |

คะแนนระดับ 1 ไม่มีการเตรียมความพร้อม
การวิเคราะห์ข้อมูลจากเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย แบ่งเป็นช่วงได้ 5 ระดับ โดย
วิธีการคำนวณของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของระดับการเตรียมความพร้อมในกระบวนการตรวจสอบ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับไม่มีการเตรียมความพร้อม

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับมีการเตรียมความพร้อมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับมีการเตรียมความพร้อมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมีการเตรียมความพร้อมมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมีการเตรียมความพร้อมมากที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่เป็นทางการและมีมาตรฐาน เดียวกันมีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า ไม่สามารถดัดแปลงคำถามได้ โดยมีคำถามเกี่ยวกับโอกาส และอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ประกอบการ SMEs จำนวน 3 ประเภทธุรกิจ ได้แก่ การผลิต การค้า และการบริการ มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ประกอบไปด้วย

1) ปัจจุบันสถานประกอบการของท่านประสบกับสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

2) ในการเตรียมความพร้อม สถานประกอบการของท่านมีปัญหาและอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐควรให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในเรื่องใดบ้าง

กลุ่มที่ 2 สัมภาษณ์หน่วยงานราชการ จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ ตัวแทนอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ตัวแทนสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ-บริหารแรงงานต่างด้าว ตัวแทนสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ประกอบไปด้วย

- 1) หน่วยงานของท่านมีบทบาทเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในด้านใดบ้าง
- 2) ท่านคิดว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในเรื่องใดบ้าง
- 3) หน่วยงานของท่านได้มีส่วนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ประกอบการ SMEs ในกรณีเกิดแรงงานย้ายถิ่นอย่างไร ในด้านต่อไปนี้ ด้านการจัดหา ด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสาระสำคัญในเรื่องการศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม แล้วสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดของแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาความถูกต้องของภาษาและความชัดเจนในข้อความเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา สำหรับข้อคำถามบางข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง
3. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของ ครอนบัค (Cronbach) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.50 เพื่อแสดงว่า

แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ทำการแก้ไขแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) แนะนำตัวผู้สัมภาษณ์
- 2) แจ้งจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้สัมภาษณ์เข้าใจว่าผู้สัมภาษณ์เป็นใครมาจากไหน มาสัมภาษณ์ด้วยจุดมุ่งหมายและมีขอบเขตการสัมภาษณ์อย่างไร
- 3) ทำการสัมภาษณ์
- 4) บันทึกผล

3.3 การทดสอบความแม่นยำและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

| | | | |
|-------|------------|---------|--|
| เมื่อ | IOC | แทน | ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา |
| | R | แทน | ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |
| | ΣR | หมายถึง | ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน |
| | N | แทน | จำนวนผู้เชี่ยวชาญ |

โดยมีเกณฑ์การกำหนดการให้คะแนน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

| | | |
|-------------|---------|----------------------|
| ไม่สอดคล้อง | หมายถึง | ระดับคะแนนเท่ากับ -1 |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง | ระดับคะแนนเท่ากับ 0 |
| สอดคล้อง | หมายถึง | ระดับคะแนนเท่ากับ +1 |

เมื่อได้ค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อย่อยแล้ว ค่า IOC ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ดังนั้นข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จึงต้องถูกตัดทิ้งหรือนำไปปรับปรุงคำถามใหม่ ซึ่งจากแบบสอบถามจำนวน 22 ข้อ หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการประเมินผลแล้ว ข้อคำถามที่ได้ค่า 0.00 มีจำนวน 2 ข้อ ข้อคำถามที่ได้ค่า 0.66 มีจำนวน 5 ข้อ และข้อคำถามที่ได้ค่า 1.00 มีจำนวน 15 ข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ระดับสำคัญที่มีคะแนน 0.66 ขึ้นไป ส่วนข้อที่น้อยกว่า 0.5 ได้ตัดออก ข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ จำนวน 20 ข้อ

2. หาคความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) จากสูตรของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.758 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติถึงผู้ประกอบการ SMEs ที่จ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

2. การแจกและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้โทรนัดหมายและกำหนดเวลาในการเข้าพบกับตัวแทนหรือผู้ประกอบการ มีการส่ง E-mail และโทรศัพท์สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมจากเอกสารสิ่งตีพิมพ์และ Web Site ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา อธิบายการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว และใช้สถิติเชิงอนุมานในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจะถูกนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยตัวแปรต่าง ๆ จะถูกนำมาลงรหัสเพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปตัวเลขแล้ว โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย พร้อมทั้งเสนอข้อมูลในตารางประกอบคำบรรยายเปรียบเทียบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือวิจัยโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและรายด้านพร้อมทั้งเสนอข้อมูลในตารางประกอบคำบรรยายเปรียบเทียบ และวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อทดสอบหาค่าเฉลี่ยของการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์ One Simple T-Test สำหรับการทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะของประชากรใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

แบบสัมภาษณ์ ใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเอาคำตอบมาวิเคราะห์เนื้อหาตามหัวข้อที่กำหนดแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง โดยใช้ช่วงเวลาระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลในเวลาราชการ วันละ 1 คน ในช่วงเวลาการเก็บข้อมูลภาคสนามตั้งแต่เดือนสิงหาคม – กันยายน 2560

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.4 สรุปแบบสัมภาษณ์โอกาสและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------------|-----|-----------------------------------|
| \bar{x} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| p-value | แทน | ค่าระดับนัยสำคัญ |
| Mean Difference | แทน | ผลต่างของค่าเฉลี่ย |
| Std. Error | แทน | ค่าความผิดพลาด |
| t | แทน | การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย |
| F | แทน | การวิเคราะห์ความแปรปรวน |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05 |

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ SMEs ที่ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ เพื่อใช้อธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประเภทของสถานประกอบการ เงินลงทุนในสถานประกอบการ จำนวนพนักงานทั้งหมด สถานประกอบการของท่านมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติใดมากที่สุด เหตุผลสำคัญมากที่สุดที่สถานประกอบการใช้แรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการของท่านได้รับการจัดหามาด้วยวิธีใด สถานประกอบการ

ของท่านให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าวในด้านใด ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการพบมากที่สุด

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะของผู้ประกอบการ SMEs

| คุณลักษณะของผู้ประกอบการ SMEs | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 120 | 30.2 |
| หญิง | 277 | 69.8 |
| อายุ | | |
| 21 - 30 ปี | 34 | 8.6 |
| 31 - 40 ปี | 127 | 32.0 |
| 41 - 50 ปี | 166 | 41.8 |
| 51 - 60 ปี | 68 | 17.1 |
| 61 ปีขึ้นไป | 2 | 0.5 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 26 | 6.5 |
| ปริญญาตรี | 237 | 59.7 |
| ปริญญาโท | 126 | 31.7 |
| ปริญญาเอก | 8 | 2.0 |
| ตำแหน่งงานปัจจุบัน | | |
| เจ้าของกิจการ | 95 | 23.9 |
| หุ้นส่วน | 59 | 14.9 |
| ผู้บริหาร | 103 | 25.9 |
| ที่ปรึกษา | 35 | 8.8 |
| อื่น ๆ | 105 | 26.4 |
| ธุรการ | 13 | 3.3 |
| ผู้จัดการ | 38 | 9.6 |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ | 5 | 1.3 |
| ผู้ช่วยหัวหน้า | 4 | 1.0 |
| เลขานุการ | 8 | 2.0 |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| คุณลักษณะของผู้ประกอบการ SMEs | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------------|------------|--------|
| หัวหน้า | 34 | 8.6 |
| Admin | 2 | 0.5 |
| Engineer | 1 | 0.3 |
| ประเภทของสถานประกอบการ | | |
| การค้า | 160 | 40.3 |
| การบริการ | 169 | 42.6 |
| การผลิต | 68 | 17.1 |
| เงินลงทุนในสถานประกอบการ | | |
| ต่ำกว่า 50,000 บาท | 8 | 2.0 |
| 50,001 – 100,000 บาท | 13 | 3.3 |
| 100,001 – 500,000 บาท | 38 | 9.6 |
| 500,001 – 1,000,000 บาท | 154 | 38.8 |
| ตั้งแต่ 1,000,001 บาท ขึ้นไป | 184 | 46.3 |
| จำนวนพนักงานทั้งหมด | | |
| 1-50 คน | 189 | 47.6 |
| 51-100 คน | 80 | 20.2 |
| 101-150 คน | 67 | 16.9 |
| 151-200 คน | 61 | 15.4 |
| แรงงานต่างด้าวที่มีมากที่สุด | | |
| เมียนมาร์ | 248 | 62.5 |
| กัมพูชา | 68 | 17.1 |
| ลาว | 81 | 20.4 |
| ที่มาของแรงงาน | | |
| สำนักงานจัดหางาน | 109 | 27.5 |
| เข้ามาสมัครเอง | 65 | 16.4 |
| ผ่านบุคคลที่รู้จัก | 223 | 56.2 |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| คุณลักษณะของผู้ประกอบการ SMEs | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| เหตุผลสำคัญที่ใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ | | |
| ลดต้นทุน | 126 | 31.7 |
| ขาดแคลนแรงงานไทย | 122 | 30.7 |
| ง่ายต่อการบังคับบัญชา | 149 | 37.5 |
| การให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว | | |
| สิทธิการรักษาพยาบาล | 259 | 65.2 |
| สิทธิในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตร | 18 | 4.5 |
| สิทธิในการต่อสัญญาโดยนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการ | 51 | 12.8 |
| มีการจัดหาที่พักให้สำหรับพนักงาน | 240 | 60.5 |
| อื่น ๆ | 89 | 22.42 |
| ค่าครองชีพ | 1 | 0.3 |
| ค่าเดินทาง | 1 | 0.3 |
| ค่าอาหาร | 18 | 4.5 |
| ค่าอาหาร, รถรับส่ง | 1 | 0.3 |
| รถรับส่ง | 39 | 9.8 |
| เงินสะสม | 1 | 0.3 |
| เบี้ยขยัน | 25 | 6.3 |
| โบนัสประจำปี | 1 | 0.3 |
| รถรับส่ง, เบี้ยขยัน | 2 | 0.5 |
| ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการ | | |
| พบมากที่สุด | | |
| การทำงานที่ขาดความรู้ความเข้าใจ | 65 | 16.4 |
| การสื่อสารด้านภาษา | 85 | 21.4 |
| การก่อเหตุทะเลาะวิวาท | 2 | 0.5 |
| การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ | 2 | 0.5 |
| การย้ายถิ่นหรือการออกไปโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า | 89 | 22.4 |
| ใบอนุญาตหมดอายุแล้วไม่มีการต่อจึงทำให้กลายเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย | 154 | 38.8 |

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการ SMEs ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 และผู้ประกอบการ SMEs เพศชาย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ตามลำดับ

มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และอายุ 61 ปีขึ้นไป มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และปริญญาเอกมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

และดำรงตำแหน่งงานผู้บริหาร จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมา เจ้าของกิจการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และตำแหน่งงานที่ปรึกษามีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

โดยธุรกิจ SMEs แบ่งแยกประเภทออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การค้า การบริการ และการผลิต ซึ่งเมื่อนำมาคิดสัดส่วนแล้วจะได้ประเภทธุรกิจการบริการมีมากที่สุด จำนวน 169 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาการค้า จำนวน 160 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40.3 และการผลิต 68 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 17.1

ส่วนใหญ่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมา 500,001 – 1,000,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และต่ำกว่า 50,000 บาท มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานทั้งหมดในสถานประกอบการ 1-50 คน จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมา 51-100 คน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และ 151-200 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

