

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาองค์ประกอบทัศนคติของแรงงานไทยต่อการทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว ในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ การรับรู้ และแนวโน้มพฤติกรรม

ทฤษฎีทัศนคติ (Attitudes)

ทฤษฎีทัศนคติ (Attitudes) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538: 144-146) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าเป็นความคิดเห็นที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่แสดงถึงความรู้ (Knowledge) การรับรู้ (Perception) และความเชื่อ (Beliefs) ที่บุคคลมีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนของความเข้าใจเป็นส่วนประกอบแรก ซึ่งก็คือความรู้และการรับรู้ที่ได้รับจากการผสมกับประสบการณ์โดยตรงต่อทัศนคติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งข้อมูล ความรู้และผลกระทบต่อกรรับรู้จะกำหนดความเชื่อถือ ซึ่งหมายถึงสภาพด้านจิตใจที่สะท้อนความรู้เฉพาะอย่างของบุคคลและมีการประเมินเกี่ยวกับความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนที่สะท้อนถึงอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึก (Feeling) ของบุคคลที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งสภาพอารมณ์จะสามารถเพิ่มประสบการณ์ด้านบวก (Positive) หรือ ด้านลบ (Negative) ซึ่งประสบการณ์จะมีผลกระทบด้านจิตใจ วิธีปฏิบัติที่ใช้วัดการประเมินผลอาศัยเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ดีหรือไม่ดี เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นส่วนที่สะท้อนถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรม การปฏิบัติ หรือปฏิกิริยาของบุคคล ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง

ประเภทของทัศนคติ

ทัศนคติของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทัศนคติเชิงบวกหรือทัศนคติที่ดี เป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึก อารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบในด้านตรงต่อบุคคลอื่น หรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน การดำเนินงานขององค์กรและอื่นๆ
2. ทัศนคติเชิงลบหรือทัศนคติที่ไม่ดี คือ ทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในการเสื่อมเสียไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลง ระแวง สงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือเรื่องราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบัน การดำเนินงานขององค์กรและอื่นๆ
3. ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่นๆโดยสิ้นเชิง

Heinz Wehrich, และHarold Koontz (1993) อ้างอิงใน เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2546) ซึ่งได้ศึกษาทางด้านการจัดการ ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดคือ การศึกษาและทำความเข้าใจในด้านพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (Human Behavior in Organization) ในด้านต่างๆเช่น ในด้านทัศนคติ (Attitude) การรับรู้ (Perception) และการเรียนรู้ (Learning) รวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมในระดับตัวบุคคลอันมีผลต่อการบริหารจัดการในองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องใช้ประโยชน์ในการสื่อสาร (Communication) การจูงใจ (Motivation) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team work) กลุ่มในองค์กร (Informal Group) และการใช้ภาวะการณเป็นผู้นำ (Leadership) ได้อย่างเหมาะสม

ทัศนคติ (Attitudes)

การศึกษาเรื่องทัศนคติของบุคคลมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์กร ความรู้สึกและแนวความคิดส่วนบุคคลแต่ละคนในการตอบสนองต่อองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบล้วนแต่สะท้อนทัศนคติของแต่ละคนออกมาแตกต่างกัน ทัศนคติของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (เนตร์พัฒนา ขาววิราช, 2546: 230 อ้างจาก Heinz Wehrich, และHarold Koontz .1993: 143)

การรู้และเข้าใจ (Cognitive) หมายถึง การรู้ในเรื่องต่าง ๆ ความเชื่อในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล เช่น มีการรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน รู้ปัญหา เข้าใจปัญหา

ความรู้สึก (Affective) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจผู้บริหารหรือความรู้สึกพอใจเพื่อนร่วมงาน

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ความตั้งใจ ความปรารถนาที่จะแสดงออกในวิถีทางของแต่ละคนในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พฤติกรรมในการทำงาน

