

การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าของสถานประกอบการ ในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์¹
บุญยวีร์ โชคประเสริฐสม²
ไกล่รุ่ง กระแสร์สินธุ์³
อาจารย์ ประจวบเหมาะ⁴
ปรางค์มณี เดชคุ้ม⁵

Received 10 May 2020

Revised 16 June 2020

Accepted 30 June 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์และประเมินความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว การปรับตัวของแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสมรรถภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม-เศรษฐกิจ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว การปรับตัวของแรงงานและสมรรถภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 คน ทำการวิเคราะห์ผลและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ถดถอยเชิงชั้นเชิงพหุ ตัวแบบเส้นทางความสัมพันธ์ และการอนุมานความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล

ผลการวิจัย พบว่าการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว โดยที่แรงงานต่างด้าวต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว ในประเด็นต่อไปนี้ คนต่างด้าวจะทำงานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตแล้วเท่านั้น คนต่างด้าวต้องทำการต่อใบอนุญาตทำงานก่อนใบอนุญาตทำงานหมดอายุ (หากมีความประสงค์ทำงานต่อ) และต้องมีติดตัวไว้เมื่อโดนทวงถามจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยคุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงานได้นั้น ต้องไม่

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น เลขที่ 1771/1 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 อีเมล: rungarun@tni.ac.th, lek_rungarun@yahoo.co.th

² อาจารย์ประจำหลักสูตรการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น เลขที่ 1771/1 ถนนพัฒนาการเขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 อีเมล: bunyawee@tni.ac.th

³ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี เลขที่ 140 ซอย บ้านกลาง 4/7 ตำบล บ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี ปทุมธานี 12000 อีเมล: kairung2011@yahoo.com

⁴ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เลขที่ 9/1 ถนนรัชดาภิเษก แขวง จันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 อีเมล: arjaree_prachuabmoh@yahoo.com

⁵ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เลขที่ 9/1 ถนนรัชดาภิเษก แขวง จันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 อีเมล: prangma.dech@gmail.com

เป็นผู้เจ็บป่วยหรือโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ โดยผลของการศึกษาสามารถนำไปสู่การกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากประเทศอื่น ๆ และยังเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: การปรับตัว แรงงานต่างด้าวชาวพม่า สถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

MYANMAR LABORS' ADAPTATION IN WORKPLACES IN SAMUTSAKORN INDUSTRIAL ZONE

Rungarun Khasasin¹

Bunyawee Chokprasoetsom²

Kairung Khasasin³

Arjaree Prachuamoh⁴

Prangmanee Dechkum⁵

Abstract

This research aimed to analyze and evaluate expat labor law, adaptation, working environment, and working competency of Myanmar labor. It also covers the relationship analysis among social and economic aspects, Myanmar labor's knowledge towards labor law, adaptation, and working competency. This research is a survey research collecting data from 400 samples. The data analysis and hypotheses testing employed descriptive statistics, hierarchical multiple regression analysis, path analysis, and causal inference.

The study found that the factors that affect work effectiveness can include labor's knowledge towards labor law in the following issues: the labor can work only when officially permitted, the work permit must be renewed before expired, and the labor must carry the work permit at all time when there is possibility to be requested by the responsible officials. The criteria for requesting the work permit, the labor must not be leprosy, tuberculosis in danger stage, filariasis, alcoholism, drug addiction, and insaneness. The results of the study can be used to manipulate the organizational policy related international human resource management and also can be guidelines for related future studies.

Keywords: Adaptation, Myanmar Labor, Samutsakorn Industrial Zone

¹Lecturer, Program of Human Resource Management in Japan, Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology, 1771/1 Phatthanakan Rd, Suan Luang, Bangkok 10250, E-mail : lek_rungarun@yahoo.co.th , rungarun@tni.ac.th

² lecturer, Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology, 1771/1 Phatthanakan Rd, Suan Luang, Bangkok 10250, E-mail : bunyawee@tni.ac.th

³ Lecturer, Faculty of Administration and Accountancy, Pathumtanee University, 140 Moo 4, Tiwanon Road, Baan Klang, Muang, Pathum Thani 12000, E-mail : kairung2011@yahoo.com

⁴ Lecturer, Faculty of management Science , Chandrakasem Rajaphat University, 39/1 Ratchadaphisek Road, Bangkok, Thailand 10900, E-mail : arjaree_prachuabmoh@yahoo.com

⁵ Lecturer, Faculty of management Science , Chandrakasem Rajaphat University, 39/1 Ratchadaphisek Road, Bangkok, Thailand 10900, E-mail : prangma.dech@gmail.com

บทนำ

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างจำนวนมาก อันเนื่องมาจากการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งด้านอุตสาหกรรมและการบริการของไทย ทำให้ความต้องการทางด้านแรงงานมีปริมาณเพิ่มตามไปด้วย สิ่งก็ตามมาก็คือ เกิดการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและการบริการมากขึ้นเป็นลำดับ เมื่อวิเคราะห์ถึงจำนวนแรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ พบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา ฯลฯ โดยมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด 5 จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรสาคร สมุทรปราการ สมุทรสงคราม นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ (สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2560) การที่ธุรกิจในประเทศไทยมีการรับแรงงานชาวต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ปัญหาสำคัญประการแรก ได้แก่ ปัญหาการปรับตัวของแรงงานต่างด้าว กล่าวได้ว่าแรงงานต่างด้าวขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานข้ามชาติหรือของต่างชาติ การประสานเรื่องเอกสารยื่นขอใบอนุญาตการทำงาน (Work Permit) และวีซ่า ข้อกำหนดสัญญาจ้าง การจัดการระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระบบประกันสุขภาพ การดูแลส่วนต่างด้านภาษี การจัดหาที่พักและโรงเรียนนานาชาติสำหรับครอบครัว แม้กระทั่งการปฐมนิเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติที่ควรตระหนัก (Cross Cultural Awareness) ซึ่งล้วนเป็นสิ่งจำเป็นที่แรงงานต่างด้าวต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการจ้างงานต่างวัฒนธรรมได้ (งามพิศ ศิริเวชดำรง และคณะ, 2559)

ความสามารถในการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวจะเกิดขึ้นได้หรือไม่ และการปรับตัวได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสาเหตุหลายประการ เช่น ลักษณะส่วนบุคคลหรือภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของไทย และสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ เป็นต้น นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่สามารถปรับตัวได้ดีกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ-สังคม และสถานประกอบการในประเทศไทย ก็จะมีผลทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผลดีต่อทั้งตัวแรงงาน ธุรกิจ และประเทศไทย(สมสกุล เบาเนิด และคณะ, 2560)

การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการอุตสาหกรรมจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจด้วยเหตุผลดังกล่าวและจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก โดยเป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทย อันเนื่องมาจากการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของจังหวัดอย่างต่อเนื่องใน 5 สาขาวิชาชีพหลักที่สำคัญ ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรม สาขาเกษตรกรรม สาขาการขายส่งขายปลีก สาขาการโรงแรมและภัตตาคาร และสาขาการขนส่ง (วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และคณะ, 2560) ทำให้เกิดความต้องการแรงงานโดยมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากถึง 155,784 คน ในปี พ.ศ. 2560 โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้สามารถได้แรงงานระดับล่างเพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าสถานประกอบการในเขตจังหวัดสมุทรสาครมีความเหมาะสมสำหรับการวิจัย เพราะมีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวชาวพม่าและสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพิจารณาด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและพื้นที่อื่น ๆ ให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อวิเคราะห์และประเมินความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว การปรับตัวของแรงงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและสมรรถภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างลักษณะทางสังคม-เศรษฐกิจ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว การปรับตัวของแรงงานและสมรรถภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เชื่อมโยงตัวแปรทั้งหมดเข้าด้วยกัน เป็นกรอบแนวความคิดการวิจัย เรื่องการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยทฤษฎีและรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวของแรงงานต่างด้าว

การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการ หรือด้านอารมณ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอยู่ (Coleman, 1981)

ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Sister Callista Roy's Adaptation Theory)

รอยได้ให้ความหมายของมนุษย์ว่า เป็นบุคคลเดี่ยว ครอบครัว กลุ่ม องค์กร และชุมชน เป็นระบบการปรับตัวแบบองค์รวม (Holistic adaptation system) ระบบของมนุษย์เป็นทั้งหมดในหนึ่ง เดียว แสดงถึงพฤติกรรมที่มีความหมายของมนุษย์ มีความสามารถในการคิด มีสติ และมีความหมายของการปรับตัว ซึ่งจะมีการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะทำการเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งแวดล้อม โดยจะมีรูปแบบและมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (Roy, 1999) ระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา (Roy, 1999) ซึ่ง Roy (1984) มองว่า บุคคล ประกอบด้วยกาย จิต และสังคม (Biopsychosocial being) มีความเป็นองค์รวม ไม่สามารถแยกจากกันใดเพื่อความปกติสุขหรือภาวะสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับระดับการปรับตัว (Adaptation level) ซึ่งเป็ปัจจัยนำเขาสู่ระบบการปรับตัวของบุคคลอีกตัวอย่างหนึ่งด้วย

สรุปได้ว่าการปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับตนเอง สังคม และโลกภายนอกได้ โดยเป็นความพยายามในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมจากสถานที่ทำงาน รวมถึงความต้องการของตนเอง และเป็นภาวะที่สำคัญที่มนุษย์ทุกคนจะต้องเผชิญ รับรู้ ที่มีต่อการปรับตัวทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังขาดแคลนแรงงาน สำหรับแรงงานคนต่างด้าวก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการแก้ปัญหา การที่แรงงานคนต่างด้าวจะสามารถเดินทางมายังประเทศไทยเพื่อทำงานได้นั้นแรงงานคนต่างด้าวจะต้องมีการขอรับใบอนุญาตทำงาน ได้แก่ ต้องมีถิ่นฐานที่อยู่ในเขตราชาอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามา

ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว อย่างไรก็ตามหากได้รับอนุญาตเข้าเมืองในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทาง ก็ไม่สามารถขออนุญาตได้ นอกจากนี้ยังจะต้องปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายที่ควบคุมการทำงานของแรงงานคนต่างด้าว เช่น พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 โดยมีเนื้อหาสาระ ดังนี้

มาตรา 5 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 แห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้คำนิยามคนต่างด้าวว่า หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับรัฐบาลไทยหรือองค์การระหว่างประเทศ และบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกานั้นย่อมหมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้หมายรวมถึงบุคคลเหล่านี้ และหากคนต่างด้าวต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว, 2551)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ

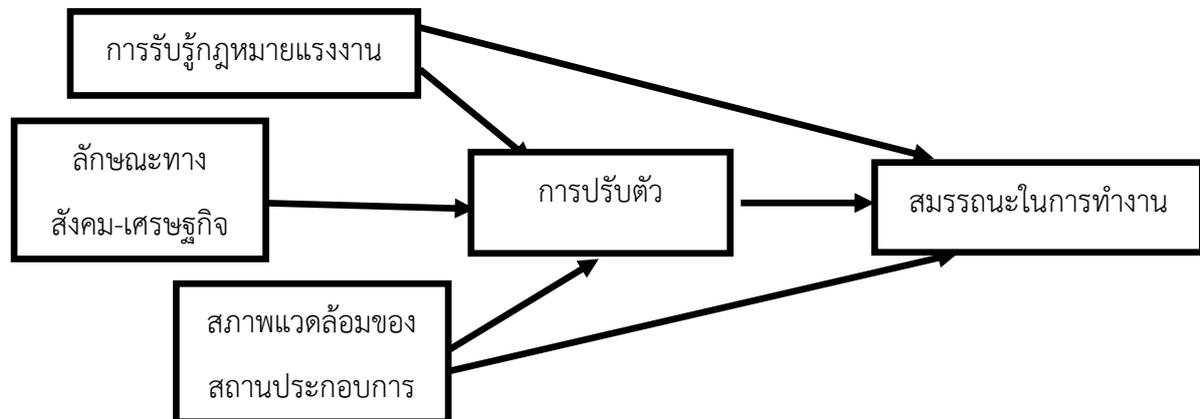
จันท์จาร์ เกตุมาโร (อ้างใน วิทยา อยู่สุข, 2556) ได้ให้ความหมายสิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ประกอบการอาชีพในสถานที่ทำงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน ความร้อน ความเย็น รั้งสี แสง เสียง ความสั่นสะเทือน ฝุ่น ละออง สารเคมี ก๊าซ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่โดยทั่วไปใน สถานที่ทำงาน และปัจจัยเกี่ยวข้องที่มาจากสภาพแวดล้อมในสังคมหรือชุมชน ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละชุมชน ได้แก่ สถานที่ตั้ง สภาพภูมิศาสตร์ อุณหภูมิ ความชื้น แสงแดด อัตราฝนตก คุณภาพน้ำ สิ่งก่อสร้าง การคมนาคม สภาพอากาศ การจราจรที่แออัด กลิ่น เป็นต้น

วิจิตร วรุตบางกุล (2521) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริเวณและเน้นความสวยงาม ความเป็นระเบียบ ทำให้มีเจตคติที่ดีต่องานและยังช่วยลดปัญหาความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้การปรับอุณหภูมิในอาคารสถานที่ทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่รู้จักรู้เหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน แสง สี เสียง สำหรับการมองเห็นจะต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพการทำงาน ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยประหยัด และมีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ จะต้องได้มาตรฐาน และถูกต้องตามหลัก เพื่อให้สะดวกในการใช้งานของผู้ปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการไว้หลากหลาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ ว่าสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิตที่จับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

และสามารถสรุปไว้ในกรอบแนวความคิด ดังนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1

ตัวแบบแนวความคิดการวิจัย (Conceptual Model)



ภาพที่ 1 ตัวแบบแนวความคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจหมายถึง ลักษณะของแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ (ขวัญชีวัน บัวแดง, 2554)

ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ ทางด้านการทำงานของแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551)

สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ หมายถึง ลักษณะสภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร (จันทร์จारी เกตุมาโร อังโน วิทยา อยู่สุข, 2556)

การปรับตัวของแรงงานต่างด้าว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเองให้สามารถทำงานได้ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร (Roy, 1999) สมรรถนะของแรงงานต่างด้าว (Self-Efficacy) หมายถึง สมรรถนะ ความสามารถ หรือศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ประเมินตนเองในการทำงาน (McClelland, David C., 1962)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทสำรวจ (Survey Research) จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 รวมถึงการพัฒนากรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ การพัฒนามาตรวัด การแจกแบบสอบถาม การประมวลผลข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานและตัวแบบเชิงเหตุ-ผล ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงชั้นเชิงพหุ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ตัวแบบเส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis)

และการอนุมานความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Inference) โดยเป็นไปตามวิธีการของ Black and Stevens (1996)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแรงงานต่างด้าวชาวพม่าของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะสามารถเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายได้ โดยดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ประกอบกับการนำวิธีการศึกษาการวิเคราะห์ถดถอยเชิงชั้นเชิงพหุ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ตัวแบบเส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) และการอนุมานความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (causal inference) โดยการกำหนดระบบสมการโครงสร้าง (Structure of Equation System) และการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) รวมทั้งอิทธิพลรวม (Total Effect) ต่อตัวแปรตาม โดยเป็นไปตามวิธีการของ Black and Stevens (1996) ซึ่งผู้วิจัยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) Comrey (1973) ได้ให้ข้อเสนอแนะขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม โดยกำหนดขอบเขตของตัวอย่างควรมีหน่วยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาไม่ต่ำกว่า 200 ตัวอย่าง (Kline, 2011) นอกจากนี้ Schumacker and Lomax (2010) ได้แนะนำถึงงานวิจัยประเภทนี้ว่าควรใช้ขนาดตัวอย่าง 15 – 20 ตัวอย่าง ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่เป็นตัวแปรทำนายหรือตัวแปรเชิงสังเกต (Observation Variable) ซึ่งสอดคล้องกับ Anderson and Gerbing (1988) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลอง จำนวน 5 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอจึงควรมีอย่างน้อย 75 - 260 ตัวอย่างสอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) แนะนำว่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่างเป็นจำนวนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดี เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (multivariate analysis) ซึ่งมาจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้มีความเชื่อมั่นมากขึ้น และมีจำนวนเพียงพอสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ และเพื่อให้มีความถูกต้องสูงที่สุดเพื่อทดแทนอัตราการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อความสะดวกในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้อง ซึ่งมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ที่ได้จำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งยังมีจำนวนเพียงพอและมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งจังหวัดสมุทรสาคร ออกเป็น 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว (แหล่งอ้างอิง [ออนไลน์] <http://www.samutsakhon.go.th/> สืบค้นวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2562)

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในแต่ละอำเภอ โดยสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างอยู่ในทั้ง 3 อำเภอ

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ 400 ตัวอย่าง ดังนี้

ชื่ออำเภอ	ชื่อกลุ่ม
เมือง	200
กระทู้มแบน	120
บ้านแพ้ว	80
รวม	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ได้แก่ มาตรวัดลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและรายการมาตรวัดของตัวแปรประกอบด้วย

1. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว
2. สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ
3. สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ
4. การปรับตัวของแรงงาน
5. สมรรถนะในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้เป็นหลักในการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานและตัวแบบเชิงเหตุ-ผล ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงชั้นเชิงพหุ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ตัวแบบเส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) และการอนุมานความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Inference) โดยการกำหนดระบบสมการโครงสร้าง (Structure of Equation System) และการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) รวมทั้งอิทธิพลรวม (Total Effect) ต่อตัวแปรตาม โดยเป็นไปตามวิธีการของ Black and Stevens (1996)

ผลการวิจัย

พบว่า 1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.50) อายุระหว่าง 20-39 ปี (ร้อยละ 70.20) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 85.00) การศึกษาระดับประถม/ไม่ได้เรียน (ร้อยละ 80.80) และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท (ร้อยละ 78.80)

2. ผลการวิจัยด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวของผู้ตอบ พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ประเด็นที่ 1 คนต่างด้าวจะทำงานได้ ต่อเมื่อได้รับอนุญาตแล้วเท่านั้น ประเด็นที่ 2 คนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว ก่อนใบอนุญาตทำงานสิ้นอายุ และประสงค์จะทำงานต่อต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนจึงจะทำงานได้ และประเด็นที่ 3 คุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงานได้ ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยหรือโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง เท่ากัน (ร้อยละ 100.00) รองลงมาประเด็นคุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงานได้ ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ (ร้อยละ 98.00) และ ต่ำสุด คือ ประเด็นคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้วต้องมีใบอนุญาตไว้หรือมีอยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา (ร้อยละ 12.00) สรุปความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวมี ($\bar{x} = 39.74, S.D.=2.32$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า คุณลักษณะของสถานประกอบการที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน คือ ในที่ทำงานของพนักงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน (ร้อยละ 100.00) รองลงมาโรงงานมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดี (ร้อยละ 95.00) ต่ำสุดคือ เสียงของเครื่องจักรในที่ทำงานไม่รบกวนต่อการทำงานของพนักงาน (ร้อยละ 95.00) สถานที่ตั้งของสถานประกอบการส่วนมากตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาเป็นอำเภอกระทุ่มแบน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และร้อยละ 20.00 ต่ำสุด เป็นสถานที่ตั้งของสถานประกอบการในอำเภอบ้านแพ้ว เจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นคนไทยทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ฝ่ายบุคคล/ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นคนไทยทั้งหมดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.20 และฝ่ายบุคคล/ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นคนต่างด้าวร่วมกับคนไทย คิดเป็นร้อยละ 0.80 สรุปคุณลักษณะของสถานประกอบการที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานมี ($\bar{x} = 27.50, S.D.=2.88$)

4. ความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวของแรงงานต่างด้าว ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวในการทำงานในประเทศไทยที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานที่มีคะแนนสูงสุด เป็นประเด็นด้านเครื่องนุ่งห่ม คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาประเด็นการปรับตัวด้านอาหาร คิดเป็นร้อยละ 94.00 และร้อยละ 82.00 ต่ำสุด เป็นประเด็นเพื่อนร่วมงานชาวไทย สรุปการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวมี ($\bar{x} = 27.50, S.D.=2.88$)

5. ระดับสมรรถนะของแรงงานต่างด้าว มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการงานได้ตามกำหนดเวลาเข้างาน พบว่าระดับความสามารถการทำงานได้ตามกำหนดเวลาเข้างานมากที่สุด อยู่ในระดับ 9 (ร้อยละ 49.50) รองลงมาเป็นความสามารถระดับ 10 (ร้อยละ 38.00) และน้อยที่สุดความสามารถระดับ 8 (ร้อยละ 12.50)

ด้านความสามารถทำงานได้ผลตามที่ต้องการ พบว่าระดับความสามารถทำงานที่ได้ผลตามที่ต้องการมากที่สุด อยู่ในระดับ 9 (ร้อยละ 48.50) รองลงมาความสามารถระดับ 8 (ร้อยละ 42.20) และน้อยที่สุดความสามารถระดับ 10 (ร้อยละ 9.30)

ด้านการงานเสร็จได้รวดเร็วประหยัดเวลา พบว่าระดับความสามารถในการทำงานที่เสร็จได้รวดเร็วประหยัดเวลามากที่สุด อยู่ในระดับ 9 (ร้อยละ 47.30) รองลงมาความสามารถระดับ 8 (ร้อยละ 39.70) และน้อยที่สุดความสามารถระดับ 6 (ร้อยละ 1.20)