ส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมา สัญชาติลาว จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และสัญชาติกัมพูชา จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่จัดหาแรงงานต่างด้าวโดยวิธีผ่านบุคคลที่รู้จัก จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมา สำนักงานจัดหางาน จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และเข้ามาสมัครเอง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มีเหตุผลสำคัญที่ใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากง่ายต่อการบังคับบัญชา จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา ลดต้นทุน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และขาดแคลนแรงงานไทย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่ให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าวในด้านสิทธิการรักษาพยาบาล มากที่สุด จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมา มีการจัดหาที่พักให้สำหรับพนักงาน จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 และสิทธิในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตรมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการพบมากที่สุด คือ ใบอนุญาตหมดอายุแล้วไม่มีการต่อจึงทำให้กลายเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมา การย้ายถิ่นหรือการออกไปโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และการก่อเหตุทะเลาะวิวาทและการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด มีจำนวนเท่ากัน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าว

| แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว | \bar{x} | S.D. | ระดับการเตรียมความพร้อม |
|---|-------------|-------------|-------------------------|
| 1. การจัดหา | 3.40 | 0.68 | ปานกลาง |
| 2. การจัดการภายในองค์กร | 3.89 | 0.69 | มาก |
| 3. การวางแผน | 3.72 | 0.71 | มาก |
| 4. การพัฒนา | 3.43 | 0.60 | มาก |
| รวม | 3.61 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 11 พบว่าแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs สูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการภายในองค์กร ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือด้านการวางแผน ($\bar{x} = 3.72$) และด้านการจัดหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.40$)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการจัดหา

| แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการจัดหา | \bar{x} | S.D. | ระดับการเตรียมความพร้อม |
|---|-------------|-------------|-------------------------|
| 1. ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐบาล ในกรณีขาดแคลนแรงงาน | 3.39 | 0.57 | ปานกลาง |
| 2. ติดต่อสำนักงานจัดหางานเพื่อสรรหาคูคลองเข้ามาทำงานทดแทน | 3.40 | 0.80 | ปานกลาง |
| 3. ติดต่อขอรับความช่วยเหลือจากสถาบันการเงิน หรือแหล่งเงินทุนประเภทต่าง ๆ เพื่อใช้ในการซื้อเครื่องจักรทดแทนหรือนำเงินมาหมุนเวียน | 3.54 | 1.04 | มาก |
| 4. การจัดจ้างบุคคลภายนอก Outsource เพื่อผลิตสินค้าในช่วงที่ขาดแรงงาน | 3.08 | 1.23 | ปานกลาง |
| 5. มีการเชื่อมโยงเครือข่ายของผู้ประกอบการเพื่อลดต้นทุนและให้บริการคำปรึกษา | 3.61 | 1.22 | มาก |
| รวม | 3.40 | 0.68 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 12 แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการจัดหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs เรื่องมีการเชื่อมโยงเครือข่ายของผู้ประกอบการเพื่อลดต้นทุนและให้บริการคำปรึกษา ($\bar{x} = 3.61$) สูงสุด รองลงมาคือติดต่อขอรับความช่วยเหลือจากสถาบันการเงิน หรือแหล่งเงินทุนประเภทต่าง ๆ เพื่อใช้ในการซื้อเครื่องจักรทดแทนหรือนำเงินมาหมุนเวียน ($\bar{x} = 3.54$) และการจัดจ้างบุคคลภายนอก Outsource เพื่อผลิตสินค้าในช่วงที่ขาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.08$)

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการจัดการภายในองค์กร

| แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการจัดการภายในองค์กร | \bar{x} | S.D. | ระดับการเตรียมความพร้อม |
|--|-------------|-------------|-------------------------|
| 1. มีสวัสดิการที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานสำหรับแรงงานที่คงอยู่ | 3.95 | 2.11 | มาก |
| 2. ผลิตเองเท่าที่มีอยู่โดยการจ้างแรงงานภายใน โดยให้ผลตอบแทนมากยิ่งขึ้น | 3.87 | 0.72 | มาก |
| 3. มีการศึกษาติดตามหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องแรงงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.65 | 0.66 | มาก |
| 4. เพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับแรงงานที่คงอยู่ | 3.96 | 0.70 | มาก |
| 5. จัดเตรียมการฝึกอบรม | 3.99 | 0.69 | มาก |
| รวม | 3.89 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 13 แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวด้านการจัดการภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยจัดเตรียมการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.99$) สูงสุด รองลงมาคือ เพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับแรงงานที่คงอยู่ ($\bar{x} = 3.96$) และมีการศึกษาติดตามหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องแรงงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.65$)

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการวางแผน

| แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการวางแผน | \bar{x} | S.D. | ระดับการเตรียมความพร้อม |
|--|-------------|-------------|-------------------------|
| 1. สร้างเครือข่ายภายในองค์กรและภายนอกองค์กร | 3.42 | 0.66 | มาก |
| 2. ศึกษาหาข้อมูลล่วงหน้าเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเมื่อแรงงานย้ายถิ่น | 3.44 | 0.65 | มาก |
| 3. พัฒนาทักษะสมรรถนะของผู้บริหารให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ | 4.03 | 2.70 | มาก |
| 4. วางแผนการใช้ทรัพยากรวัตถุดิบที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อลดของเสียให้น้อยที่สุด | 4.03 | 0.65 | มาก |
| 5. ศึกษาข้อกำหนด กฎหมายและระเบียบวิธีต่าง ๆ ในการใช้แรงงานต่างด้าว อยู่สม่ำเสมอ | 3.68 | 0.67 | มาก |
| รวม | 3.72 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 14 พบว่าแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยการวางแผนการใช้ทรัพยากรวัตถุดิบที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อลดของเสียให้น้อยที่สุดและการพัฒนาทักษะสมรรถนะของผู้บริหารให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ ($\bar{x} = 4.03$) สูงสุด รองลงมาคือ ศึกษาข้อกำหนด กฎหมายและระเบียบวิธีต่าง ๆ ในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่สม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.68$) และการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.42$)

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการพัฒนา

| แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าวด้านการพัฒนา | \bar{x} | S.D. | ระดับการเตรียมความพร้อม |
|---|-------------|-------------|-------------------------|
| 1. เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรให้ทันสมัยเพื่อลดการใช้แรงงาน | 3.24 | 0.74 | ปานกลาง |
| 2. มีแผนการขยายฐานการผลิตให้มีเครือข่ายมากยิ่งขึ้น | 2.93 | 0.88 | ปานกลาง |
| 3. แสวงหาช่องทางธุรกิจที่เอื้อต่อการดำเนินการธุรกิจ | 3.56 | 0.72 | มาก |
| 4. มีการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ | 3.64 | 0.68 | มาก |
| 5. มีการปรับกลยุทธ์ช่องทางจัดจำหน่ายโดยผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรือพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-commerce) | 3.73 | 0.66 | มาก |
| รวม | 3.43 | 0.60 | มาก |

จากตารางที่ 15 พบว่าแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปรับกลยุทธ์ช่องทางจัดจำหน่ายโดยผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรือพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-commerce) ($\bar{x} = 3.73$) สูงสุด รองลงมาคือ มีการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ($\bar{x} = 3.64$) และมีแผนการขยายฐานการผลิตให้มีเครือข่ายมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.93$)

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเรื่องการศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ มีการตั้งสมมติฐานดังนี้

1. ระดับการเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

2. คุณลักษณะของผู้ประกอบการ SMEs ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 การเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

H_0 : การเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมากหรือมีค่าเท่ากับ 3.61

H_1 : การเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการไม่อยู่ในระดับมากหรือไม่มีค่าเท่ากับ 3.61

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าว

| แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว | T | Sig | แปรผล |
|---|-------------|-------------|--------------|
| 1. การจัดหา | 0.10 | 0.92 | ยอมรับ H_0 |
| 2. การจัดการภายในองค์กร | -0.13 | 0.90 | ยอมรับ H_0 |
| 3. การวางแผน | -0.06 | 0.95 | ยอมรับ H_0 |
| 4. การพัฒนา | -0.16 | 0.87 | ยอมรับ H_0 |
| รวม | 0.33 | 0.74 | ยอมรับ H_0 |

จากตารางที่ 16 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.61

ผลการทดสอบสมมติฐานการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ ตามคุณลักษณะของผู้ประกอบการ

สมมติฐานที่ 1.2

H_0 : ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

| การเตรียม ความพร้อม ของ ผู้ประกอบการ SMEs | อายุ | | | | | | | | | | F | Sig |
|---|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------------|------|------|------|
| | 21-30 ปี | | 31-40 ปี | | 41-50 ปี | | 51-60 ปี | | 61 ปีขึ้นไป | | | |
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | | |
| การจัดการ | 3.17 | 0.60 | 3.42 | 0.52 | 3.45 | 0.63 | 3.36 | 1.02 | 3.50 | 0.14 | 1.31 | 0.27 |
| การจัดการ ภายในองค์กร | 3.81 | 0.62 | 3.80 | 0.50 | 3.93 | 0.83 | 3.96 | 0.70 | 4.00 | 0.28 | 0.92 | 0.45 |
| การวางแผน | 3.72 | 0.49 | 3.72 | 1.03 | 3.74 | 0.43 | 3.66 | 0.65 | 3.90 | 0.14 | 0.20 | 0.94 |
| การพัฒนา | 3.44 | 0.66 | 3.46 | 0.62 | 3.40 | 0.52 | 3.41 | 0.80 | 3.70 | 0.14 | 0.29 | 0.89 |
| เฉลี่ย | 3.54 | 0.59 | 3.60 | 0.67 | 3.63 | 0.60 | 3.60 | 0.79 | 3.78 | 0.18 | 0.37 | 0.84 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ กับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ปัจจัยการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig มากกว่า 0.05 อยู่ 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการ การจัดการภายในองค์กร การวางแผน และการพัฒนา นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าอายุของผู้ประกอบการ SMEs ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3

H_0 : ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

| การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs | ระดับการศึกษา | | | | | | | | F | Sig |
|--|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | ปริญญาโท | | ปริญญาเอก | | | |
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | | |
| การจัดการ | 2.88 | 1.45 | 3.42 | 0.62 | 3.47 | 0.50 | 3.53 | 0.59 | 5.95 | .01* |
| การจัดการภายในองค์กร | 3.53 | 0.69 | 3.91 | 0.76 | 3.93 | 0.51 | 4.13 | 0.59 | 5.92 | .01* |
| การวางแผน | 3.18 | 0.59 | 3.69 | 0.43 | 3.85 | 1.03 | 4.03 | 0.73 | 7.27 | .00* |
| การพัฒนาเฉลี่ย | 2.86 | 0.56 | 3.41 | 0.59 | 3.57 | 0.54 | 3.52 | 0.71 | 11.08 | .00* |
| เฉลี่ย | 3.11 | 0.82 | 3.61 | 0.06 | 3.70 | 0.65 | 3.80 | 0.66 | 14.22 | .00* |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ กับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ปัจจัยการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 อยู่ 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการ การจัดการภายในองค์กร การวางแผน และการพัฒนา นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาของผู้ประกอบการ SMEs แตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | ระดับ การศึกษา | ระดับ การศึกษา | Mean Difference | Std. Error | p-value. | |
|---|----------------------|-------------------|--------------------|------------|----------|--|
| ด้านการจัดหา | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | -.54333* | 0.14 | 0.00 | |
| | | ปริญญาโท | -.59609* | 0.14 | 0.00 | |
| | | ปริญญาเอก | -.64808* | 0.27 | 0.02 | |
| | ปริญญาตรี | ต่ำกว่า | .54333* | 0.14 | 0.00 | |
| | | ปริญญาตรี | | | | |
| | | ปริญญาโท | -0.5 | 0.07 | 0.48 | |
| | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | -.10 | 0.24 | 0.66 | |
| | | ต่ำกว่า | -.59609* | 0.14 | 0.00 | |
| | | ปริญญาตรี | | | | |
| | ปริญญาเอก | ปริญญาตรี | .05 | 0.07 | 0.48 | |
| | | ปริญญาเอก | -.05 | 0.24 | 0.83 | |
| | | ต่ำกว่า | .64808* | 0.27 | 0.02 | |
| เอก | ปริญญาตรี | .11 | 0.24 | 0.66 | | |
| | ปริญญาโท | .05 | 0.24 | 0.83 | | |

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการจัดหา ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษา การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | ระดับ การศึกษา | ระดับ การศึกษา | Mean Difference | Std. Error | p-value. | |
|---|----------------------|-------------------|--------------------|------------|----------|------|
| ด้านการจัดการภายใน องค์กร | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | -.55670* | 0.14 | 0.00 | |
| | | ปริญญาโท | -.57949* | 0.15 | 0.00 | |
| | | ปริญญาเอก | -.77115* | 0.28 | 0.01 | |
| | ปริญญาตรี | ต่ำกว่า | | .55670* | 0.14 | 0.00 |
| | | ปริญญาตรี | | | | |
| | | ปริญญาโท | | -.02 | 0.08 | 0.76 |
| | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | | -.21 | 0.25 | 0.38 |
| | | ต่ำกว่า | | .57949* | 0.15 | 0.00 |
| | | ปริญญาตรี | | | | |
| | | ปริญญาตรี | | .02 | 0.08 | 0.76 |
| | | ปริญญาเอก | | -.19 | 0.25 | 0.44 |
| | | ต่ำกว่า | | .77115* | 0.28 | 0.01 |
| ปริญญาเอก | ปริญญาตรี | | | | | |
| | ปริญญาตรี | | .21 | 0.25 | 0.38 | |
| | | ปริญญาโท | | .19 | 0.25 | 0.44 |