การศึกษาองค์ประกอบของทัศนคติต่องานของบุคคลมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆในองค์กร คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและแนวโน้มการกระทำที่มีต่องานซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ (สิริ อร วิชาวุธ, 2549: 217-219) ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) ของบุคคลที่มีต่องานเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคลซึ่งอาจตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ บุคคลได้รับความรู้ ความเชื่อและค่านิยมมาจาก 2 ทาง คือ ประสบการณ์ที่เขาประสบด้วยตัวเอง เช่น นายเก็บกคเสนอความคิดเห็นครั้งใดหัวหน้ามักตำหนิทุกครั้งทำให้นายเก็บกครู้ว่า การเสนอความคิดเห็นจะต้องถูกตำหนิ ทำให้นายเก็บกคมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเสนอความคิดเห็น ส่วนประสบการณ์ทางอ้อม เช่น โดยบุคคลรับความรู้ความเชื่อและค่านิยมจากคำบอกเล่า หรือได้เห็นจากตัวอย่าง ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในงาน หรือต่อสภาพแวดล้อมต่างๆของงานที่ตนเองทำอยู่ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับงาน เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้าและเงื่อนไขของผลกรรม

3) องค์ประกอบด้านแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม (Behavioral Component) เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ ค่านิยมและความรู้สึกต่องานไปในทิศทางใดแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขาเอง โดยการยอมรับหรือปฏิเสธ และในการวัดทัศนคติจะสามารถทำนายว่าบุคคลมีพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆในทิศทางใด ช่วยสะท้อนสาเหตุและผลของทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่างๆ

ความเชื่อและค่านิยมมีส่วนในการสร้างทัศนคติของคน

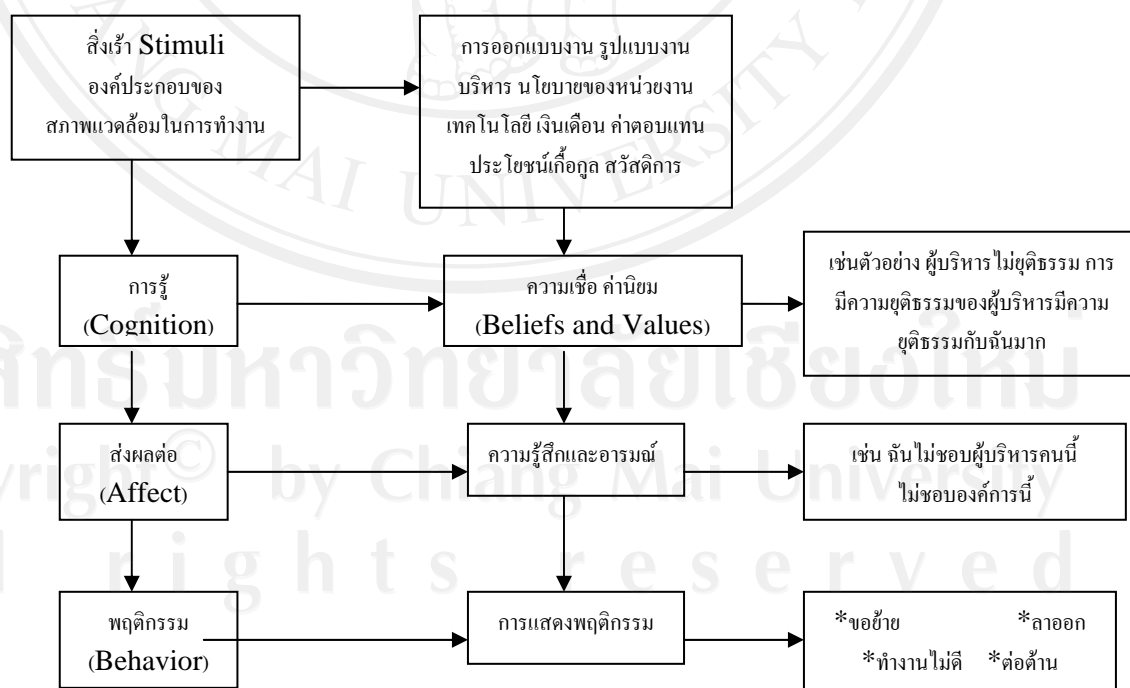
การศึกษาทัศนคติ (Attitude) ของคนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่องความเชื่อและค่านิยมของแต่ละคน ความเชื่อ (Belief) หมายถึง การยอมรับว่าสิ่งนั้นเป็นจริงและเป็นจริงตามบุคคลยอมรับเพราะเคยได้รับประสบการณ์อย่างนั้น ค่านิยม (Values) หมายถึง การเห็นคุณค่าในสิ่งต่างๆของแต่ละคนว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าแก่การดำเนินชีวิต เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ดังนั้นบุคคลจะกำหนดคุณค่าโดยยึดถือหลักเกณฑ์ แนวความคิด และการกระทำที่บุคคลเหล่านั้นเห็นว่ามีความควรแก่การกระทำ เช่นบุคคลเห็นคุณค่าของการทำงานหนัก การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทำให้ได้รับค่าตอบแทน ได้รับการยอมรับและได้รับสถานภาพที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่าง