ด้านการงานได้เต็มตามความสามารถของแรงงานต่างด้าว พบว่าระดับความสามารถการทำงานได้เต็มตามความสามารถของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด อยู่ในระดับ 9 (ร้อยละ 46.50) รองลงมาความสามารถระดับ 8 (ร้อยละ 42.00) และน้อยที่สุดความสามารถระดับ 7 (ร้อยละ 1.20)

ด้านการงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน พบว่าระดับความสามารถการทำงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานมากที่สุด อยู่ในระดับ 9 (ร้อยละ 49.30) รองลงมาความสามารถระดับ 8 (ร้อยละ 41.40) และน้อยที่สุดความสามารถระดับ 10 (ร้อยละ 9.30)

ด้านการงานสำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย พบว่าระดับความสามารถในการทำงานสำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ระดับ 9 (ร้อยละ 67.50) รองลงมาความสามารถระดับ 10 (ร้อยละ 17.30) และน้อยที่สุดความสามารถระดับ 8 (ร้อยละ 15.20) สรุป สมรรถนะของแรงงานต่างด้าวมี่ (\bar{x} =52.89, S.D.=3.13)

6. พบว่าการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวจำแนกตามลักษณะส่วนตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p \leq 0.004$) กล่าวคือแรงงานต่างด้าวที่เป็นชาย อายุน้อย (ต่ำกว่า 20 ปี) เป็นโสด ระดับการศึกษาประถม/ไม่ได้เรียน และรายได้ต่อเดือนสูง (ตั้งแต่ 5,001–10,000 บาท) สามารถปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานต่างด้าวที่เป็นหญิงสูงอายุสมรสแล้ว ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

7. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานจำแนกตามลักษณะส่วนตัว ยกเว้นระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p \leq 0.01$) กล่าวคือแรงงานต่างด้าวที่เป็นชาย อายุน้อย (ต่ำกว่า 20 ปี) เป็นโสด และรายได้ต่อเดือนสูง (ตั้งแต่ 5,001– 10,000 บาท) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานอยู่ในระดับที่ดีหรือมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่เป็นหญิง สูงอายุ สมรสแล้ว และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

8. สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะส่วนตัวส่วนตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p \leq 0.05$) กล่าวคือแรงงานต่างด้าวที่เป็นหญิง อายุน้อย(ต่ำกว่า 20 ปี) เป็นโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และรายได้ต่อเดือนสูง (ตั้งแต่ 10,001–15,000 บาท) มีแนวโน้มว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการได้ดีกว่าแรงงานต่างด้าวที่เป็นชายสูงอายุ สมรสแล้ว ระดับการศึกษาประถม/ไม่ได้เรียน และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

9. สมรรถนะในการทำงานของแรงงานต่างด้าวจำแนกตามลักษณะส่วนตัว ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p \leq 0.404$) กล่าวคือแรงงานต่างด้าวที่เป็นโสด ระดับการศึกษาประถม/ไม่ได้เรียน และรายได้ต่อเดือนสูง (ตั้งแต่ 5,001–10,000 บาท) มีสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีหรือมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้ว ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

ตารางที่ 1 สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว ลักษณะส่วนตัว ลักษณะของสถานประกอบการ และสมรรถนะของแรงงานต่างด้าว (N=400)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว	-	-.023	.539**	.136**	.364**	.138**	-.188**	-.059	-
2.ลักษณะของสถานประกอบการ	-	-	.086	-1.26*	-.190*	-.290**	-.119*	.111*	.173*
3.การปรับตัวของแรงงานต่างด้าว	-	-	-	.161**	.216**	-.152*	-.174**	-.144**	-.141**
4.สมรรถนะของแรงงานต่างด้าว	-	-	-	-	-0.047	0.067	-.466**	-.163**	-.209**
5.เพศ	-	-	-	-	-	-.018	-.010	-.035	-.109*
6.อายุ	-	-	-	-	-	-	.211**	-.064	-.197**
7. สถานภาพสมรส	-	-	-	-	-	-	-	0.040	0.043
8.ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	.506*
9.รายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงให้เห็นว่าความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน โดยที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าสามารถปรับตัวและมีสมรรถนะในการทำงานได้ดีกว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ไม่มีความรู้หรือความรู้น้อยเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบลำดับกลุ่ม (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม (สมรรถนะของตนเอง)

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย(Beta coefficients)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
ภูมิหลังทางสังคม- เศรษฐกิจ (Socio-Economic status, SES)				
เพศ	-0.066	-0.083	-0.111*	-0.116*
อายุ	0.138**	0.147***	0.110*	-0.113*
สถานภาพสมรส	-0.487**	-0.480***	-0.490***	-0.484***
การศึกษา	-0.070	-0.079	-0.072	-0.051
รายได้	-0.133**	-0.410*	-0.096	-0.111*
R ² , (F)	.279,(30.477***)	-	-	-
ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงาน				
R ² adjust, (F)	-	.281,(25.573***)	-	-
ลักษณะสถาน ประกอบการ				
R ² adjust, (F)	-	-	.287,(23.932***)	-
การปรับตัวของ แรงงานต่างด้าว				
R ² adjust, (F)	-	-	-	.293,(21.716***)

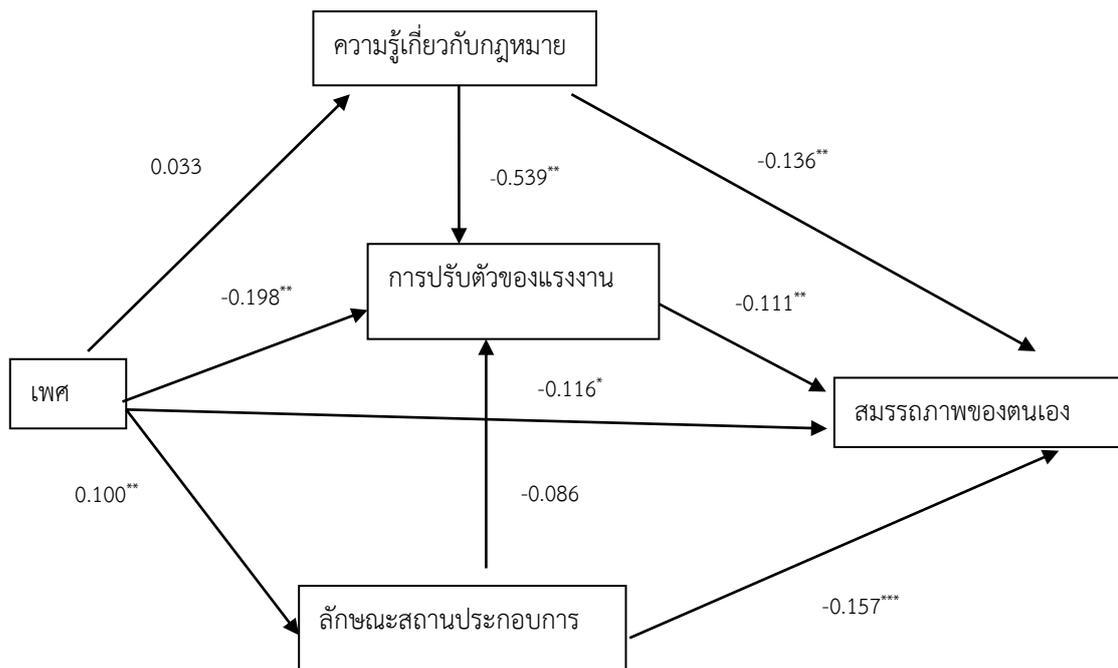
หมายเหตุ : นัยสำคัญ * : $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Beta) ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย(Beta coefficients)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
เพศ	-0.066	-0.083	-0.111*	-0.116*
อายุ	0.138**	0.147***	0.110*	-0.113*
สถานภาพสมรส	-0.487**	-0.480***	-0.490***	-0.484***
การศึกษา	-0.070	-0.079	-0.072	-0.051
รายได้	-0.133**	-0.410*	-0.096	-0.111*