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามระดับ การศึกษา พบว่า ด้านการจัดการภายในองค์กร ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษา การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | ระดับ การศึกษา | ระดับ การศึกษา | Mean Difference | Std. Error | p-value. | |
|---|----------------------|-------------------|--------------------|------------|----------|------|
| ด้านการวางแผน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | -.50990* | 0.14 | 0.00 | |
| | | ปริญญาโท | -.66777* | 0.15 | 0.00 | |
| | | ปริญญาเอก | -.84038* | 0.28 | 0.01 | |
| | ปริญญาตรี | ต่ำกว่า | .50990* | 0.14 | 0.00 | |
| | | ปริญญาตรี | -.15787* | 0.08 | 0.04 | |
| | | ปริญญาเอก | -.33 | 0.25 | 0.19 | |
| | ปริญญาโท | ต่ำกว่า | .66777* | 0.15 | 0.00 | |
| | | ปริญญาตรี | .15787* | 0.08 | 0.04 | |
| | | ปริญญาเอก | -.17 | 0.25 | 0.50 | |
| | | ต่ำกว่า | .84038* | 0.28 | 0.01 | |
| | | ปริญญา | ปริญญาตรี | .33 | 0.25 | 0.19 |
| | | เอก | ปริญญาตรี | .17 | 0.25 | 0.50 |

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามระดับ การศึกษา พบว่า ด้านการวางแผน ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับ ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษา การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | ระดับ การศึกษา | ระดับ การศึกษา | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|----------------------|-------------------|--------------------|------------|----------|
| ด้านการพัฒนา | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | -.54690* | .12 | 0.00 |
| | | ปริญญาโท | -.70513* | .12 | 0.00 |
| | ปริญญาตรี | ปริญญาเอก | -.66346* | .23 | 0.00 |
| | | ต่ำกว่า | .54690* | .12 | 0.00 |
| | ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | -.15823* | .06 | 0.01 |
| | | ปริญญาโท | -.17 | .21 | 0.57 |
| | ปริญญาโท | ต่ำกว่า | .70513* | .12 | 0.00 |
| | | ปริญญาตรี | .15823* | .06 | 0.13 |
| | ปริญญาเอก | ปริญญาเอก | .04 | .21 | 0.84 |
| | | ต่ำกว่า | .66346* | .23 | 0.00 |
| | เอก | ปริญญาตรี | .12 | .21 | 0.57 |
| | | ปริญญาโท | -.04 | .21 | 0.84 |

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามระดับ การศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนา ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับ ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

สมมติฐานที่ 1.4

H_0 : ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

| การเตรียม ความพร้อม ของ ผู้ประกอบการ SMEs | ตำแหน่งงานปัจจุบัน | | | | | | | | | | F | Sig |
|---|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | เจ้าของ กิจการ | | หุ้นส่วน | | ผู้บริหาร | | ที่ปรึกษา | | อื่น ๆ | | | |
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | | |
| การจัดการ | 3.21 | 0.95 | 3.37 | 0.39 | 3.50 | 0.48 | 3.47 | 0.55 | 3.49 | 0.70 | 2.92 | 0.02* |
| การจัดการ ภายในองค์กร | 3.81 | 0.63 | 3.89 | 0.37 | 4.04 | 1.00 | 4.07 | 0.50 | 3.73 | 0.53 | 3.60 | 0.01* |
| การวางแผน | 3.70 | 1.21 | 3.75 | 0.39 | 3.72 | 0.48 | 3.86 | 0.57 | 3.66 | 0.43 | 0.53 | 0.72 |
| การพัฒนา เฉลี่ย | 3.25 | 0.63 | 3.60 | 0.54 | 3.45 | 0.56 | 3.66 | 0.59 | 3.39 | 0.58 | 5.06 | 0.00* |
| | 3.81 | 0.86 | 3.65 | 0.42 | 3.68 | 0.63 | 3.77 | 0.55 | 3.57 | 0.56 | 3.03 | 0.75 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ กับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ปัจจัยการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 อยู่ 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการ การจัดการภายในองค์กร และการพัฒนา นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ประกอบการ SMEs ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | ตำแหน่ง งาน ปัจจุบัน | ตำแหน่ง งานปัจจุบัน | Mean Difference | Std. Error | p-value. | |
|---|----------------------------|------------------------|--------------------|------------|----------|------|
| การเตรียมความพร้อม | หุ้นส่วน | หุ้นส่วน | -.16 | 0.11 | 0.16 | |
| | | เจ้าของกิจการ | -.28462* | 0.10 | 0.01 | |
| | | ที่ปรึกษา | -.26 | 0.13 | 0.05 | |
| | | อื่น ๆ | -.27519* | 0.10 | 0.01 | |
| | หุ้นส่วน | เจ้าของกิจการ | .16 | 0.11 | 0.16 | |
| | | หุ้นส่วน | ผู้บริหาร | -.13 | 0.11 | 0.26 |
| | | ที่ปรึกษา | -.10 | 0.14 | 0.49 | |
| | | อื่น ๆ | -.12 | 0.11 | 0.29 | |
| | การจัดหา | ผู้บริหาร | เจ้าของกิจการ | .284652* | 0.10 | 0.00 |
| | | | หุ้นส่วน | .13 | 0.11 | 0.26 |
| | | | ที่ปรึกษา | .03 | 0.13 | 0.84 |
| | | | อื่น ๆ | .01 | 0.09 | 0.92 |
| ที่ปรึกษา | | เจ้าของกิจการ | .26 | 0.13 | 0.05 | |
| | | หุ้นส่วน | .10 | 0.14 | 0.50 | |
| | | ผู้บริหาร | -.03 | 0.13 | 0.84 | |
| | | อื่น ๆ | -.02 | 0.13 | 0.90 | |
| อื่น ๆ | | เจ้าของกิจการ | .27519* | .10 | 0.00 | |
| | | หุ้นส่วน | .12 | .11 | 0.29 | |
| | | ผู้บริหาร | -.01 | .09 | 0.92 | |
| | | ที่ปรึกษา | .02 | .13 | 0.90 | |

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ด้านการจัดการ ผู้ประกอบการ SMEs ที่เป็นเจ้าของกิจการ มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารและตำแหน่งงานอื่น ๆ

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษากการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

| การเตรียมความพร้อมของ ผู้ประกอบการ SMEs | ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน | ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|--|------------------------|------------------------|--------------------|------------|----------|
| | | หุ้นส่วน | -.07 | 0.11 | 0.52 |
| | เจ้าของ กิจการ | ผู้บริหาร ที่ปรึกษา | -.22992* | 0.10 | 0.02 |
| | | อื่น ๆ | .08 | 0.10 | 0.39 |
| | หุ้นส่วน | เจ้าของกิจการ | .07 | 0.11 | 0.52 |
| | | ผู้บริหาร | -.16 | 0.11 | 0.16 |
| | | ที่ปรึกษา | -.18 | 0.15 | 0.22 |
| | | อื่น ๆ | .16 | 0.11 | 0.16 |
| | | เจ้าของกิจการ | .22992* | 0.10 | 0.02 |
| | ผู้บริหาร | หุ้นส่วน | .16 | 0.11 | 0.16 |
| | | ที่ปรึกษา | -.02 | 0.13 | 0.86 |
| | | อื่น ๆ | .31323* | 0.10 | 0.00 |
| การจัดการภายในองค์กร | | เจ้าของกิจการ | .25 | 0.14 | 0.06 |
| | ที่ปรึกษา | หุ้นส่วน | .18 | 0.15 | 0.22 |
| | | ผู้บริหาร | .02 | 0.13 | 0.86 |
| | | อื่น ๆ | .33714* | 0.13 | 0.01 |
| | | เจ้าของกิจการ | -.08 | 0.10 | 0.39 |
| | อื่น ๆ | หุ้นส่วน | -.16 | 0.11 | 0.16 |
| | | ผู้บริหาร | -.31323* | 0.10 | 0.00 |
| | | ที่ปรึกษา | -.33714* | 0.13 | 0.01 |

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตำแหน่งงาน

ปัจจุบัน พบว่า ด้านการจัดการภายในองค์กร ผู้ประกอบการ SMEs ที่เป็นเจ้าของกิจการ มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานเป็นที่ปรึกษา มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ

ตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษารายการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

| การเตรียมความพร้อมของ ผู้ประกอบการ SMEs | ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน | ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|--|------------------------|------------------------|--------------------|------------|----------|
| การพัฒนา | เจ้าของ กิจการ | หุ้นส่วน | -.34819* | 0.10 | 0.00 |
| | | ผู้บริหาร | -.20012* | 0.08 | 0.02 |
| | | ที่ปรึกษา | -.41444* | 0.12 | 0.00 |
| | | อื่น ๆ | -.14 | 0.08 | 0.10 |
| | หุ้นส่วน | เจ้าของกิจการ | .34819* | 0.10 | 0.00 |
| | | ผู้บริหาร | .15 | 0.10 | 0.12 |
| | | ที่ปรึกษา | -.07 | 0.12 | 0.60 |
| | | อื่น ๆ | .20994* | 0.10 | 0.03 |
| | ผู้บริหาร | เจ้าของกิจการ | .20012* | 0.08 | 0.02 |
| | | หุ้นส่วน | -.15 | 0.10 | 0.12 |
| | | ที่ปรึกษา | -.21 | 0.11 | 0.06 |
| | | อื่น ๆ | -.06 | 0.08 | 0.45 |
| ที่ปรึกษา | เจ้าของกิจการ | .41444* | 0.11 | 0.00 | |
| | หุ้นส่วน | .07 | 0.12 | 0.60 | |
| | ผู้บริหาร | .21 | 0.11 | 0.06 | |
| | อื่น ๆ | .27619* | 0.11 | 0.02 | |
| อื่น ๆ | เจ้าของกิจการ | .14 | 0.08 | 0.10 | |
| | หุ้นส่วน | -.20994* | 0.09 | 0.03 | |
| | ผู้บริหาร | -.06 | 0.08 | 0.45 | |
| | ที่ปรึกษา | -.27619* | 0.11 | 0.02 | |

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ด้านการพัฒนา ผู้ประกอบการ SMEs ที่เป็นเจ้าของกิจการ มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานเป็นหุ้นส่วน ผู้บริหาร และที่ปรึกษา

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานเป็นหุ้นส่วน มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานเป็นที่ปรึกษา มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 1.5

H_0 : ผู้ประกอบการที่มีประเภทของสถานประกอบการแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ประกอบการที่มีประเภทของสถานประกอบการแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ

| การเตรียมความพร้อมของ ผู้ประกอบการ SMEs | ประเภทของสถานประกอบการ | | | | | | F | Sig |
|--|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | การค้า | | การบริการ | | การผลิต | | | |
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | | |
| การจัดหา | 3.32 | 0.64 | 3.48 | 0.80 | 3.43 | 0.40 | 2.42 | 0.09 |
| การจัดการภายในองค์กร | 3.92 | 0.61 | 3.88 | 0.86 | 3.84 | 0.33 | 0.35 | 0.71 |
| การวางแผน | 3.78 | 1.00 | 3.64 | 0.44 | 3.77 | 0.35 | 1.82 | 0.16 |
| การพัฒนา | 3.43 | 0.66 | 3.34 | 0.57 | 3.64 | 0.42 | 6.68 | 0.00* |
| เฉลี่ย | 3.61 | 0.73 | 3.59 | 0.67 | 3.67 | 0.38 | 2.82 | 0.24 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ กับประเภทสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ปัจจัยการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน

ต่างตัวในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 อยู่ 1 ด้าน ได้แก่ การพัฒนานั้นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประเภทสถานประกอบการของผู้ประกอบการ SMEs ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ต่างกัน ดังนั้น จึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างตัวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | ประเภท สถาน ประกอบการ | ประเภท สถาน ประกอบการ | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|------------|----------|
| การพัฒนา | การค้า | การบริการ | .09 | 0.06 | 0.90 |
| | | การผลิต | -.21787* | 0.08 | 0.21 |
| | การบริการ | การค้า | -.09 | 0.06 | 0.17 |
| | | การผลิต | -.30802* | 0.08 | 0.00 |
| | การผลิต | การค้า | .21787* | 0.08 | 0.01 |
| | | การบริการ | .30802* | 0.08 | 0.00 |

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ พบว่า การพัฒนา ผู้ประกอบการ SMEs ประเภทการค้า มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับ ผู้ประกอบการ SMEs ประเภทการผลิต

ผู้ประกอบการ SMEs ประเภทการบริการ มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับ ผู้ประกอบการ SMEs ประเภทการผลิต