ทัศนคติ คุณค่า และความเชื่อ เป็นพฤติกรรมที่ยอมรับในสถานที่ทำงานว่ามีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ในบางครั้งในการตัดสินใจของผู้บริหารก็ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่ดีเกินไปในเชิงลบไม่เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในเรื่อง ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยม ที่ได้รับมาจากประสบการณ์และในอดีตที่ผ่านมานั่นเอง



รูปที่ 1 แสดงตัวแบบพฤติกรรมบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับทัศนคติ และความเชื่อ (Heinz Wehrich, Harold Koontz, 1993 อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546: 231)

องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ของทัศนคติ คือ การเรียนรู้ (Cognition) ผลกระทบ (Affect) และพฤติกรรม (Behavior) องค์ประกอบทั้งสามนี้ ทำให้บุคคลเกิดทัศนคติในทางที่ดีหรือไม่ดีดังภาพ



รูปที่ 2 แสดงองค์ประกอบทัศนคติ (Heinz Wehrich, Harold Koontz, 1993 อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546: 231)

องค์ประกอบของทัศนคติ

ความคิดเห็นต่างๆของบุคคลจะมีลักษณะเป็นทัศนคติได้ ก็ต่อเมื่อความคิดเห็นนั้น มีองค์ประกอบครบถ้วนในสิ่งเหล่านี้ คือ (James R. Lincoln และ Arne L. Kalleberg, 1990: 18 อ้างถึงใน สุรเชษฐ์ ชีระมณี, 2534: 52)

1. การรับรู้หรือหยั่งรู้ (cognitive component) เป็นการใช้ความคิดและทำความเข้าใจสิ่งเร้า
2. ความรู้สึก เป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า
3. แนวโน้มเชิงพฤติกรรม หรือการกระทำเป็นการแสดงออก หรือตอบสนองเมื่อสิ่งเร้า นั้นมากระทบ

2.1.2 การสำรวจทัศนคติ (Attitude Survey)

การสำรวจทัศนคติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทำ เพราะเป็นการช่วยให้เข้าใจปัญหา เช่น การที่พนักงานลาออกจากงานหรือพนักงานไม่มาทำงานนั้น เป็นเพราะเขามีทัศนคติอย่างไรในการทำงาน ทัศนคติทำให้ได้รับความรู้สึกของพนักงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น พนักงานทำงานแล้วได้ผลผลิตน้อย คุณภาพต่ำ เหล่านี้ควรมีการสำรวจทัศนคติของพนักงานเพื่อให้ทราบว่าจะอะไรคือสาเหตุต้นตอของปัญหา การสำรวจทัศนคติในสถานที่ทำงานเรียกว่า Polling-attitude Surveys หรือ Job Satisfaction Surveys หมายถึง การสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้มีการสำรวจทัศนคติที่น่าสนใจศึกษาว่าทำไมพนักงานจึงไม่พอใจในการทำงาน หากพนักงานได้ระบุว่าอะไรเป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจ อะไรทำให้ผลผลิตน้อย คุณภาพต่ำ ก็จะสามารถแก้ไขได้จะทำให้พนักงานได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานลดน้อยลง (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546: 232 อ้างอิงจาก Heinz Wehrich, และHarold Koontz .1993: 147)

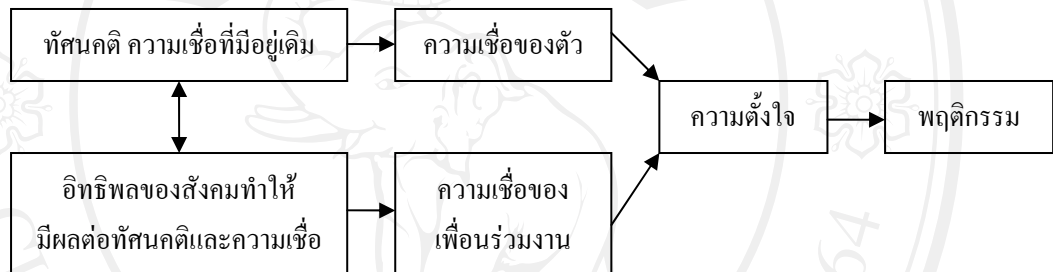
2.1.3 ทัศนคติของพนักงาน (Employee Attitudes)