หมายเหตุ : นัยสำคัญ * : $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model)

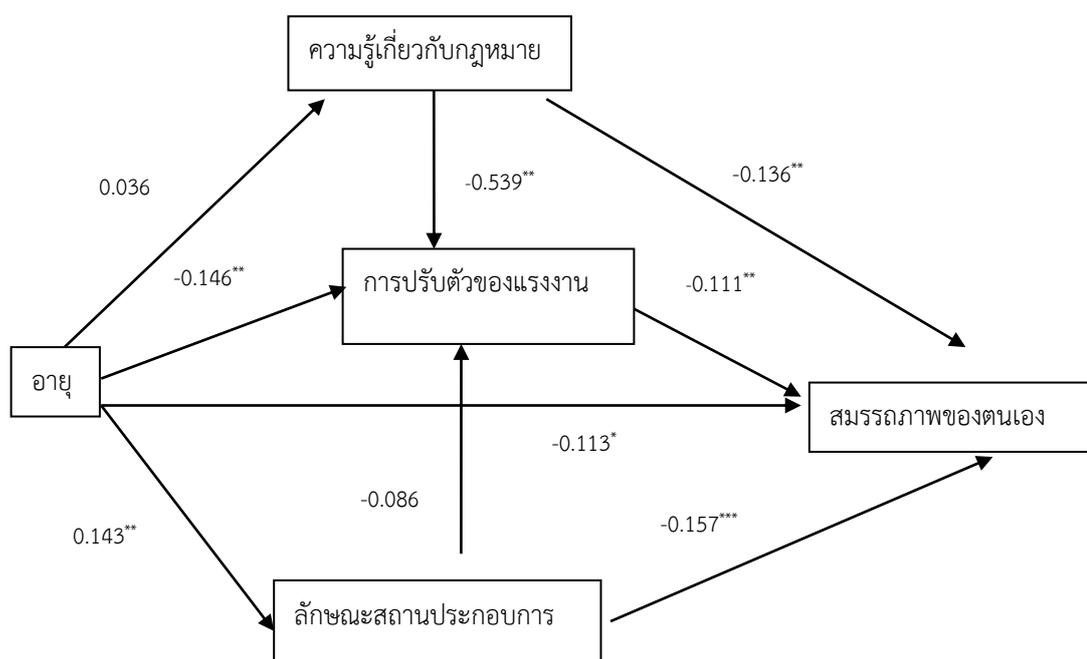


ภาพที่ 2 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model) ที่ 1

หมายเหตุ : นัยสำคัญ * : $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากภาพตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model) ที่ 1 สมรรถภาพของตนเองในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าขึ้นโดยตรงกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ($\beta = -0.136$) การปรับตัว ($\beta = -0.111$) ลักษณะสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ ($\beta = -0.157$) และเพศ ($\beta = -0.116$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวเพศหญิงซึ่งเป็นแรงงานที่มีความรู้ที่ดีทางด้านกฎหมายแรงงาน แต่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ปรับตัวได้ไม่ดีนัก แรงงานเพศชายอยู่ในสถานประกอบการที่มีสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าแรงงานเพศหญิง และแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในสถานประกอบการซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม แต่เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานสูง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปรับตัวของแรงงานต่างด้าว ($\beta = 0.539$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือแรงงานที่ต่างด้าวมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ดี ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานได้ดี เพศของแรงงานต่างด้าวมีอิทธิพลโดยตรงกับการปรับตัวของแรงงานต่างด้าว ($\beta = 0.198$) และลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ ($\beta = 0.100$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวชายสามารถปรับตัวดีกว่าแรงงานหญิง และแรงงานต่างด้าวชายอยู่ในสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการได้ดีกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง ในส่วนที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ของเพศคือตัวแปรสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวนั้น จากตัวแบบที่ 1 ดังกล่าว เพศของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นอิทธิพลทางอ้อมของเพศต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเท่ากับ $0.333 \times 0.136 = 0.045$ และมีอิทธิพลรวม

เท่ากับ $0.045 + 0.539 = 0.584$ ดังนั้นเพศ จึงมีทั้งอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของเพศต่อสมรรถภาพของตนเองผ่านตัวแปรการปรับตัวของแรงงานเท่ากับ $0.198 \times 0.111 = 0.021$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.021 + 0.116 = 0.137$ ดังนั้นเพศจึงมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวของแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของเพศต่อสมรรถภาพของตนเองผ่านตัวแปรลักษณะสถานประกอบการ $0.100 \times 0.157 = 0.015$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.015 + 0.086 = 0.101$ ดังนั้นเพศ จึงมีอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านลักษณะสถานประกอบการต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง



ภาพที่ 3 ภาพตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model) ที่ 2

หมายเหตุ : นัยสำคัญ * : $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากภาพตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model) ที่ 2 สมรรถภาพของตนเองในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าขึ้นโดยตรงกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ($\beta = -0.136$) การปรับตัว ($\beta = -0.111$) ลักษณะสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ ($\beta = -0.157$) และอายุ ($\beta = -0.113$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือ แรงงานที่มีอายุมาก, แรงงานที่มีความรู้ที่ดีทางด้านกฎหมายแรงงาน แรงงานที่ปรับตัวได้ไม่ดีนัก และแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานสูง

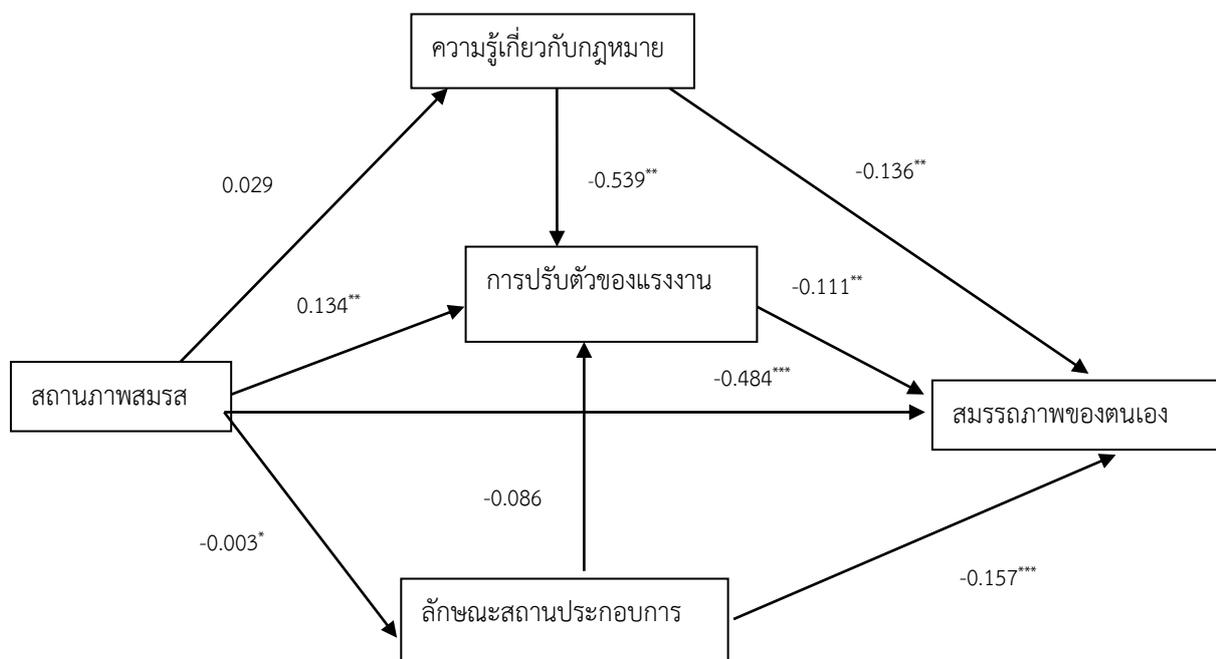
ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมีอิทธิพลโดยตรงคือการปรับตัวของแรงงาน ($\beta = 0.539$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือแรงงานที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ดี มีการปรับตัวได้ดี แรงงานที่มีอายุมากมี

อิทธิพลโดยตรงกับการปรับตัวของแรงงาน ($\beta = -0.146$) และลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ ($\beta = 0.143$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือ แรงงานที่มีอายุมากปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานที่มีอายุน้อย และแรงงานที่มีอายุมากอยู่ในสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการดีกว่าแรงงานที่มีอายุน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ของอายุคือ ตัวแปรสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว นั้น จากตัวแบบที่ 2 ดังกล่าว อายุของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า นั้นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว ดังนี้ อิทธิพลทางอ้อมของอายุต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเท่ากับ $0.036 \times 0.136 = 0.004$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.004 + 0.539 = 0.543$ ดังนั้นอายุ จึงมีทั้งอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยอ้อมผ่านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง

อิทธิพลทางอ้อมของอายุต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรการปรับตัวของแรงงานเท่ากับ $0.146 \times 0.111 = 0.016$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.016 + 0.113 = 0.129$ ดังนั้นอายุจึงมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวของแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง

อิทธิพลทางอ้อมของอายุต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรลักษณะสถานประกอบการ $0.143 \times 0.157 = 0.022$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.022 + 0.086 = 0.108$ ดังนั้นอายุ จึงมีทั้งอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยอ้อมผ่านลักษณะสถานประกอบการต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง



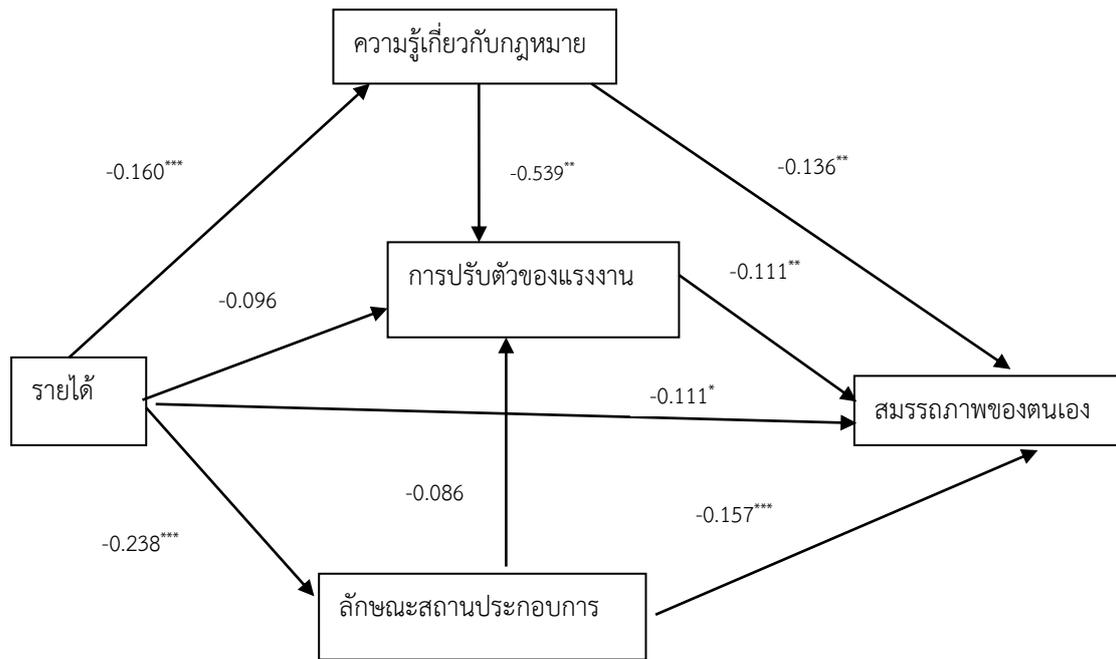
ภาพที่ 4 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model) ที่ 3

หมายเหตุ : นัยสำคัญ * : $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากภาพตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model) ที่ 3 สมรรถภาพของตนเองในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าขึ้นโดยตรงกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ($\beta = -0.136$) การปรับตัว ($\beta = -0.111$) ลักษณะสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ ($\beta = -0.157$) และสถานภาพสมรส ($\beta = -0.116$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือ แรงงานที่มีสถานภาพการสมรสเรียบร้อยแล้ว, แรงงานที่มีความรู้ที่ดีทางด้านกฎหมายแรงงาน แรงงานที่ปรับตัวได้ไม่ดิ่ง และแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานสูง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมีอิทธิพลโดยตรงคือการปรับตัวของแรงงาน ($\beta = 0.539$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือแรงงานที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ดี มีการปรับตัวได้ดี แรงงานที่มีสถานภาพการสมรสเรียบร้อยแล้วมีอิทธิพลโดยตรงกับการปรับตัวของแรงงาน ($\beta = -0.484$) และลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ ($\beta = 0.100$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือ แรงงานที่มีสถานภาพการสมรสเรียบร้อยแล้วปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานที่มีสถานภาพโสด และแรงงานที่มีสถานภาพการสมรสเรียบร้อยแล้วอยู่ในสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการได้ดีกว่าแรงงานที่มีสถานภาพโสด

ในส่วนที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ของสถานภาพสมรส คือตัวแปรสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวนั้น จากตัวแบบที่ 3 ดังกล่าว สถานภาพสมรสของแรงงานต่างด้าวชาวพม่านั้นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว ดังนี้

อิทธิพลทางอ้อมของสถานภาพสมรส ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเท่ากับ $0.029 \times 0.136 = 0.003$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.003 + 0.539 = 0.524$ ดังนั้นสถานภาพสมรส จึงทั้งมีอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของสถานภาพสมรส ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรการปรับตัวของแรงงานเท่ากับ $0.134 \times 0.111 = 0.013$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.013 + 0.484 = 0.497$ ดังนั้นสถานภาพสมรส จึงมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวของแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของสถานภาพสมรส ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรลักษณะสถานประกอบการ $0.003 \times 0.157 = 0.000$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.000 + 0.086 = 0.086$ ดังนั้นสถานภาพสมรส จึงทั้งมีอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านลักษณะสถานประกอบการต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง



ภาพที่ 5 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (causal model) ที่ 4

หมายเหตุ : นัยสำคัญ * : $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากภาพที่ 4.4 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (causal model) ที่ 4 สมรรถภาพของตนเองในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าขึ้นโดยตรงกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ($\beta = -0.136$) การปรับตัว ($\beta = -0.111$) ลักษณะสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ ($\beta = -0.157$) และรายได้ ($\beta = -0.111$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือ แรงงานที่มีสถานภาพการสมรสเรียบร้อยแล้ว, แรงงานที่มีความรู้ที่ดีทางด้านกฎหมายแรงงาน แรงงานที่ปรับตัวได้ไม่ด้นัก และแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานสูง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมีอิทธิพลโดยตรงคือการปรับตัวของแรงงาน ($\beta = 0.539$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือแรงงานที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ดี มีการปรับตัวได้ดี แรงงานที่มีรายได้สูงมีอิทธิพลโดยตรงกับการปรับตัวของแรงงาน ($\beta = -0.484$) และลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ ($\beta = 0.100$) อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) กล่าวคือ แรงงานที่มีรายได้สูงปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานที่มีรายได้ต่ำ และแรงงานที่มีรายได้สูงอยู่ในสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการได้ดีกว่าแรงงานที่มีรายได้ต่ำ ในส่วนที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ของรายได้คือตัวแปรสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวนั้น จากตัวแบบที่ 4 ดังกล่าว รายได้ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว ดังนี้

อิทธิพลทางอ้อมของรายได้ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเท่ากับ $0.160 \times 0.136 = 0.021$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.021 + 0.539 = 0.560$ ดังนั้นรายได้

จึงทั้งมีอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง

อิทธิพลทางอ้อมของรายได้ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรการปรับตัวของแรงงานเท่ากับ $0.096 \times 0.111 = 0.010$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.010 + 0.111 = 0.121$ ดังนั้นรายได้จึงมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวของแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง

อิทธิพลทางอ้อมของรายได้ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรลักษณะสถานประกอบการ $0.238 \times 0.157 = 0.037$ และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ $0.037 + 0.086 = 0.123$ ดังนั้นรายได้จึงทั้งมีอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านลักษณะสถานประกอบการต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง

10. สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว ลักษณะส่วนตัว ลักษณะของสถานประกอบการ และสมรรถนะของแรงงานต่างด้าว ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงให้เห็นว่าความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน โดยที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าสามารถปรับตัวและมีสมรรถนะในการทำงานได้ดีกว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ไม่มีความรู้หรือความรู้น้อยเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว

11. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบลำดับกลุ่ม (Hierarchical Multiple) ปรากฏว่าตัวแปรในกลุ่มภูมิหลังทางสังคม-เศรษฐกิจ (Socio-Economic Status: SES) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน สภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ การปรับตัวของแรงงาน และสมรรถภาพของตนเองในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ระหว่างกัน และตัวแปรต่างๆ ในฐานะตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสมรรถนะภาพในการทำงานในฐานะตัวแปรตาม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-39 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับประถม/ไม่ได้เรียน และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท

2. เมื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยทางด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวสูงสุด คือแรงงานต่างด้าวมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว ทั้งหมด 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 คนต่างด้าวจะทำงานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตแล้วเท่านั้น ประเด็นที่ 2 คนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว ก่อนใบอนุญาตทำงานสิ้นอายุ และประสงค์จะทำงานต่อต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนจึงจะทำงานได้ และ ประเด็นที่ 3 คุณสมบัติของคนต่างด้าว ที่จะขออนุญาตทำงานได้ ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยหรือโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง ประเด็นคุณสมบัติของคนต่างด้าว ที่จะขออนุญาตทำงานได้ ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่น

เพื่อนไม่สมประกอบ ประเด็นคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้วต้องมีใบอนุญาตไว้หรือมีอยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา

3. การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model)

3.1 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model) ที่ 1 สมรรถภาพของตนเองในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าขึ้นโดยตรงกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การปรับตัวของแรงงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ และเพศ อย่างมีนัยสำคัญที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวเพศหญิง ซึ่งเป็นแรงงานที่มีความรู้ที่ดีทางด้านกฎหมายแรงงาน แต่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ปรับตัวได้ไม่ดีนัก และแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในสถานประกอบการซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม แต่เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานสูง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปรับตัวของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือแรงงานที่ต่างด้าวมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ดี ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานได้ดี เพศของแรงงานต่างด้าวมีอิทธิพลโดยตรงกับการปรับตัวของแรงงานต่าง และลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญ ที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวชายสามารถปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานหญิง และแรงงานต่างด้าวชายอยู่ในสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการได้ดีกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง ในส่วนที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ของเพศคือตัวแปรสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวนั้น เพศของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยที่อิทธิพลทางอ้อมของเพศต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเท่ากับ 0.045 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.584 ดังนั้นเพศจึงมีทั้งอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของเพศต่อสมรรถภาพของตนเองผ่านตัวแปรการปรับตัวของแรงงานเท่ากับ 0.021 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.137 ดังนั้นเพศจึงมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวของแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของเพศต่อสมรรถภาพของตนเองผ่านตัวแปรลักษณะสถานประกอบการเท่ากับ 0.015 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.101 ดังนั้นเพศ จึงมีทั้งอิทธิพลโดยตรงและอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านลักษณะสถานประกอบการต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง

3.2 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model) ที่ 2 สมรรถภาพของตนเองในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าขึ้นโดยตรงกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การปรับตัวของแรงงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ และอายุ อย่างมีนัยสำคัญ ที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือ แรงงานที่มีอายุมาก, แรงงานที่มีความรู้ที่ดีทางด้านกฎหมายแรงงาน แรงงานที่ปรับตัวได้ไม่ดีนัก และแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานสูง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมีอิทธิพลโดยตรงคือการปรับตัวของแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือแรงงานที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ดี มีการปรับตัวได้ดี แรงงานที่มีอายุมากมีอิทธิพลโดยตรงกับการปรับตัวของแรงงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญ ที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือ แรงงานที่มีอายุมาก

สามารถปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานที่มีอายุน้อย และแรงงานที่มีอายุมาก สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการได้ดีกว่าแรงงานที่มีอายุน้อย ในส่วนที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ของอายุคือตัวแปรสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว นั้น อายุของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า นั้นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว ดังนี้ อิทธิพลทางอ้อมของอายุต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเท่ากับ 0.004 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.543 ดังนั้นอายุ จึงมีทั้งอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของอายุต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรการปรับตัวของแรงงานเท่ากับ 0.016 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.129 ดังนั้นอายุจึงมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวของแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของอายุต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรลักษณะสถานประกอบการเท่ากับ 0.022 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.108 ดังนั้นอายุ จึงมีทั้งอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านลักษณะสถานประกอบการต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง

3.3 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model) ที่ 3 สมรรถภาพของตนเองในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าขึ้นโดยตรงกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การปรับตัวของแรงงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญ ที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือ แรงงานที่มีสถานภาพการสมรสเรียบร้อยแล้ว, แรงงานที่มีความรู้ที่ดีทางด้านกฎหมายแรงงาน แรงงานที่ปรับตัวได้ไม่ดีนัก และแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานสูง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมีอิทธิพลโดยตรงคือการปรับตัวของแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือ แรงงานที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ดี มีการปรับตัวได้ดี แรงงานที่มีสถานภาพการสมรสเรียบร้อยแล้วมีอิทธิพลโดยตรงกับการปรับตัวของแรงงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญ ที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือ แรงงานที่มีสถานภาพการสมรสเรียบร้อยแล้วปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานที่มีสถานภาพโสด และแรงงานที่มีสถานภาพการสมรสเรียบร้อยแล้วอยู่ในสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการได้ดีกว่าแรงงานที่มีสถานภาพโสด ในส่วนที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ของสถานภาพสมรส คือตัวแปรสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว นั้น สถานภาพการสมรสของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า นั้นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว ดังนี้ อิทธิพลทางอ้อมของสถานภาพสมรส ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเท่ากับ 0.003 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.524 ดังนั้นสถานภาพสมรส จึงมีทั้งอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยมีอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของสถานภาพสมรส ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรการปรับตัวของแรงงานเท่ากับ 0.013 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.497 ดังนั้นสถานภาพสมรส จึงมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวของแรงงานต่อสมรรถภาพของ

ตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของสถานภาพสมรส ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรลักษณะสถานประกอบการเท่ากับ 0.000 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.086 ดังนั้นสถานภาพสมรส จึงทั้งมีอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านลักษณะสถานประกอบการต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง

3.4 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Model) ที่ 4 สมรรถภาพของตนเองในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าขึ้นโดยตรงกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การปรับตัวของแรงงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ และรายได้ มีนัยสำคัญ ที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือ แรงงานที่มีสถานภาพการสมรสเรียบร้อยแล้ว, แรงงานที่มีความรู้ที่ดีทางด้านกฎหมายแรงงาน แรงงานที่ปรับตัวได้ไม่ตึง และแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานสูง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมีอิทธิพลโดยตรงคือการปรับตัวของแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือ แรงงานที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ดี มีการปรับตัวได้ดี แรงงานที่มีรายได้สูงมีอิทธิพลโดยตรงกับการปรับตัวของแรงงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญ ที่ $P \leq 0.05$ กล่าวคือ แรงงานที่มีรายได้สูงปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานที่มีรายได้ต่ำ และแรงงานที่มีรายได้สูงอยู่ในสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการที่ดีกว่าแรงงานที่มีรายได้ต่ำ ในส่วนที่เกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ของรายได้คือตัวแปรสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวนั้น รายได้ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว ดังนี้ อิทธิพลทางอ้อมของรายได้ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเท่ากับ 0.021 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ = 0.560 ดังนั้นรายได้ จึงทั้งมีอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยมีอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของรายได้ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรการปรับตัวของแรงงานเท่ากับ 0.010 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.121 ดังนั้นรายได้จึงมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวของแรงงานต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของรายได้ต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าวผ่านตัวแปรลักษณะสถานประกอบการเท่ากับ = 0.037 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.123 ดังนั้นรายได้ จึงทั้งมีอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยทางอ้อมผ่านลักษณะสถานประกอบการต่อสมรรถภาพของตนเองของแรงงานต่างด้าว โดยอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางตรง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน ควรเข้ามามีบทบาทในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง

2. สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ให้ประชาชนในท้องถิ่นทุกกลุ่ม ได้เข้าร่วม การรับรู้การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในพื้นที่เพื่อการช่วยกันสอดส่องป้องกันภัยที่อาจเกิดขึ้นในท้องถิ่น

3. ส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ผลกระทบและข้อควรระวังเกี่ยวกับการ ใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการต่างๆ

4. ภาครัฐบาลควรเอื้อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการที่มีความประสงค์จะใช้แรงงานต่างด้าวในการออก ใบอนุญาตที่เน้นการส่งเสริมและช่องทางการออกใบอนุญาตที่มีระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น และควรมีการส่งเสริม พัฒนาทักษะที่สำคัญในการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว

5. การทำงานเชิงรุกของภาครัฐบาลที่ควรมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ในการบริหารจัดการ รวมถึงมี ช่องทางในการร้องเรียนเรื่องต่างๆ ให้กับแรงงานต่างด้าว ที่ผ่านมาแรงงานต่างด้าวมักจะโดนเอาเปรียบเสมอ ในด้านต่าง ๆ

6. สร้างมาตรการป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้าง (ความมั่นคงของแรงงานต่างด้าว) รวมถึงการจ้าง งานในสถานประกอบการ

7. ผู้ประกอบการควรปฏิบัติต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอย่างเท่าเทียม กัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติในภาพรวม
2. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายและแบบผิดกฎหมาย ของนายจ้าง/สถานประกอบการ
3. ศึกษาแนวทางการปรับปรุงการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวอย่างเสรีระหว่างประเทศในภูมิภาค โดย ข้อตกลงแบบทวิภาคี (MOU) ให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชีวัน บัวแดง. (2554). การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของทนายทนายที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจาก

ประเทศเมียนมาร์ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

จันทร์จारी เกตุมาโร. (2556). อาชีวนามัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

งามพิศ ศิริเวชดำรง และคณะ. (2559). การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวลาวในบริบทด้านสุขภาพ เศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดอุดรธานี. วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(3), 413 - 426.

วิจิตร วรุตบางกุล. (2521). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา เบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 2.

สมุทรปราการ : ชนิษฐาการพิมพ์.

วิโรจน์ เจริญลักษณ์ และคณะ. (2560). การจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทท่องเที่ยวขนาดใหญ่ จำกัด(มหาชน) สาขาระนอง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง. วารสาร Veridian E-Journal, 10(3), 2027 – 2040.

สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2560). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ
ที่ราชอาณาจักร ประจำเดือนพฤษภาคม. สืบค้นจาก

[https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/0/pull/category/
view/list-label](https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/0/pull/category/view/list-label)

สมสกุล เบนิตและคณะ. (2560). การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลใน
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครพบว่าความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของแรงงานต่างด้าวของสถาน
ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. **วารสาร Veridian E-Journal,**
10(1), 1376 – 1393.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review
and recommended two-step approach. **Psychological Bulletin, 103(3), 411–423.**

Black, & Stevens. (1996). **Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences.** (3rd ed.).
Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associate, Inc

Coleman. (1981). **Abnormal Psychology and Modern Life.** New York: Bombay

Comrey, A. L. (1973). **A first course in factor analysis.** New York: Academic Press.

Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). **A first course in factor analysis.** Hillsdale, NJ: Lawrence
Erlbaum.

Kline, R. B. (2011). Methodology. in **the Social Sciences. Principles and practice of
structural equation modeling.** (3rd ed.). New York: Guilford Press.

McClelland, David C. (1962). **Business Drive and National Achievement.** New York: D. Van
Nostrand.

Roy, C. (1999). **The Roy Adaptation Model** (2nd ed.). Connecticut: Appleton & Lange.

Roy, C. (1984). **Introduction to Nursing: An Adaptation Model** (2nd ed.). Englewood Cliffs,
New Jersey: Prentice Hall.

Schumacher, R. E., & Lomax, R. G. (2010). **A Beginners Guide to Structural Equation
Modeling: SEM.** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.