สมมติฐานที่ 1.6

H_0 : ผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ

| การเตรียมความพร้อมของ ผู้ประกอบการ SMEs | เงินลงทุนในสถานประกอบการ | | | | | | | | | | F | Sig |
|---|--------------------------|-------------|-------------------------|-------------|--------------------------|-------------|----------------------------|-------------|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | ต่ำกว่า 50,000 บาท | | 50,001 – 100,000 บาท | | 100,001 – 500,000 บาท | | 500,001 – 1,000,000 บาท | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาท ขึ้นไป | | | |
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | | |
| การจัดหา | 3.28 | 0.51 | 3.17 | 0.50 | 2.84 | 0.71 | 3.39 | 0.69 | 3.55 | 0.63 | 1.00 | 0.00* |
| การจัดการ ภายในองค์กร | 3.58 | 0.43 | 3.49 | 0.61 | 3.54 | 0.60 | 3.97 | 0.85 | 3.93 | 0.53 | 4.67 | 0.00* |
| การวางแผน | 3.68 | 0.44 | 3.55 | 0.56 | 3.35 | 0.54 | 3.69 | 0.45 | 3.83 | 0.89 | 4.11 | 0.00* |
| การพัฒนา | 3.50 | 0.56 | 3.23 | 0.51 | 3.13 | 0.65 | 3.42 | 0.59 | 3.50 | 0.58 | 3.64 | 0.01* |
| เฉลี่ย | 3.51 | 0.49 | 3.36 | 0.55 | 3.22 | 0.63 | 3.62 | 0.65 | 3.70 | 0.66 | 3.36 | 0.00 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ กับเงินลงทุนในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ปัจจัยการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 อยู่ 4 ด้าน ได้แก่ การจัดหา การจัดการภายในองค์กร การวางแผน การพัฒนา นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าเงินลงทุนในสถานประกอบการของผู้ประกอบการ SMEs ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 30 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษา การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | เงินลงทุนใน สถาน ประกอบการ | เงินลงทุนในสถาน ประกอบการ | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|----------------------------------|--------------------------------|--------------------|---------------|----------|
| | | 50,001 – 100,000 บาท | 0.11 | 0.29 | 0.72 |
| | ต่ำกว่า 50,000 บาท | 100,001 – 500,000 บาท | 0.43 | 0.25 | 0.09 |
| การจัดการ | | 500,001 – 1,000,000 บาท | -0.11 | 0.24 | 0.63 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -0.28 | 0.24 | 0.24 |
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | -0.11 | 0.29 | 0.72 |
| | 50,001 – 100,000 บาท | 100,001 – 500,000 บาท | .33 | 0.21 | 0.12 |
| | | 500,001 – 1,000,000 บาท | -0.22 | 0.19 | 0.25 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -0.38512* | 0.19 | 0.04 |
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | -0.43 | 0.25 | 0.09 |
| | 100,001 – 500,000 บาท | 50,001 – 100,000 บาท | -0.33 | 0.21 | 0.12 |
| | | 500,001 – 1,000,000 บาท | -0.54621* | 0.12 | 0.00 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -0.71224* | 0.12 | 0.00 |

ตารางที่ 30 (ต่อ)

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | เงินลงทุนใน สถาน ประกอบการ | เงินลงทุนในสถาน ประกอบการ | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|----------------------------------|--------------------------------|--------------------|------------|----------|
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | .11 | 0.24 | 0.63 |
| | 500,001 – 1,000,000 บาท | 50,001 – 100,000 บาท | .22 | 0.19 | 0.25 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .54621* | 0.12 | 0.00 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | .16604* | 0.07 | 0.02 |
| การจัดหา | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | .28 | 0.24 | 0.24 |
| | ตั้งแต่ 1,000,001 บาท | 50,001 – 100,000 บาท | .38512* | 0.19 | 0.04 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .71224* | 0.12 | 0.00 |
| | ขึ้นไป | 500,001 – 1,000,000 บาท | .16604* | 0.07 | 0.02 |

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ พบว่า การจัดหา ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 50,001 – 100,000 บาท มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 100,001 – 500,000 บาท มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 500,001 – 1,000,000 บาท และตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 500,001 – 1,000,000 บาท มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 31 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษา การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | เงินลงทุนใน สถาน ประกอบการ | เงินลงทุนในสถาน ประกอบการ | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|----------------------------------|--------------------------------|--------------------|------------|----------|
| การจัดการภายใน องค์กร | ต่ำกว่า 50,000 บาท | 50,001 – 100,000 บาท | .08 | 0.31 | 0.79 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .03 | 0.27 | 0.90 |
| | | 500,001 – 1,000,000 บาท | -.40 | 0.25 | 0.11 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -.35 | 0.25 | 0.15 |
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | -.08 | 0.31 | 0.79 |
| | 100,001 – 500,000 บาท | 100,001 – 500,000 บาท | -.05 | 0.22 | 0.82 |
| | | 500,001 – 1,000,000 บาท | -.47782* | 0.20 | 0.02 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -.43487* | 0.20 | 0.03 |
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | -.03 | 0.27 | 0.90 |
| | | 500,001 – 1,000,000 บาท | -.42802* | 0.12 | 0.00 |
| 100,001 – 500,000 บาท | 50,001 – 100,000 บาท | .05 | 0.22 | 0.82 | |
| | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -.38507* | 0.12 | 0.00 | |

ตารางที่ 31 (ต่อ)

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | เงินลงทุนใน สถาน ประกอบการ | เงินลงทุนในสถาน ประกอบการ | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|------------------------------------|--------------------------------|--------------------|------------|----------|
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | .40 | 0.25 | 0.11 |
| | | 50,001 – 100,000 บาท | .47782* | 0.20 | 0.12 |
| | 500,001 – 1,000,000 บาท | 100,001 – 500,000 บาท | .42802* | 0.12 | 0.00 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | .04 | 0.07 | 0.56 |
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | .35 | 0.25 | 0.15 |
| | ตั้งแต่ 1,000,001 บาท ขึ้นไป | 50,001 – 100,000 บาท | .43487* | 0.20 | 0.03 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .38507* | 0.12 | 0.00 |
| | | 500,001 – 1,000,000 บาท | -.04296 | 0.07 | 0.56 |

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ พบว่า การจัดการภายในองค์กร ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 50,001 – 100,000 บาท มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับ ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 50,001 – 100,000 บาท และตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 100,001 – 500,000 บาท มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 100,001 – 500,000 บาท และตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 32 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษา การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | เงินลงทุนใน สถาน ประกอบการ | เงินลงทุนในสถาน ประกอบการ | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|----------------------------------|--------------------------------|--------------------|------------|----------|
| | | 50,001 – 100,000 บาท | .12 | 0.32 | 0.70 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .33 | 0.27 | 0.23 |
| | ต่ำกว่า 50,000 บาท | 50,001 – 1,000,000 บาท | -.01 | 0.25 | 0.95 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -.16 | 0.25 | 0.54 |
| การวางแผน | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | -.12 | 0.32 | 0.70 |
| | 50,001 – 100,000 บาท | 100,001 – 500,000 บาท | .21 | 0.23 | 0.36 |
| | | 50,001 – 1,000,000 บาท | -.14 | 0.20 | 0.50 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -.28 | 0.20 | 0.17 |
| | 100,001 – 500,000 บาท | ต่ำกว่า 50,000 บาท | -.33 | 0.27 | 0.23 |
| | | 50,001 – 100,000 บาท | -.21 | 0.23 | 0.36 |
| | 100,001 – 500,000 บาท | 50,001 – 1,000,000 บาท | -.34224* | 0.13 | 0.01 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -.48415* | 0.12 | 0.00 |

ตารางที่ 32 (ต่อ)

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | เงินลงทุนใน สถาน ประกอบการ | เงินลงทุนในสถาน ประกอบการ | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|------------------------------------|--------------------------------|--------------------|------------|----------|
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | .01 | 0.25 | 0.95 |
| | 500,001 – 1,000,000 บาท | 50,001 – 100,000 บาท | .14 | 0.20 | 0.50 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .34224* | 0.13 | 0.00 |
| การวางแผน | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -.14 | 0.08 | 0.07 |
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | .16 | 0.25 | 0.54 |
| | ตั้งแต่ 1,000,001 บาท ขึ้นไป | 50,001 – 100,000 บาท | .28 | 0.20 | 0.17 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .48415* | 0.12 | 0.00 |
| | | 500,001 – 1,000,000 บาท | .14 | 0.08 | 0.07 |

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ พบว่า การวางแผน ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 100,001 – 500,000 บาท มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 500,001 – 1,000,000 บาท และตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษา การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | เงินลงทุนใน สถาน ประกอบการ | เงินลงทุนในสถาน ประกอบการ | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|----------------------------------|--------------------------------|--------------------|------------|----------|
| | | 50,001 – 100,000 บาท | .11 | 0.29 | 0.72 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .43 | 0.25 | 0.09 |
| | ต่ำกว่า 50,000 บาท | 50,001 – 1,000,000 บาท | -1.11 | 0.24 | 0.63 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -2.28 | 0.24 | 0.24 |
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | -1.11 | 0.29 | 0.72 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .33 | 0.21 | 0.12 |
| การพัฒนา | 50,001 – 100,000 บาท | 50,001 – 1,000,000 บาท | -2.22 | 0.19 | 0.25 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -3.8512* | 0.19 | 0.04 |
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | -4.43 | 0.25 | 0.09 |
| | 100,001 – 500,000 บาท | 50,001 – 100,000 บาท | -3.33 | 0.21 | 0.12 |
| | | 50,001 – 1,000,000 บาท | -5.4621* | 0.12 | 0.00 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -7.1224* | 0.12 | 0.00 |

ตารางที่ 33 (ต่อ)

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | เงินลงทุนใน สถาน ประกอบการ | เงินลงทุนในสถาน ประกอบการ | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|----------------------------------|------------------------------------|--------------------|------------|----------|
| การพัฒนา | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | .11 | 0.24 | 0.63 |
| | | 50,001 – 100,000 บาท | .22 | 0.19 | 0.25 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .54621* | 0.12 | 0.00 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป | -.16604* | 0.07 | 0.02 |
| | | ต่ำกว่า 50,000 บาท | .28 | 0.24 | 0.24 |
| | | ตั้งแต่ 1,000,001 บาท ขึ้นไป | .38512* | 0.19 | 0.04 |
| | | 100,001 – 500,000 บาท | .71244* | 0.11 | 0.00 |
| | | 500,001 – 1,000,000 บาท | .16604* | 0.07 | 0.02 |

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามเงินลงทุนในสถานประกอบการ พบว่า การพัฒนา ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 50,001 – 100,000 บาท มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 100,001 – 500,000 บาท มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 500,001 – 1,000,000 บาท และตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ 500,001 – 1,000,000 บาท มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีเงินลงทุนในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.7

H_0 : ผู้ประกอบการที่มีจำนวนพนักงานทั้งหมดในสถานประกอบการแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ประกอบการที่มีจำนวนพนักงานทั้งหมดในสถานประกอบการแตกต่างกัน ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมด

| การเตรียมความพร้อมของ ผู้ประกอบการ SMEs | จำนวนพนักงานทั้งหมด | | | | | | | | F | Sig |
|--|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1-50 คน | | 51-100 คน | | 101-150 คน | | 151-200 คน | | | |
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | | |
| การจัดหา | 0.30 | 0.77 | 3.45 | 0.76 | 3.44 | 0.41 | 3.61 | 0.43 | 3.53 | 0.02* |
| การจัดการภายใน องค์กร | 3.87 | 0.61 | 3.86 | 1.04 | 3.94 | 0.58 | 3.90 | 0.44 | 0.22 | 0.88 |
| การวางแผน | 3.73 | 0.95 | 3.64 | 0.37 | 3.70 | 0.38 | 3.81 | 0.39 | 0.72 | 0.54 |
| การพัฒนา | 3.39 | 0.67 | 3.38 | 0.49 | 3.40 | 0.55 | 3.63 | 0.50 | 3.09 | 0.03* |
| เฉลี่ย | 2.82 | 0.75 | 3.58 | 0.67 | 3.62 | 0.48 | 3.74 | 0.44 | 1.89 | 1.47 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ กับจำนวนพนักงานทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ปัจจัยการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ การจัดหาและการพัฒนา นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าจำนวนพนักงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 35 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษา การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมด

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | จำนวน พนักงาน ทั้งหมด | จำนวน พนักงาน ทั้งหมด | Mean Difference | Std. Error | p-value. |
|---|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|------------|----------|
| การจัดการ จัดหา | 1-50 คน | 51-100 คน | -.15 | 0.09 | 0.10 |
| | | 101-150 คน | -.13 | 0.10 | 0.17 |
| | | 151-200 คน | -.30941* | 0.10 | 0.00 |
| | 51-100 คน | 1-50 คน | .15 | 0.09 | 0.10 |
| | | 101-150 คน | .02 | 0.11 | 0.88 |
| | | 151-200 คน | -.16 | 0.11 | 0.16 |
| | 101-150 คน | 1-50 คน | .13 | 0.10 | 0.17 |
| | | 51-100 คน | -.02 | 0.11 | 0.88 |
| | | 151-200 คน | -.18 | 0.12 | 0.14 |
| | 151-200 คน | 1-50 คน | .30941* | 0.10 | 0.00 |
| | | 51-100 คน | .16 | 0.11 | 0.16 |
| | | 101-150 คน | .18 | 0.12 | 0.14 |

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมด พบว่า ด้านการจัดการ ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน 1-50 คน มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน 151-200 คน

ตารางที่ 36 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษา การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมด

| การเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการ SMEs | จำนวน พนักงาน ทั้งหมด | จำนวน พนักงาน ทั้งหมด | Mean Difference | Std. Error | p-value. | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|------------|----------|------|
| การพัฒนา | 51-100 คน | 51-100 คน | .01 | 0.08 | 0.89 | |
| | | 1-50 คน | 101-150 คน | -.02 | 0.08 | 0.84 |
| | | 151-200 คน | -.24982* | 0.09 | 0.00 | |
| | 101-150 คน | 1-50 คน | 101-150 คน | -.01 | 0.08 | 0.89 |
| | | 101-150 คน | 101-150 คน | -.03 | 0.10 | 0.78 |
| | | 151-200 คน | -.26107* | 0.10 | 0.01 | |
| | 151-200 คน | 1-50 คน | 101-150 คน | .02 | 0.08 | 0.84 |
| | | 51-100 คน | 101-150 คน | .03 | 0.10 | 0.78 |
| | | 151-200 คน | -.23308* | 0.10 | 0.03 | |
| | 51-100 คน | 1-50 คน | 101-150 คน | .24982* | 0.09 | 0.00 |
| | | 51-100 คน | 101-150 คน | .26107* | 0.10 | 0.01 |
| | | 101-150 คน | 101-150 คน | .23308* | 0.10 | 0.26 |

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs จำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมด พบว่า การพัฒนา ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน 1-50 คน มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน 151-200 คน

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน 51-100 คน มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน 151-200 คน

ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน 101-150 คน มีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกับผู้ประกอบการ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน 151-200 คน

4.4 สรุปแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ

โอกาสและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว (การบริการ การค้า การผลิต)

1. ปัจจุบันสถานประกอบการของท่านประสบกับสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการมีทั้งขาดแคลนแรงงานและไม่ขาดแคลนแรงงานส่วนใหญ่ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจการผลิต การค้า และการบริการ ประสบสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานต่างด้าวอย่างมาก โดยให้ความเห็นว่าเนื่องจากธุรกิจเป็นธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น หากแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นได้เดินทางกลับบ้านแล้วไม่กลับมาทำงานให้กับประเทศไทย จะส่งผลเรื่องการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่กล้าเสี่ยงที่จะใช้แรงงานไทยที่มีอยู่ โดยผู้ประกอบการรายหนึ่งกล่าวว่า “แรงงานไทยมีการเปลี่ยนงานบ่อย เลือกลงงานทำ ขาดความอดทน และยากต่อการบังคับบัญชา” ผู้ประกอบการบางรายประสบปัญหาตั้งแต่การลดกำลังการผลิตไปจนถึงการปิดกิจการทั้งชั่วคราวและถาวร สาเหตุของการขาดแคลนแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรแรงงานมุ่งศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น คุณภาพการศึกษาของไทยยังต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ หลักสูตรการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ปัญหาสังคมสูงอายุที่มีเพิ่มสูงขึ้น ภาคการผลิตของไทยยังมีประสิทธิภาพต่ำโดยต้องพึ่งพาแรงงานพื้นฐาน ซึ่งมีค่าจ้างต่ำในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และทัศนคติของแรงงานไทยต่อการทำงานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ

2. ในการเตรียมความพร้อม สถานประกอบการของท่านมีปัญหาและอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการมีทั้งพบปัญหาและอุปสรรคและไม่พบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการเตรียมความพร้อม ส่วนใหญ่พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจการผลิต การค้า และการบริการ มีปัญหาต่อการเตรียมความพร้อมในการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวอย่างมาก โดยให้ความเห็นว่า การย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้ต้นทุนในการผลิตและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ สูงขึ้น เช่น การดำเนินการขึ้นทะเบียนตามขั้นตอนทางกฎหมาย การลงทุนทางด้านเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ต้องนำมาใช้ทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน ทำให้ผู้ประกอบการต้องมีการวางแผนทางการเงินเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและความอยู่รอดของกิจการ เช่น ธุรกิจบริการ ผู้ประกอบการรายหนึ่งกล่าวว่า “ยังไม่มีควมจำเป็นต้องใช้

เครื่องจักร เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วจะใช้แรงงานเป็นหลัก” ในการจัดหาแรงงานผ่านทางหน่วยงานภาครัฐนั้นยังมีความล่าช้า เนื่องจากต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนที่ซับซ้อน อีกทั้งผู้ประกอบการบางรายยังขาดความรู้และความเข้าใจในขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการ หากในช่วงขาดแคลนแรงงานกะทันหัน ทางหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถจัดหาแรงงานมาได้ทันที จึงทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่หันมาใช้นายหน้าอกระบบในการจัดหาแรงงาน เนื่องจากมีความสะดวกและรวดเร็ว

3. ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐควรให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในเรื่องใดบ้าง

จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ พบว่า ผู้ประกอบการของธุรกิจการผลิต การค้า และการบริการ หน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานควรเข้ามาช่วยเหลือในเรื่องกฎหมาย เช่น การยืดระยะเวลาในการต่ออายุแรงงานต่างด้าว ลดค่าใช้จ่ายเรื่องการจัดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ลดขั้นตอนในการดำเนินการที่ซับซ้อนในการขึ้นทะเบียนแรงงาน เพื่อลดการนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ลดภาษีการนำเข้าส่งออกสินค้า มีการประชาสัมพันธ์และการกระจายข่าวสารให้กว้างมากยิ่งขึ้น ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมเรื่องการพัฒนาบุคคลหรือตัวแรงงาน ขอความร่วมมือในการสนับสนุนวิทยากรเฉพาะด้านมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพและทางด้านกฎหมาย

**แบบสัมภาษณ์ หน่วยงานภาครัฐ (หน่วยงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ
หน่วยสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ-บริหารแรงงานต่างด้าว หน่วยงานส่งเสริม
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม)**

4. หน่วยงานของท่านมีบทบาทเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในด้านใดบ้าง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ-บริหารแรงงานต่างด้าวมีบทบาทและหน้าที่ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย เช่น การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เพื่อให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่ถูกต้อง และหน้าที่ส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน ดำเนินการตามกฎหมายจัดหางานและค้ำครองการทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหาร ให้คำแนะนำปรึกษา รับทราบปัญหา แก้ไขปัญหาช่วยเหลือ รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเน้นการเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองและมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามมาตรฐานสากล

อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ มีบทบาทหน้าที่กำกับ ควบคุม ดูแล และดำเนินการ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน รับผิดชอบในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาอุตสาหกรรมและ ผู้ประกอบการในจังหวัด มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์เสนอแนะ นโยบาย และ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมในระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ ของกระทรวงอุตสาหกรรมและจังหวัด ประสานและดำเนินการจัดทำงบประมาณ แผนงาน

สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ไม่ได้มีบทบาทในด้านการช่วยเหลือแรงงาน ต่างด้าวโดยตรง แต่มีบทบาทและหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประกอบการ เช่น การบริการให้คำปรึกษาและ จัดโครงการฝึกอบรมแก่ผู้ประกอบการ ให้ความรู้คุณนุหรือช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม ให้กู้ยืมเงินโดยมีหลักประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สินหรือลงทุน

5. ท่านคิดว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในเรื่องใดบ้าง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า หน่วยงานทั้ง 3 หน่วยงานมีการให้ความเห็นตรงกันว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องการเตรียมความพร้อมทางด้านการเงิน เนื่องจากสถาน ประกอบการแต่ละที่จะต้องมีการวางแผนด้านการเงินอยู่เสมอ บางครั้งอาจปล่อยปละเลยและ คำนึงถึงเงินที่ต้องใช้เกี่ยวกับด้านแรงงาน เช่น ต้องนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตาม กฎหมาย ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง ต้องจัดหาสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่แรงงาน หากขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการจะต้องจัดหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้จ่ายในกิจการ เพื่อความอยู่รอด นอกจากนี้ในเรื่องการจัดหาแรงงาน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการ จัดหาแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายไว้ล่วงหน้า เมื่อเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เช่น แรงงาน ต่างด้าวย้ายถิ่นกะทันหันเหมือนที่เคยประสบมา ทำให้กิจการบางรายถึงกับหยุดชะงักและบางราย ถึงกับปิดกิจการชั่วคราวหรือถาวร ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ที่เข้ามาในกิจการช่วงระยะหนึ่ง เนื่องจากไม่มี แรงงานในการปฏิบัติงาน หากจะใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรเข้ามาทดแทนในทันทีไม่สามารถทำได้ เนื่องจากต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมาก และบางกิจการไม่มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและ เครื่องจักรเข้ามาช่วย

6. หน่วยงานของท่านได้มีส่วนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ประกอบการ SMEs ในกรณีเกิด แรงงานย้ายถิ่นอย่างไร ในด้านต่อไปนี้

1) ด้านการจัดหา

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ-บริหารแรงงานต่างด้าว ให้ความช่วยเหลือใน เรื่องจัดหาแรงงานต่างด้าวตามคำขอความช่วยเหลือของผู้ประกอบการ มีการจัดงานวันนัดพบแรงงาน

ใหญ่และย่อย เพื่ออำนวยความสะดวกให้นายจ้าง/สถานประกอบการและผู้สมัครงาน เพิ่มโอกาสให้ผู้สมัครงานได้คัดเลือกตำแหน่งงานที่ว่างตรงกับความรู้ความสามารถ จัดหางานรับสมัครงาน บรรจุงาน จัดหาตำแหน่งงานว่าง ประสานการเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดที่มีผู้สมัครงานมากไปยังจังหวัดที่ขาดแคลนแรงงานและมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก

อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการและสำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ประกอบการ SMEs ที่มีลักษณะคล้ายกัน ในเรื่องเป็นตัวกลางประสานงานให้ความช่วยเหลือ จากหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการเงิน จัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนทางการเงินผ่านโครงการต่าง ๆ ในรูปแบบสินเชื่อจากธนาคาร รับคำขอความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาทางธุรกิจในด้านการเงินต่าง ๆ จัดหาแหล่งเงินทุนให้แก่ผู้ประกอบการโดยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) ด้านการจัดการภายในองค์กร

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ มีจัดการอบรมแรงงานเพื่อความมั่นคงในอาชีพเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องสภาพการทำงานในสถานประกอบการ สิทธิประโยชน์และหน้าที่ที่ควรได้รับตามกฎหมาย รู้จักปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน เกิดความรักองค์กร รักงาน มีวินัยในการทำงาน อบรมให้ความรู้ ข้อมูลการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศไทยให้กับแรงงานต่างด้าว

อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ เน้นเชิงรุกด้วยการเข้าหาสถานประกอบการ ปรับปรุงประสิทธิภาพและผลผลิตให้เกิดความรู้ การฝึกฝน พัฒนาหรือส่งเสริมสถานประกอบการให้มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการมากขึ้น เช่น การสนับสนุนวิทยากรเฉพาะด้านมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ปรับเปลี่ยนทัศนคติแบบเดิม ๆ จากการใช้แรงงานไร้ฝีมือในกระบวนการผลิตเปลี่ยนมาใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือ และพัฒนาคุณภาพ เพิ่มทักษะให้แก่แรงงาน

สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้ประกอบการในการปรับตัวให้ทันกับการขาดหายไปของแรงงาน โดยให้ผู้ประกอบการทบทวนกระบวนการธุรกิจของตนเอง ในการลดการพึ่งพิงส่วนใดส่วนหนึ่งมากเกินไป ผู้ประกอบการควรตรวจสอบการดำเนินการธุรกิจว่ามีส่วนไหนที่จะสามารถลดต้นทุนได้ การหายไปของแรงงานต่างด้าว บางส่วนของผู้ประกอบการอาจมีผลกระทบในช่วงแรก แต่หากปรับตัวได้ อาจจะไม่จำเป็นต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว

3) ด้านการวางแผน

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ให้คำแนะนำและคำปรึกษา พร้อมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้ามาช่วยเหลือสถานประกอบการ วางแผนนโยบายการจัดหาแรงงานที่เหมาะสมและตรงความต้องการให้แก่ผู้ประกอบการ จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการและแรงงาน

อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ มีการเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษา สถาบันเฉพาะทาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สํารวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการและประสานงานเพื่อวางแผนในเรื่องการปรับโครงสร้างทางการศึกษาใหม่เน้นการสอนวิชาชีพที่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของตลาดแรงงานกับการผลิตคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน วางแผนการพัฒนากำลังคน โดยการหามาตรการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้สถานประกอบการ สามารถเพิ่มศักยภาพและพึ่งพาตนเองได้

สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีศูนย์ให้บริหารแบบเบ็ดเสร็จให้คำปรึกษาและแนะนำด้านการประกอบธุรกิจและส่งต่อความช่วยเหลือให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแนะแนวทางในการวางแผนของผู้ประกอบการในเรื่องการวางแผนทางการเงิน และวางแผนสำรองเอาไว้ในกรณีฉุกเฉิน

4) ด้านการพัฒนา

อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการและสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการมีแนวทางช่วยเหลือผู้ประกอบการที่คล้าย ๆ กันในเรื่องของปรับเปลี่ยนทัศนคติแบบเดิม ๆ ในเรื่องการจัดจ้างแรงงานราคาถูก ปรับเปลี่ยนวิธีคิดโดยให้ใช้แรงงานน้อยลง จัดระบบงานโดยนำมาตรการหรือระบบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เข้าไปส่งเสริมผู้ประกอบการ เช่น การปฏิบัติ 5 ส. เรื่องระบบโคเชน เพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสามารถลดขั้นตอนการทำงาน พัฒนาให้ตัวแรงงานสามารถใช้เครื่องจักร ซ่อมแซมและปรับปรุงเครื่องจักรได้ ปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ทดแทนแรงงานในอนาคต

สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การลงทุนทางด้านเทคโนโลยีสูงขึ้นเข้ามาทดแทนแรงงาน เป็นหนึ่งในทางเลือกที่ผู้ประกอบการ SMEs ควรคำนึงถึง โดยมีการสนับสนุนทางการเงินผ่านโครงการต่าง ๆ ในรูปแบบสินเชื่อจากธนาคาร เพื่อให้ผู้ประกอบการนำเงินไปลงทุนในการซื้อเครื่องจักร และเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ซึ่งสามารถลดผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานในภาพรวมได้ สนับสนุนการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับสินค้าและบริการ มีการขยายตลาดทั้งใน

ประเทศและต่างประเทศ รวมไปถึงการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายแบบ E-Commerce และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางธุรกิจ

วิเคราะห์ Swot

จุดแข็ง (Strength)

1. จังหวัดสมุทรปราการเป็นแหล่งอุตสาหกรรม มีระบบสาธารณูปโภคที่ครบครันและโครงสร้างพื้นฐานรองรับอุตสาหกรรมทุกรูปแบบ

2. แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานที่ยากลำบาก สกปรก และง่ายต่อการบังคับบัญชา

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมิตันทุนสูง

2. แรงงานไทยปฏิเสธการทำงานที่ยากลำบาก สกปรก ทำให้เกิดสภาวะการฉขาดแคลนแรงงาน

3. ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ขาดการวางแผนสำหรับการเตรียมความพร้อมในเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวไว้ล่วงหน้า

4. ผู้ประกอบการบางรายยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องกฎหมาย การบริหารจัดการภายในองค์กร

5. สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการใช้เทคโนโลยีต่ำ ขาดความรู้และความเข้าใจในการบริหารงาน เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำมาปรับใช้ในทันทีไม่สามารถทำได้

โอกาส (Opportunities)

1. ค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยสูงกว่าประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา

2. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนคอยให้บริการคำปรึกษาแนะนำและประสานงานความช่วยเหลือแก่ผู้ประกอบการได้เป็นอย่างดี

3. หน่วยงานภาครัฐบาลมีนโยบายในการนำเข้า และการอนุญาตหรือผ่อนผันให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทย

4. หน่วยงานภาครัฐมีการจัดสรรงบประมาณและจัดหาแหล่งเงินทุน เพื่อเป็นช่องทางในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ประกอบการ

5. หน่วยงานภาครัฐมีการสนับสนุนในเรื่องการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานต่างด้าวในเรื่องการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ในประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวเองมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอหลาย ๆ คนสามารถพูด ฟัง ภาษาไทยได้ ทำให้ง่ายต่อการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน

อุปสรรค (Threat)

1. เศรษฐกิจขาดความเสถียรภาพ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหาร
2. การอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานภาครัฐยังคงมีกระบวนการที่ซับซ้อนและล่าช้า
3. โครงสร้างทางการศึกษาของไทยยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
4. กฎหมายที่มีความเข้มงวดส่งผลให้เป็นช่องทางการนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย
5. การจำกัดขอบเขตพื้นที่ให้แก่แรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงาน ส่งผลมีการกระจุกตัวของแรงงาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาการเตรียมพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method Approach) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการ SMEs จำนวน 367 ราย ที่ใช้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ สัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา และหน่วยราชการ 3 หน่วยงาน โดยเครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม เพื่อวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบว่าข้อมูลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบอีกครั้ง โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD) แบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเอาคำตอบมาวิเคราะห์เนื้อหาตามหัวข้อที่กำหนดแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียงซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ประกอบการ SMEs ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 ดำรงตำแหน่งงานปัจจุบันอื่น ๆ จำนวน 105 คน มีเงินลงทุนในสถานประกอบการตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 มีจำนวนพนักงานทั้งหมดในสถานประกอบการ 1-50 คน จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ส่วนใหญ่จัดหาแรงงานต่างด้าวโดยวิธีผ่านบุคคลที่รู้จัก จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีเหตุผลสำคัญที่ใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากง่ายต่อการบังคับบัญชา จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ส่วนใหญ่ให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าในด้านอื่น ๆ มากที่สุด จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการพบมากที่สุด คือ ใบอนุญาตหมดอายุแล้วไม่มีการต่อจึงทำให้กลายเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการเตรียมพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) จากผลการวิเคราะห์พบว่าด้านการจัดการภายในองค์กรมีความสำคัญมากที่สุด แม้ในช่วงที่ขาดแคลนแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อป้องกันการหยุดชะงักของกิจการ มีการวางแผนเรื่องการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ จัดหาบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านเข้ามาอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติทุกระดับให้กันไปในทิศทางเดียวกัน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทดแทนแรงงาน ในกิจการบางประเภทที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน เนื่องจากไม่สามารถใช้เครื่องจักรเข้ามาทดแทนได้ ผู้ประกอบการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น จัดหาแรงงานโดยผ่านหน่วยงานภาครัฐเพื่อเป็นการลดปัญหาการนำเข้าแรงงานผิดกฎหมาย หากแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่มีอยู่เป็นแรงงานที่ยังไม่ได้รับการจดทะเบียน ควรเร่งดำเนินการเพื่อความถูกต้อง

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

สรุปแบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่ประสบสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานต่างด้าวอย่างมาก โดยให้ความเห็นว่าเนื่องจากธุรกิจเป็นธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น หากแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นได้เดินทางกลับบ้านแล้วไม่กลับมาทำงานให้กับประเทศไทย จะส่งผลเรื่องการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่กล้าเสี่ยงที่จะใช้แรงงานไทยที่มีอยู่ เนื่องจากมองว่าแรงงานไทยมีการเปลี่ยนงานบ่อย เลือกรางานทำ ขาดความอดทน และยากต่อการบังคับบัญชา สาเหตุของการขาดแคลนแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรแรงงานมุ่งศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น คุณภาพการศึกษาของไทยยังต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ หลักสูตรการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ปัญหาสังคมสูงอายุที่มีเพิ่มสูงขึ้น ภาคการผลิตของไทยยังมีประสิทธิภาพต่ำโดยต้องพึ่งพาแรงงานพื้นฐาน ซึ่งมีค่าจ้างต่ำในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และทัศนคติของแรงงานไทยต่อการทำงานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ มีปัญหาและอุปสรรคต่อการเตรียมความพร้อม ในด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ สูงขึ้น เช่น การดำเนินการขึ้นทะเบียนตามขั้นตอนทางกฎหมาย การลงทุนทางด้านเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ต้องนำมาใช้ทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน ทำให้ผู้ประกอบการต้องมีการวางแผนทางการเงินเพิ่มมากขึ้น ในการจัดหาแรงงานผ่านทางหน่วยงานภาครัฐนั้นยังมีความล่าช้า เนื่องจากต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนที่ซับซ้อน อีกทั้งผู้ประกอบการบางรายยังขาดความรู้และความเข้าใจในขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการ หากในช่วง

ขาดแคลนแรงงานกะทันหัน ทางหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถจัดหาแรงงานมาได้ในทันที ผู้ประกอบการอยากให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือในเรื่องกฎหมาย เช่น การยืดระยะเวลาในการต่ออายุแรงงานต่างด้าว ลดค่าใช้จ่ายเรื่องการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ลดขั้นตอนในการดำเนินการที่ซับซ้อนในการขึ้นทะเบียนแรงงาน เพื่อลดการนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ลดภาษีการนำเข้าส่งออกสินค้า มีการประชาสัมพันธ์และการกระจายข่าวสารให้กว้างมากยิ่งขึ้น ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมเรื่องการพัฒนาบุคคลหรือตัวแรงงาน ขอความร่วมมือในการสนับสนุนวิทยากรเฉพาะด้านมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพและทางด้านกฎหมาย

สรุปแบบสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐ

ความเห็นของหน่วยงานทั้ง 3 หน่วยงานมีการให้ความเห็นตรงกันว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องการเตรียมความพร้อมทางด้านการเงิน เนื่องจากสถานประกอบการแต่ละที่จะต้องมีการวางแผนด้านการเงินอยู่เสมอ บางครั้งอาจปล่อยปละเลยและคำนึงถึงเงินที่ต้องใช้เกี่ยวกับด้านแรงงาน เช่น ต้องนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง ต้องจัดหาสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่แรงงาน หากขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการจะต้องจัดหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้จ่ายในกิจการเพื่อความอยู่รอด นอกจากนี้ในเรื่องการจัดหาแรงงาน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการจัดหาแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายไว้ล่วงหน้า เมื่อเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เช่น แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นกะทันหันเหมือนที่เคยประสบมา ทำให้กิจการบางรายถึงกับหยุดชะงักและบางรายถึงกับปิดกิจการชั่วคราวหรือถาวร ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ที่เข้ามาในกิจการช่วงระยะหนึ่ง เนื่องจากไม่มีแรงงานในการปฏิบัติงาน หากจะใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรเข้ามาทดแทนในทันทีที่ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมาก และบางกิจการไม่มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรเข้ามาช่วย หน่วยงานภาครัฐสามารถให้ความช่วยเหลือในเรื่องจัดหาแรงงานต่างด้าวตามคำขอความช่วยเหลือของผู้ประกอบการ มีการจัดงานวันนัดพบแรงงานใหญ่และย่อย จัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนทางการเงินผ่านโครงการต่าง ๆ ปรับปรุงประสิทธิภาพและผลิตภาพให้เกิดความรู้ การฝึกฝน พัฒนาหรือส่งเสริมสถานประกอบการให้มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการมากขึ้น ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้ประกอบการในการปรับตัวให้ได้กับการขาดหายไปของแรงงาน โดยให้ผู้ประกอบการทบทวนกระบวนการธุรกิจของตนเอง ในการลดการพึ่งพิงส่วนใดส่วนหนึ่งมากเกินไป ผู้ประกอบการควรตรวจสอบการดำเนินการธุรกิจว่ามีส่วนไหนที่จะสามารถลดต้นทุนได้ การหายไปของแรงงานต่างด้าวบางส่วนของผู้ประกอบการอาจมีผลกระทบในช่วงแรก แต่หากปรับตัวได้ อาจจะไม่จำเป็นต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว สนับสนุนการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับสินค้าและบริการ มีการขยายตลาด

ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมไปถึงการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายแบบ E-Commerce และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางธุรกิจ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ชันคำ (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการได้ เช่น งานที่สกปรก จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต่อผู้ประกอบการ หากขาดแคลนแรงงานต่างด้าวไป ทำให้กิจการบางกิจการไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ และทวิยุคศ กังศศิเทียม (2547) ทำการศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นกลับในประเทศไทย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นกลับ คือ เพศ และความผูกพันกับบ้านเกิดของผู้ย้ายถิ่น เช่น ผู้ย้ายถิ่นเพศหญิงมีความผูกพันกับบ้านเกิดมากกว่าเพศชาย และมีแนวโน้มย้ายกลับบ้านเกิดสูงกว่าเพศชาย ฉะนั้นแล้วผู้ประกอบการควรมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมหากเมื่อแรงงานมีการย้ายถิ่นกลับบ้านเกิด และปิยวรรณ เปี่ยมคล้า (2558) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยกำหนดการย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ผลกระทบต่อผู้ประกอบการ กลยุทธ์การรับมือ กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการจะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน หากแรงงานเมียนมาร์ย้ายถิ่นกลับ ผู้ประกอบการบางกิจการใช้วิธีการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านอื่น ๆ เพื่อทดแทนแรงงานจากประเทศเมียนมาร์ ในขณะที่ผู้ประกอบการบางกิจการจะใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น โดยผู้ประกอบการมีแนวทางการแก้ปัญหาโดยการเพิ่มค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาพบว่า มีบางประเด็นที่ผู้ประกอบการ SMEs มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ผู้ศึกษาจึงได้นำมาเป็นแนวทางปรับปรุงด้วยข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) สถานประกอบการควรมีการจัดจ้างบุคคลภายนอก Outsource เพื่อผลิตสินค้าในช่วงที่ขาดแรงงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว
- 2) สถานประกอบการควรมีการศึกษาติดตามหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องแรงงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อม
- 3) สถานประกอบการควรมีการศึกษาข้อกำหนด กฎหมายและระเบียบวิธีต่าง ๆ ในการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ เพื่อลดอัตราแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

4) สถานประกอบการควรมีการวางแผนฐานการผลิตให้มีเครือข่ายมากยิ่งขึ้น เช่น การขยายธุรกิจไปยังประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง ซึ่งแรงงานต่างด้าวไม่ต้องเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ควรมีการศึกษาในเชิงลึก เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวโดยใช้ทฤษฎีอื่น ๆ มาประกอบการอธิบายเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการเฉพาะด้าน เช่น ด้านการให้บริการ หรือธุรกิจการเป็นตัวแทนและอื่น ๆ



บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2544) ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศต่อการจ้างงาน
ในประเทศไทยและภาวะเศรษฐกิจ. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :
<http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/showdetail.php?vid=ED47019&title>
(20 พฤษภาคม 2560)
- กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. (2540) กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้า
เมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการ
พัฒนาแห่งประเทศไทย.
- กฤษดา ทองสังวรณ. (2540) ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน
การจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (สาขาวิชา
สิ่งแวดล้อมศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ขวัญทิศา ไสยโสภณ. (2556) ความพร้อมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
(SMEs) ในการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัสศรีศรี บุรี. (2557) การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชารัฐศาสตร์)
กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดโช สวานานนท์. (2528) จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554) หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พี เอ็น เค แอนด์ สกายพรีนติ้งส์.
ธนาคารแห่งประเทศไทย (2558) คำจำกัดความ. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :
www.bot.or.th/app/FIPCS/Thai/PFIPCS_summary.aspx?packId=25470053
(5 พฤษภาคม 2560)
- ทวิยุคคณ กังศศิเทียม. (2547) การย้ายถิ่นกลับในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาวิจัย
ประชากรและสังคม) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไทยรัฐ. (2556) เจาะเทรนด์ธุรกิจ SMEs ไทย ปี 57 ตอนที่ 2. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :
www.thairath.co.th/content/392095 (5 พฤษภาคม 2560)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บรรจบ จันท์เจริญ. (2542) **ความพร้อมในการบริหารจัดการของผู้บริหารระบบบำบัดน้ำเสียในโรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญญภณ เทพประสิทธิ์. (มกราคม – มิถุนายน 2557) “การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการเข้าสู่ตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาประเทศไทย เวียดนาม มาเลเซีย อินโดนีเซีย” วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. 3 (1) หน้า 33-40.
- พัชรินทร์ ชันคำ. (2553) **ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์) เชียงใหม่ : บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัลลภ วิชากรกุล. (2541) **ความพร้อมในการรับราชการตำรวจของนักเรียนพลตำรวจโรงเรียนตำรวจภูธร 4**. วิทยานิพนธ์ ศค.ม. (สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม) นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิริยะ วิชต์วงศ์. (2558) **การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไทยเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (สาขาวิชาการเมือง) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศูนย์วิจัยกสิกร. (2560) **พร้อมรับ พ.ร.ก. แรงงานต่างด้าว ธุรกิจไม่สะดุด** [ออนไลน์] แหล่งที่มา : https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEknowledge/article/K%20SMEAnalysis/Documents/foreign-workers-regulation-for-business_Full.pdf (15 พฤษภาคม 2560)
- ศินีย์ สังข์รัมย์. (กันยายน – ตุลาคม 2542) “ประสิทธิภาพการจัดการยุคใหม่” นิตยสารการทำเรื่องแห่งประเทศไทย. หน้า 46-437.
- สมเกียรติ ยุติธรรม. (2541) **ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการแก้ปัญหามลพิษทางน้ำ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาวดี ฉัตรจรัสกุล. (2552) **ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับโอนสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)

- กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุณี ฉัตราคม. (2523) **เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ**. กรุงเทพมหานคร : หอรัตนชัย
การพิมพ์.
- สำนักข่าวไทย. (2560) **พ.ร.ก.แรงงานต่างด้าว กระทบผู้ประกอบการ-นายจ้าง**. [ออนไลน์]
แหล่งที่มา : www.youtube.com/watch?v=_jWuWzuOr_g
(5 พฤษภาคม 2560)
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สสว. (2559) **จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมจังหวัดสมุทรปราการ**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : www.sme.co.th (5 พฤษภาคม
2560)
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2558) **แผนการส่งเสริม SME ฉบับที่ 4 พ.ศ.
2560-2564**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :
www.sme.go.th/th/downloadand.php?modulekey=12 (5 พฤษภาคม 2560)
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2559) **จำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ**. [ออนไลน์]
แหล่งที่มา : www.doe.go.th (5 พฤษภาคม 2560)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2559) **สถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ**.
[ออนไลน์] แหล่งที่มา : www.samutprakan.mol.go.th (10 พฤษภาคม 2560)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2558) **แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ 4 ปี (พ.ศ. 2561
– 2564)** [ออนไลน์] แหล่งที่มา : www.samutprakan.go.th/61-64.pdf
(10 พฤษภาคม 2560)
- อัญชลี มุละดา. (2541) **ความพร้อมในการวางแผนสาธารณสุขของหัวหน้างานแผนงานและ
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวางแผนสาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด**.
วิทยานพินธ์ วท.ม. (สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรพิน สันติธีรกุล. (2543) **หนังสือคู่มือมาตรฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม SMEs การพัฒนาขีด
ความสามารถผู้ประกอบการเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการ)
เชียงใหม่ : บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อำนาจ ธีระวนิช. (2547) **การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ซีวีแอบ การพิมพ์.
- Allen, K. R. (2010) “New Venture Creation. Kansas: South-Western College”

- The Manchester School of Economic and Social Studies. 22 Page 139-191.
- A.W. Lewis. (1954) **Economic Development with Unlimited Supplies of Labor.**
- Barnes, S.J. (2002) The mobile commerce value chain: analysis and future development **International Journal of Information Management.** 22 (2) Page 91-108.
- Blue Update Edition. (2014) **แรงงานที่มีฝีมือจริงกับความท้าทายอุตสาหกรรมไทย.** [ออนไลน์] แหล่งที่มา : www.tools-article.sumipol.com/TH/skilled-labor-the-real-challenge-for-thai-industry/ (10 พฤษภาคม 2560)
- Cronbach, L.J. (1974) **Essential of psychological Testing. 3 rd ed.** New York : Haper and Row. Republishes.
- Drucker, P. F. (1985) “Innovation and entrepreneurship: Practice and principles” **Harvard Business Review.** 76 (6) Page 149-157.
- Downing and Thackrey. (1971) **The Webster Dictionary of English Language.** New York : Processing and Books Inc.
- G. Rains and J.C.H. Fei. (1961) “A theory of economic development” **American Economic Review.** 51 Page 533-565.
- Good, Carter V. (1973) **Editor Dictionary of Educationaly.** New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Harris J. and R. Sabot. (1982) **Urban unemployment in LDCs: Towards a more general search model,** in Sabot, ed., **Migration and the labor market in developing countries.** Westview Pres : Boulder, Colorado.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Knowles, Malcolm S. (1976) **Andragogy an Emerging Technology The modern Prectice of Adult Education.** New York : Association Press.
- Knowles, Malclom S. (1976) **Andragogy an Emerging Technology The modern Prectice of Adult Education.** New York : Association Press.
- Lambing, P. A., & Kuehl, C. R. (2003) **Entrepreneurship. Upper Saddle River.** New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Lee, E. (1966) “A theory of migration” **Demo-graphy.** 3 Page 47-57.

Massey S. Arango, Hugo, Kouaouci. Pellegrino and Tay loy. (September 1993)

Theory of international Migration : A review and Appraisal. Population and Development Review. n.p. : n.pl.

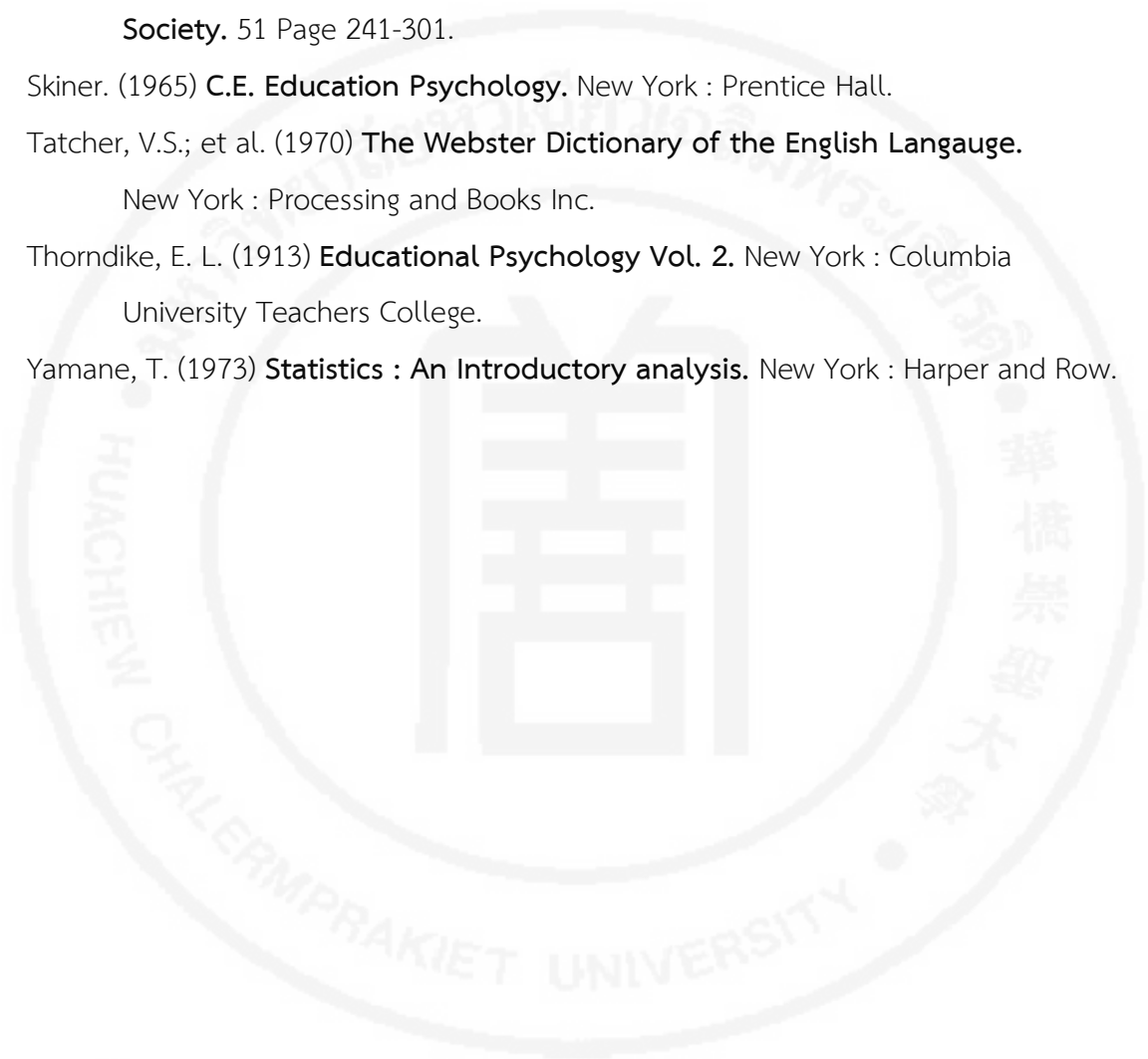
Ravenstein, E.S. (June 1889) **The Law of Migration. Journal of the Royal Statistical Society.** 51 Page 241-301.

Skinner. (1965) **C.E. Education Psychology.** New York : Prentice Hall.

Tatcher, V.S.; et al. (1970) **The Webster Dictionary of the English Language.** New York : Processing and Books Inc.

Thorndike, E. L. (1913) **Educational Psychology Vol. 2.** New York : Columbia University Teachers College.

Yamane, T. (1973) **Statistics : An Introductory analysis.** New York : Harper and Row.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย



เรียนผู้ถือใบใช้สอย

เอกสารรับรอง

(Certificate of Exemption)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่ 31 ตุลาคม 2560

ชื่อเรื่อง การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่ต้องการย้ายถิ่น
ของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อนักวิจัย/หัวหน้าโครงการ นางสาวจิราพร แสนบัว

คณะวิชา/หลักสูตร หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ขอรับรองว่า งานวิจัยดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับ
ประกาศของชิงกี จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.จวิธาวัตร คมพณีพันธ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่รับรอง

วันที่ 31 ตุลาคม 2560

เลขที่รับรอง

อ.619/2560

วันที่ให้การรับรอง: 31 ตุลาคม 2560

วันหมดอายุใบรับรอง: 30 ตุลาคม 2562

ภาคผนวก ข

เอกสารขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย



๑๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจ

โทร. 1522,1514

ที่ มฉก.0103/ว.767

วันที่ 4 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เศรษฐ นิตยสุทธิ

ด้วย น.ส.จิราพร แสนบัว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างเก็บข้อมูลเพื่อ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่ต้องการย้ายถิ่นของแรงงาน
ต่างค่าในจังหวัดสมุทรปราการ" เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบในการศึกษาวิชา ๒๘๐๙๖ วิทยานิพนธ์ 2

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามและ/หรือแบบสัมภาษณ์ ตามที่
แนบมาพร้อมนี้ จักขอบพระคุณยิ่ง

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ยอดนิล)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ภาคผนวก ข (ต่อ)



มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจ

โทร. 1522,1514

ที่ มฉก.0103/ว.7-67

วันที่ 4 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตประชาสัมพันธ์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดิระ ระบุย

ด้วย น.ส.จิราพร แสนบัว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ" เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบในการศึกษาวิชา ๒๘๘๙๙๖ วิทยานิพนธ์ 2

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามและ/หรือแบบสัมภาษณ์ ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

A N

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ยงคณิล)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ภาคผนวก ข (ต่อ)



มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจ โทร. 1522,1514
 ที่ มฉก.0103/ว.767 วันที่ 4 ตุลาคม 2560
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
 เรียน อาจารย์ ดร.วิรัตน์ ทองรอด

ด้วย น.ส.จิราพร แสนบัว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบในการศึกษาวิชา IM8996 วิทยานิพนธ์ 2

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามและ/หรือแบบสัมภาษณ์ ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ยอดนิล)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ภาคผนวก ค

เอกสารขอข้อมูลและสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย



มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
HUACHIEW CHALERM PRAKIJET UNIVERSITY
เลขที่ ๒๒๑๒-๖๓๐๐-๗๓ ชั้น ๓ ถนนสี จุฬาลงกรณ์ ๒๒๑๒
เลขที่ Bangpa-Yard Road, km. 16, Bangpa District, Sriracha District, 22140
โทร. 0-2312-6300-๗๓ โทรสาร 0-2312-6301 โทร. 02312-๖๓๐๐-๗๓ โทร. (๐๒๓) ๖๓๐-๖๓๐๗
http://www.hcu.ac.th

พทกท.๑๖๕

ที่ มทท.0103/374

2 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลและสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย
เรียน ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ด้วย นางสาวจิราพร แสงบัว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษารายวิชาวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการวิจัยดังกล่าว โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดิระ วัฒนสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวจิราพร แสงบัว เข้าเก็บข้อมูล และสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการวิทยานิพนธ์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวจิราพร แสงบัว ที่หมายเลขโทรศัพท์ 082-4511126

ขอแสดงความนับถือ

ไพโรจน์ วัฒนสุข
(อาจารย์บรรณารักษ์ที่ สัมภาษณ์)
รองคณบดี ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ
โทร. 0 - 2312 - 6300 ต่อ 1484,1522 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดิระ วัฒนสุข)
โทรสาร. 0 - 2312 - 6409

ภาคผนวก ง
เอกสารการตอบรับการตีพิมพ์บทความ



มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
HUACHIEW CHALERMPRAKIET UNIVERSITY
10-18 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10140
10118 Dechabongse Road, Sub. 18 1 Bangpa-Tsai Bangkok District, Samutprakan 12140, THAILAND
Tel. 0-2312-4300 โทรสาร 0-2312-4337 Fax 1602 312-6205-75 Fax 1602 312-4337
เว็บไซต์เพื่อรับใช้สังคม <http://www.HCU.AC.TH>

มคอ.ร.015



มคอ.ร.
ฉบับที่ ๗๖๖๖๖๖๖๖ 76 ๖

ที่ มคอ.ร.0203/1443

14 มิถุนายน 2561

เรื่อง ทอรับการตีพิมพ์บทความในการประชุมเชิงวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6 "งานวิชาการวิจัยสังคม"

เรียน คุณจิราพร แสงบัว

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัยเรื่อง "การศึกษาด้านเสริมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ" เพื่อพิจารณาเผยแพร่ในการประชุมเชิงวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6 "งานวิชาการวิจัยสังคม" ในวันที่ศุกร์ที่ 22 มิถุนายน 2561 ณ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ นั้น

ในการนี้คณะกรรมการฯ ขอแจ้งให้ทราบว่าบทความของท่านได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาให้ลงตีพิมพ์เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ของการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6 "งานวิชาการวิจัยสังคม"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ


 (รองศาสตราจารย์ ดร.อุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม

การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว
ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความจริง และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับ และจะไม่มีการเผยแพร่ต่อการดำเนินกิจการของท่านแต่ประการใด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจิราพร แสนบัว

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ส่วนที่ 1 โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงความจริงเกี่ยวกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 21-30 ปี 2. 31-40 ปี 3. 41-50 ปี
 4. 51-60 ปี 5. 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

1. เจ้าของกิจการ 2. หุ่นส่วน 3. ผู้บริหาร 4. ที่ปรึกษา
 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประเภทของสถานประกอบการ

1. การค้า 2. การบริการ
 3. การผลิต 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

6. เงินลงทุนในสถานประกอบการ

1. ต่ำกว่า 50,000 บาท 2. 50,001 – 100,000 บาท
 3. 100,001 – 500,000 บาท 4. 500,001 – 1,000,000 บาท
 5. ตั้งแต่ 1,000,001 บาทขึ้นไป

7. จำนวนพนักงานทั้งหมด

1. 1-50 คน 2. 51-100 คน 3. 101-150 คน
 4. 151-200 คน

8. สถานประกอบการของท่านมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติใดมากที่สุด

1. เมียนมาร์ 2. กัมพูชา
 3. ลาว 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

9. แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการของท่านได้รับการจัดหามาด้วยวิธีใด

- 1. สำนักงานจัดหางาน
- 2. เข้ามาสมัครเอง
- 3. ผ่านบุคคลที่รู้จัก
- 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

10. เหตุผลสำคัญมากที่สุด ที่สถานประกอบการใช้แรงงานต่างด้าว

- 1. ลดต้นทุน
- 2. ขาดแคลนแรงงานคนไทย
- 3. ง่ายต่อการบังคับบัญชา
- 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

11. สถานประกอบการของท่านให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าวในด้านใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. สิทธิในการรักษาพยาบาล
- 2. สิทธิในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตร
- 3. สิทธิในการต่อสัญญาโดยนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการ
- 4. มีการจัดหาที่พักให้สำหรับพนักงาน
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

12. ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการพบมากที่สุด

- 1. การทำงานที่ขาดความรู้ความเข้าใจ
- 2. การสื่อสารด้านภาษา
- 3. การก่อเหตุทะเลาะวิวาท
- 4. การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ
- 5. การย้ายถิ่นหรือการออกไปโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
- 6. ใบอนุญาตหมดอายุแล้วไม่มีการต่อจึงทำให้กลายเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
- 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการ

ย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง ในแต่ละข้อมีระดับการเตรียมความพร้อมให้เลือกตอบ 5 ระดับ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลง

ในช่องที่เป็นความจริงและเหมาะสมกับตัวท่านเพียงระดับเดียวต่อหนึ่งข้อ กรุณาตอบทุกข้อ

5 หมายถึง ท่านมีการเตรียมความพร้อมในข้อความนั้น ๆ มากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีการเตรียมความพร้อมในข้อความนั้น ๆ มาก

3 หมายถึง ท่านมีการเตรียมความพร้อมในข้อความนั้น ๆ ปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีการเตรียมความพร้อมในข้อความนั้น ๆ น้อย

1 หมายถึง ท่านไม่มีการเตรียมความพร้อม

| แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าว | ระดับการเตรียมความพร้อม | | | | |
|---|-------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการจัดหา | | | | | |
| 1. ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐบาล ในกรณีขาดแคลนแรงงาน | | | | | |
| 2. ติดต่อสำนักงานจัดหางานเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานทดแทน | | | | | |
| 3. ติดต่อขอรับความช่วยเหลือจากสถาบันการเงิน หรือแหล่งเงินทุนประเภทต่าง ๆ เพื่อใช้ในการซื้อเครื่องจักรทดแทนหรือนำเงินมาหมุนเวียน | | | | | |
| 4. การจ้างบุคคลภายนอก Outsource เพื่อผลิตสินค้าในช่วงที่ขาดแรงงาน | | | | | |
| 5. มีการเชื่อมโยงเครือข่ายของผู้ประกอบการเพื่อลดต้นทุนและให้บริการคำปรึกษา | | | | | |
| ด้านการจัดการภายในองค์กร | | | | | |
| 6. มีสวัสดิการที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานสำหรับแรงงานที่คงอยู่ | | | | | |

| แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มี ต่อการย้ายถิ่นแรงงานต่างด้าว | ระดับการเตรียมความพร้อม | | | | |
|--|-------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการจัดการภายในองค์กร (ต่อ) | | | | | |
| 7. ผลิตเองเท่าที่มีอยู่โดยการจ้างแรงงานภายใน โดยให้ผลตอบแทนมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 8. มีการศึกษาติดตามหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องแรงงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 9. เพิ่มพื้นที่และความรับผิดชอบให้กับแรงงานที่คงอยู่ | | | | | |
| 10. จัดเตรียมการฝึกอบรม | | | | | |
| ด้านการวางแผน | | | | | |
| 11. สร้างเครือข่ายภายในองค์กรและภายนอกองค์กร | | | | | |
| 12. ศึกษาหาข้อมูลล่วงหน้าเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเมื่อแรงงานย้ายถิ่น | | | | | |
| 13. พัฒนาทักษะสมรรถนะของผู้บริหารให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ | | | | | |
| 14. วางแผนการใช้ทรัพยากรวัตถุดิบที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อลดของเสียให้น้อยที่สุด | | | | | |
| 15. ศึกษาข้อกำหนด กฎหมายและระเบียบวิธีต่าง ๆ ในการใช้แรงงานต่างด้าว อยู่สม่ำเสมอ | | | | | |
| ด้านการพัฒนา | | | | | |
| 16. เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรให้ทันสมัยเพื่อลดการใช้แรงงาน | | | | | |
| 17. มีแผนการขยายฐานการผลิตให้มีเครือข่ายมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 18. แสวงหาช่องทางธุรกิจที่เอื้อต่อการดำเนินการธุรกิจ | | | | | |
| 19. มีการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ | | | | | |
| 20. มีการปรับกลยุทธ์ช่องทางจัดจำหน่ายโดยผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรือพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-commerce) | | | | | |

ข้อเสนอแนะอื่น

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ฉ
แบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ SMEs

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของ
แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

ชี้แจงสำหรับผู้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อม
ของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว

1. แบบสัมภาษณ์มี 3 ประเด็น
2. ผู้สัมภาษณ์จะเป็นผู้จัดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์และสิ้นสุดการสัมภาษณ์ในแต่ละ
ประเด็น โดยขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์

ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ทาง
การศึกษาอย่างยิ่ง ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

อายุ.....

การศึกษา

ตำแหน่ง

ระยะเวลาทำงาน.....

หน่วยงาน.....

1. ปัจจุบันสถานประกอบการของท่านประสบกับสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ในการเตรียมความพร้อม สถานประกอบการของท่านมีปัญหาและอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐควรให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของ
แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการ

ชี้แจงสำหรับผู้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อม
ของผู้ประกอบการ SMEs ที่มีต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว

1. แบบสัมภาษณ์มี 3 ประเด็น
2. ผู้สัมภาษณ์จะเป็นผู้จัดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์และสิ้นสุดการสัมภาษณ์ในแต่ละ
ประเด็น โดยขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์

ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ทาง
การศึกษาอย่างยิ่ง ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

อายุ.....

การศึกษา

ตำแหน่ง

ระยะเวลาทำงาน.....

หน่วยงาน

1. หน่วยงานของท่านมีบทบาทเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3. หน่วยงานของท่านได้มีส่วนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ประกอบการ SMEs ในกรณีเกิด
แรงงานย้ายถิ่นอย่างไร ในด้านต่อไปนี้

3.1 ด้านการจัดการ

.....

.....

3.2 ด้านการจัดการภายในองค์กร

.....

.....

3.3 ด้านการวางแผน

.....

.....

3.4 ด้านการพัฒนา

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

| | |
|------------------|---|
| ชื่อ - สกุล | นางสาวจิราพร แสนบัว |
| วัน เดือน ปีเกิด | 19 มกราคม 2535 |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 26/5 หมู่ 11 ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2553 - 2557 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน) |
| ประวัติการทำงาน | พ.ศ. 2557 - ปัจจุบัน ลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทอีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ บมจ. จังหวัดสมุทรปราการ |