ผู้บริหารพบว่าทัศนคติของพนักงานมีความสลับซับซ้อนและยากที่จะเข้าใจได้และยากที่จะเปลี่ยนแปลง จึงได้มีแนวคิดในการศึกษาที่ทำให้เข้าใจทัศนคติของพนักงานได้ดีขึ้น คือเน้นที่การทำความเข้าใจทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude Theory) ประกอบด้วยองค์ประกอบสามประการ คือ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546: 233 อ้างอิงจาก Heinz Wehrich, และHarold Koontz .1993: 148)

1. การออกแบบงาน (Design of the job) หมายถึง การเน้นที่องค์ประกอบของงาน เช่นการให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การให้พนักงานทำงานที่ท้าทายความสามารถในระดับต่างๆ

2. อิทธิพลของสังคมที่มีผลต่อทัศนคติและความเชื่อ (Social Influence) หมายถึง การที่พนักงานแสดงพฤติกรรมและทัศนคติผ่านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

3. ทัศนคติและความเชื่อที่มีอยู่เดิม (Dispositional Approach) หมายถึง การเน้นที่ทัศนคติที่มีอยู่เดิมของพนักงานว่าเป็นธรรมชาติอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เช่นลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หัวหน้างานที่ดี ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม กฎระเบียบในการทำงาน แนวคิดเหล่านี้ช่วยให้สามารถเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้



รูปที่ 3 การออกแบบงานที่เหมาะสมกับความเชื่อของตัวเองบุคคลกับความเชื่อและทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน (Heinz Wehrlich, Harold Koontz, 1993 อ้างอิงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546: 233)

การวัดทัศนคติ

Thrustone (1967) ได้ให้ความเห็นว่า ทัศนคติจะวัดโดยตรงไม่ได้ แต่จะต้องวัดจากการแสดงออกมาในรูปความคิดเห็นหรือภาษาพูด ซึ่งอาจจะวัดได้ไม่แน่นอนนัก ทั้งภาษาพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นเพียงเครื่องชี้ทัศนคติเท่านั้น ซึ่งจะต้องมีความคลาดเคลื่อนตามหลักการวัดผลบ้าง เขาจึงใช้การวัดทัศนคติจากคำตอบว่า “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” กับข้อความในแบบวัดทัศนคติ แต่จะต้องไม่สรุปเอาเองว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติตามในข้อที่ตนเห็นด้วย

Likert ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่เป็นที่นิยมพอๆกับแบบวัดทัศนคติของ Thrustone ในแบบวัดทัศนคติของ Likert กำหนดให้ข้อความทุกข้อในแบบวัดทัศนคติมีความสำคัญเท่ากันหมด คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในแบบวัดทัศนคติคือ ผลรวมของคะแนนทุกข้อในแบบวัดทัศนคติ ซึ่ง Likert ถือว่าผู้มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใด โอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นจะมีมากตามไปด้วย และ โอกาสจะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นอย่างยิ่ง แต่จะมี

ระดับการเลือกตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง อีกทั้งในการใช้แบบวัดทัศนคติของ Likert ใช้จำนวนข้อได้มากกว่า จะทำให้ครอบคลุมประเด็นของเนื้อหาได้ชัดเจน ได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับวิธีการวัดทัศนคติแบบอื่นๆ และในวิธีการหาระดับทัศนคติโดยจัดในหัวข้อหลายๆหัวข้อ โดยในแต่ละหัวข้อจะใส่ระดับทัศนคติให้ครบทุกประเด็น หลังจากนั้นก็จะนำคะแนนที่ได้ในแต่ละประเด็นมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งค่าเฉลี่ยนี้เองคือ ทัศนคติ

นอกจากนั้น การวัดทัศนคติสามารถวัดได้โดยการสังเกตพฤติกรรมต้องใช้เวลาเข้าไปคลุกคลีและต้องใช้กำลังคน ส่วนมากจึงนิยมใช้การวัดทัศนคติแบบการใช้มาตรวัดทัศนคติ (Attitude scale) ที่สร้างขึ้นหรือการวัดจากการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือ คุณภาพของมาตรวัด หรือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และปัญหาการแก้คำตอบโดยตอบไม่ตรงตามแนวความรู้สึกนึกคิดของตน

2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วันเพ็ญ วอกลาง (2541) ศึกษากระบวนการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่าแรงงานพม่ามีการปรับตัวในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร เศรษฐกิจ และแบบแผนการใช้ชีวิตตามระยะเวลาการอยู่อาศัยที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานพม่ามีประมาณ 2 ใน 3 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรสูงสุดในกลุ่มแรงงานที่พักอาศัยตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป คือ การปรับตัวในการอยู่อาศัยให้เข้ากับชุมชนและสังคมในจังหวัดเชียงราย และกลุ่มที่พักอาศัยต่ำกว่า 2 ปี พบว่าปัจจัยภูมิหลังและเครือข่ายครอบครัวและเครือข่ายที่เชื่อมโยงด้วยความผูกพันระหว่างประเทศพม่าและจังหวัดเชียงรายมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ถาวรมากที่สุด ดังนั้นรัฐบาลควรให้ความสนใจต่อข้อค้นพบดังกล่าว ควรมีนโยบายรองรับแรงงานอพยพที่ผสมผสานกลมกลืนกับคนในพื้นที่แล้ว ควรมีนโยบายที่ชัดเจนต่อการแก้ไขปัญหาและสามารถนำไปบริหารจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และควรเป็นนโยบายที่มีความแตกต่างในระหว่างกลุ่มอพยพทั้งนี้เพื่อจัดการกับปัญหาเฉพาะกลุ่มที่แตกต่างกัน

ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบธุรกิจประมงต่อเนื่องจากกุ้งทะเล ที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน 100 ตัวอย่าง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างด้าว โดยมีแรงงานเพศหญิงสัญชาติพม่ามากที่สุด โดยการจัดหาแรงงานต่างด้าวนั้นจะมีบริษัทนายหน้าจะนำพาแรงงานต่างด้าวมารวมเอง การใช้แรงงานต่างด้าวนั้นพบปัญหาเรื่องการสื่อสารและการขออนุญาตทำบัตรกับส่วนราชการ ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนและค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าวสูง

เกินไปอีกทั้งการที่รัฐบาลผ่อนผันแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายอีก 1 ปี นั้นผู้ประกอบการยังเห็นว่า ระยะเวลาที่ผ่อนผันสั้นเกินไป เหตุที่ใช้แรงงานต่างด้าวนั้นเพราะหาได้ง่าย ราคาถูก และไม่เกี่ยงงาน จึงช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ศุณีย์ จ้อยจำรัส (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่เป็นสมาชิกสมาคมแช่เยือกแข็งไทยจำนวน 65 ราย เคยใช้แรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานต่างด้าวมีความอดทน และไม่เกี่ยงงาน อีกทั้งยังทำงานได้เต็มประสิทธิภาพกว่าแรงงานไทย จึงมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น ส่วนปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นพบว่า มีอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและการขออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน เพราะยุ่งยาก และเปลี่ยนแปลงบ่อย และต้องติดต่อหลายหน่วยงาน อีกทั้งขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตมีน้อยทำให้แจกจ่ายไม่ทั่วถึง

ประสูติพล พรประภา (2548) ได้ศึกษา ทศนคติของแรงงานไทยที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในธุรกิจอุตสาหกรรมปลาทูน่าบรรจุกระป๋องในจังหวัดสมุทรสาคร โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 420 ตัวอย่าง พบว่า องค์ประกอบทางด้านความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของค่าแรงแรงงานต่างด้าว กฎหมายแรงงาน รวมไปถึงเหตุผลที่ใช้แรงงานต่างด้าว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจน้อย องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก ที่เป็นการสอบถามในเรื่องของโรคติดต่อ ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าว รวมไปถึงความมั่นคงระดับประเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกในระดับที่เห็นด้วยมาก องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมที่จะยอมรับและทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในระดับน้อย รวมไปถึงการรวมกลุ่มกันต่อต้านแรงงานต่างด้าวก็อยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกัน