



การบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร

กันยา ศรีสวัสดิ์*

พิภพ วังเงิน**

อดิพร เกิดเรือง***

(วันรับบทความ : 5 พฤษภาคม 2562 / วันแก้ไขบทความ : 20 มิถุนายน 2562 / วันตอบรับบทความ : 20 มิถุนายน 2562)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาครมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยผสมวิธี (mixed methods methodology approach) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน 90,000 คน (ข้อมูลสถิติจำนวนประชากร, 2560) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 2014) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนผลการวิจัย พบว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากในรายข้ออยู่ในระดับมากส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ นอกจากนี้ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา กับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร ควรมีการกำหนดแผนแม่บทและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากในแต่ละพื้นที่มีบริบทที่แตกต่างกัน คือ 1. รัฐควรสนับสนุนให้มีการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะในเรื่องอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย 2. รัฐควรมีการจัดการฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง โดยมีมาตรการในแง่ของกฎหมาย

คำสำคัญ: การบริหารแรงงาน/ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า/ จังหวัดสมุทรสาคร

* นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

** รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

*** ผู้อำนวยการสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยชินวัตร



Administration of Myanmar Nationals Working in Samut Sakhon Province

Kanya Srisawat^{*}

Pipob Vachung Ngern^{**}

Atiporn Gerdrung^{***}

(Received Date : May 5, 2019, Revised Date : June 20, 2019, Accepted Date : June 20, 2019)

Abstract

The Research on Management of Burmese migrant workers by Thai entrepreneurs in Samut Sakhon Province has the following objectives: 1. to study the management of Burmese migrant workers by Thai entrepreneurs in Samut Sakhon Province; 2. to study the factors that affect the management of Burmese migrant workers by Thai entrepreneurs in Samut Sakhon Province; and 3. to study the relationship between the factors affecting the management of Burmese migrant workers by Thai entrepreneurs in Samut Sakhon Province. A mixed methodological approach was used. The sample group was 400 out of the 90,000 Burmese industrial workers currently working in Thailand (population statistics, 2017) (Yamane, 2014). The overall picture shows a high level in each item. Psychological factors has the highest mean, followed by social and economic factors. In addition, results show environmental factors, social and economic factors, psychological factors and the management of Burmese migrant workers at the statistical significance level of .01. Results suggest that Burmese migrant labor management by Thai entrepreneurs in Samut Sakhon Province should follow a master plan with clear strategies because each area requires a different approach. The state should support the protection of foreign workers who are legally registered, especially with regard to the rate of wages. The state should also maintain a comprehensive foreign labor database with measures in terms of laws.

Keywords: Labor Management/ Burmese Migrant Workers / Samut Sakhon Province

^{*} Ph.D. students, Public Administration, Shinawatra University

^{**} Associate Professor, Public Administration, Shinawatra University

^{***} Director, Institution of Public Administration and Governance, Shinawatra University



ความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจที่มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของโลก ทำให้หลายประเทศมีความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจในธุรกิจอุตสาหกรรมเกิดขึ้นอย่างมากมาย และนั่นก็รวมไปถึงประเทศไทยที่มีความเจริญก้าวหน้าทางภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่เป็นจำนวนมากในหลายเขตพื้นที่และในหลายจังหวัดมีธุรกิจทางด้านอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมาใหม่เป็นจำนวนไม่น้อย และก็รวมไปถึงในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครลงมาจากจังหวัดสมุทรปราการ และไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดเก็บภาษีก็มีการจัดเก็บบรจจากพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทำให้เห็นว่าจังหวัดสมุทรสาคร ทางด้านเศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วเหมือนกันไม่ว่าจะเป็นธุรกิจภาคอุตสาหกรรม หรือธุรกิจด้านประมง จังหวัดสมุทรสาคร มีธุรกิจทั้งสองประเภทนี้ อยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก และการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของภาคธุรกิจในด้านต่าง ๆ ของจังหวัดสมุทรสาครและความเป็นอยู่ของประชากรที่มีอยู่อย่างหนาแน่นไม่ว่าจะเป็นคนพื้นที่ในจังหวัดหรือคนนอกพื้นที่ ที่ย้ายถิ่นฐานมาจากต่างจังหวัดเข้ามารวมอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก และยังรวมไปถึงคนต่างชาติต่างภาษา ไม่ว่าจะเป็นคนสัญชาติลาว เขมร พม่า หรือว่าคนมอญ ต่างก็อพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำนกอาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย หรือไม่ถูกกฎหมายก็ตาม ล้วนแต่มีความประสงค์จะเข้ามาประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน ทั้งในด้านฝีมือและในด้านที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องของการเป็นล่ามเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ใช้แรงงานกับเจ้าของธุรกิจธุรกิจอุตสาหกรรมโรงงาน และธุรกิจด้านประมง ซึ่งทั้งสองอาชีพนี้มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมากโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ มาดำเนินธุรกิจเกิดขึ้นใหม่ในหลายกิจการรวมไปถึงธุรกิจภาคครัวเรือนและธุรกิจประมงที่เป็นอาชีพดั้งเดิมของคนในจังหวัดสมุทรสาคร(สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร,2559) ความวุ่นวายทางด้านการเมืองภายในประเทศพม่าที่ไม่หยุดนิ่งมีความขัดแย้งแบ่งชนชั้นประชากรกันเองภายในประเทศการขีดจำกัดสิทธิในหลายเรื่องของการประกอบอาชีพที่จะต้องเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวไม่สามารถทำได้อย่างอิสระเหมือนกับประเทศเพื่อนบ้านรัฐบาลไม่ให้การสนับสนุนกับประชากรภายในประเทศและอีกหลายปัจจัยที่ทำให้ประชากรประเทศพม่าอพยพมาตามชายแดนประเทศไทย และอีกหลายประเทศที่ประชากรประเทศพม่าต้องหลบหนีเข้ามาอย่างถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย ก็เพื่อหวังจะให้ตัวเองและคนในครอบครัว อยู่ดีกินดี และค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายได้ที่น้อยไม่เพียงพอกับความเป็นอยู่ของคนในครอบครัวแรงงานต่างด้าวไม่เป็นอิสระจะถูกควบคุมโดยทางรัฐบาลพม่าจะเป็นผู้กำหนดทางรัฐบาลพม่า และอีกหลายสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวพยายามหลบหนีเข้ามายังประเทศเพื่อนบ้าน (กฤตยา อาชวนิตกุล และ ภาวจนสาระ, 2547)



คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ไว้ดังนี้

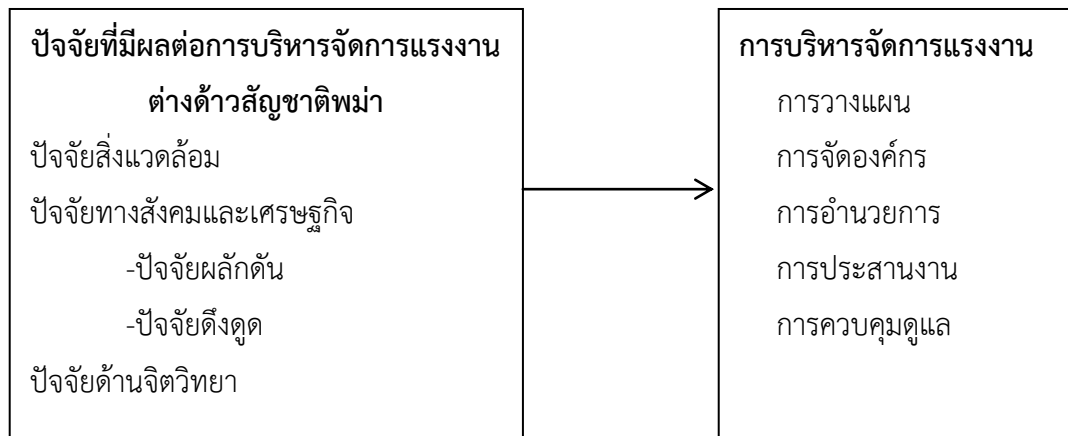
1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร



กรอบแนวคิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัด
สมุทรสาคร



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร” ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) คือการวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ กล่าวคือ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพก่อนแล้วจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณการวิจัย ในบทนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. รูปแบบของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เข้ามาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยเป็นไปตามลำดับ กล่าวคือ ทำการวิจัยเชิงคุณภาพก่อนเพื่อให้ได้ประเด็นที่สำคัญและชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือและมีน้ำหนักในการนำข้อมูลไปสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และหาข้อมูลจากการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample) ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเฉพาะใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกะทู้แบน และอำเภอบางหญ้าแพรกจำนวน 90,000 คน (สถิติจำนวนประชากรจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560)

2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Yamane, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนของการสุ่มตัวอย่างดังนี้ขั้นตอนที่ 1 แบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม โดย



แยกตามอำเภอ 3 อำเภอ ในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบางหญ้าแพรก ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้ง 3 กลุ่มโดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง ตามความพร้อมและความสนใจของกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งที่ผู้วิจัยจะต้องพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง (validity) และมีความเชื่อถือได้ (reliability) โดยนำตัวแปรที่พัฒนามาจากกรอบการวิเคราะห์ (theoretical framework) มากำหนดหาตัวชี้วัด แล้วสร้างเป็นข้อคำถามโดยที่ผู้วิจัยจะใช้ในการสร้างมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale)

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล (data collection) จะใช้แบบสอบถามซึ่งพัฒนาจากขั้นตอนที่แล้วซึ่งเป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด แต่อย่างไรก็ตาม ในแต่ละตอนของการถามตัวแปรหนึ่งๆ จะให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นต่อการการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองระหว่างเดือน กุมภาพันธ์-31 กรกฎาคม 2561 วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ประสานสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยชินวัตร ตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล แล้วจึงจะเข้าเก็บข้อมูลโดยจะเก็บข้อมูลตามแผนการสุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

5. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมผลการวิจัย และเอกสารทางวิชาการต่างๆ ของหน่วยงานราชการหรือเอกชน ซึ่งจะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดในการวิจัย การกำหนดแนวทางการในการศึกษา และการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการวิจัย

5.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสำรวจ (Survey research) แบ่งเป็นข้อมูล ดังนี้

ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) ใช้วิธีการ ดังนี้

1) ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร ถือว่าเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน

2) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้การเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Research) ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non – Participant Observation) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



3) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In - depth Interview) ด้วยการสัมภาษณ์จากตัวแทนของผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครจาก 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกะทู้แบน และอำเภอบางหญ้าแพรก อำเภอละ 5 คน รวม 15 คนสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นบทสัมภาษณ์ใหม่ เพื่อนำไปใช้ตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างจากการใช้แบบสอบถาม ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะสุ่มตัวอย่างจากประชาชน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกะทู้แบน และอำเภอบางหญ้าแพรก ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis) ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 17.0 โดยใช้สถิติ 2 ประเภทคือ สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นการวิเคราะห์ขั้นต้นที่นำเสนอการพรรณนาข้อมูล ซึ่งจะนำเสนอในรูปของร้อยละ (percentage) ความถี่ร้อยละค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงตีความ(Inference statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงไปยังประชากรซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นสถิติหลัก เพื่อการทดสอบสมมติฐานโดยมีสถิติที่ใช้ดังนี้ ค่า ที – เทส เอฟ – เทส (T- test) (F – test) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 211 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.8 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดจำนวน 199 คนคิดเป็น ร้อยละ 49.8 รองลงมาตามลำดับมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุดจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรีน้อยที่สุดจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ส่วนใหญ่ มีรายได้ 50,001- 100,000 บาท/เดือน จำนวน 161 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.3 รองลงมา มีรายได้ 100,001 - 150,000 บาท/เดือน จำนวน 147 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.8 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่ง รองผู้จัดการฝ่าย จำนวน 163 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.8 รองลงมา คือทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 112 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.0 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 201 คนขึ้นไป) จำนวน 283 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.8 รองลงมา ทำงานในกิจการขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 51-200 คน) จำนวน 72 คนคิดเป็น ร้อยละ 18.0



2. การบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมเห็นด้วยในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาเห็นด้วยในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 รองลงมา คือ ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.67 และเมื่อศึกษารายด้านพบว่า ด้านจิตวิทยา ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครเห็นด้วยในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วยเป็นลำดับแรกคือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าควรมีความเคารพและนับถือต่อหัวหน้างานและนายจ้างโดยเห็นด้วยใน ระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าควรรักษาผลประโยชน์ ของนายจ้าง โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 ส่วนประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้าย คือความปลอดภัยของนายจ้าง แต่ยังเห็นด้วยใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.60

2.1 จากการศึกษาปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจพบว่าผู้ประกอบการคนไทยใน จังหวัดสมุทรสาครเห็นด้วยในระดับมากกว่าปัจจัยด้านปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหาร แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาปัจจัยผลักดัน พบว่า ประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับแรก คือ สภาพความเป็นอยู่ในประเทศบ้านเกิดไม่ดี โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย สูงสุด เท่ากับ 3.91 รองลงมา คือ ความตกต่ำทางเศรษฐกิจของประเทศบ้านเกิดของแรงงานต่างด้าว โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 ส่วนประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัด สมุทรสาคร เห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้ายคืออัตราการว่างงานในประเทศพม่าแต่ยังเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.43 โดยเห็นด้วยในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาปัจจัยดึงดูด พบว่า ประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วยเป็นลำดับแรกคือค่าใช้จ่ายในการยื่น จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ไม่สูงโดยเห็นด้วยในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการทำงานโดยเห็นด้วยในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนประเด็นที่ ผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาครเห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้ายคือความทันสมัยของเครื่องจักร ในสถานประกอบการแต่ยังเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.50 กล่าวโดยสรุป ปัจจัย ดึงดูดมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร มากกว่า ปัจจัยผลักดัน

2.2 จากการศึกษาปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมพบว่าผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัด สมุทรสาคร เห็นด้วยในระดับมากกว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ



พบว่า ประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับแรกคือความขยัน และอุตสาหะของแรงงานต่างด้าว โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนไทย โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาครเห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้ายคือ การแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ยังเห็นด้วยในระดับมากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.50

2.3 ผลการศึกษาปัจจัยดึงดูดมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครพบว่ามากกว่าปัจจัยผลักดัน น่าจะเป็นเพราะเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานพม่ามีความตื่นตัวในการทำงาน ซึ่งมีผลกับการทำงานของตัวแรงงานสอดคล้องกับ เปวีกา ชูบรรจง และ วรดา แดงสอน (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยดึงดูดมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อยู่ในระดับมาก

2.4 ผลการศึกษาปัจจัยด้านปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครเห็นด้วยในระดับมาก ว่ามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับแรก คือ ความขยันและอุตสาหะของแรงงานต่างด้าว โดยเห็นด้วยในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความคุ้นชินกับการไม่มีงานทำและไม่มีรายได้ เมื่อได้รับการจ้างงาน จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับวิมลพรชัยวัฒนากร (2549) ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในระดับมากรองลงมาคือภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนไทย โดยเห็นด้วยในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะ เมื่อได้รับการจ้างงาน เจ้าของกิจการจะจัดให้มีการอบรมในเรื่องการปฏิบัติงาน โดยผ่านเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อทำความเข้าใจในการทำงาน สอดคล้องกับสมเกียรติ สังข์นาค, สีน พันธ์พิณิจ (2557) ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนไทย มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้าย คือ การแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่ยังเห็นด้วยในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะเนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีหลักฐานของการเข้ามาในประเทศอย่างถูกต้องและได้รับการถ่ายทอดจากผู้ที่ผ่านมาทำงานก่อนหน้านี้ให้สมยอมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สอดคล้องกับโลมฤทัย วงษ์น้อย (2550) ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า การแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก



3. การบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วยในระดับมาก ว่าควรมีการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับแรก เกี่ยวกับบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า คือ กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่พอใจโดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.27 รองลงมา คือควรมีการจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 ส่วนประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับสุดท้าย เกี่ยวกับบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าคือ มีที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.40

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยพบว่า ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยพบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยพบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รวมถึงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย พบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามากขึ้นตามไปด้วย

6. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยากับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยพบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 หมายถึงยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยาเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามากขึ้นตามไปด้วย

7. ผลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informants) มีความคิดเห็น



ที่สอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครว่าสภาพการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครมีปัญหาด้านเศรษฐกิจเนื่องจากผู้ประกอบการในประเทศไทยต้องการแรงงานราคาถูก อีกทั้งอยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่างจึงเลือกที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติในกระบวนการผลิตที่ไม่ต้องอาศัยทักษะมากนักส่งผลให้แรงงานไทยระดับล่างมีโอกาสดำรงทำน้อยลงโดยเฉพาะ จังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติหนาแน่นซึ่งจากการมีอุปทานแรงงานระดับล่างเพิ่มขึ้นส่งผลต่ออัตราค่าจ้างที่แรงงานไทยได้รับต่ำลงด้วยนอกจากนี้การยึดติดกับความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของผู้ประกอบการอาจไม่กระตุ้นให้ผู้ประกอบการหาทางเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อแสวงหาความได้เปรียบด้านอื่นๆและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครพบว่าเกิดจากปัญหาทางด้านสังคมปัญหาด้านอาชญากรรมและปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

8. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) พบว่าในภาพรวมมีความเห็นสอดคล้องกันกับปัญหาที่พบบ่อยครั้งจากนโยบายอนุญาตให้จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ คือ 1. ปัญหาในเรื่องการถือบัตรประจำตัวและใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติทั้งนี้นายจ้างจำนวนหนึ่งมักจะยึดบัตรประจำตัวและใบอนุญาตทำงานของแรงงานเอาไว้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเมื่อแรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องออกไปนอกที่พักหรือสถานที่ทำงาน เมื่อถูกเจ้าหน้าที่เรียกตรวจและไม่สามารถแสดงบัตรได้ก็ย่อมทำให้แรงงานเหล่านี้มีความผิดทางกฎหมาย หรือเมื่อต้องไปติดต่อหรือรับบริการต่างๆ เช่น การไปใช้บริการสถานพยาบาลซึ่งแรงงานมีสิทธิที่จะใช้บริการในลักษณะของหลักประกันสุขภาพ คือจ่ายเพียงสามสิบบาทต่อครั้งก็อาจจะทำให้แรงงานต้องจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เป็นจริง ทั้งนี้ตามกฎหมายแล้วระบุไว้อย่างชัดเจนว่าแรงงานจะต้องเป็นผู้ที่ถือบัตรเอง 2. ปัญหาในเรื่องการจ้างงานและสิทธิแรงงานตามกฎหมายแรงงานส่วนหนึ่งยังคงอยู่ในระบบการจ้างงานที่นายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (Labour Protection Act) ทั้งในเรื่องการรับค่าแรงที่ไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด ชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่างๆ ในช่วงปีที่ผ่านมาพบว่าปัญหาในเรื่องนี้ได้รับการพูดถึงมากขึ้นและแรงงานหลายส่วนได้เข้ามาใช้กลไกการคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว แต่การตอบโต้ของนายจ้างก็มักจะใช้วิธีการเลิกจ้างทำให้แรงงานไม่สามารถทำงานต่อไปและถูกส่งกลับ แต่ในปีนี้การเปลี่ยนแปลงนโยบายที่แยกสิทธิในการทำงานและสิทธิอยู่อาศัยออกจากกันทำให้แรงงานสามารถเข้ามาใช้กลไกคุ้มครองแรงงานได้ง่ายมากขึ้น 3. ปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และค่าชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายต่อสุขภาพค่อนข้างมาก ทำให้พบว่าหลายครั้งแรงงานจำนวนมากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน หลายครั้งทำให้สูญเสียอวัยวะ พิการ หรือเสียชีวิต โดยปกติแล้วแรงงานสามารถเรียกร้อง



ค่าชดเชยได้จากกองทุนเงินทดแทนที่ได้จากการที่นายจ้างจ่ายสมทบในกองทุน แต่ที่ผ่านมานายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนนี้ นอกจากนั้นแล้วแรงงานข้ามชาติไม่ได้เข้าระบบประกันสังคม ทำให้ยังมีปัญหาบางประการต่อการเข้าไปใช้กองทุน และแรงงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้มากนัก นอกจากนี้แล้วยังพบว่าเมื่อแรงงานที่จะต้องได้รับค่าชดเชยจากกรณีต่างๆ เช่น เสียชีวิตและไม่สามารถไปรับค่าชดเชยด้วยตนเองได้ ก็มักจะประสบปัญหาในเรื่องผู้รับค่าชดเชยแทนเนื่องจากปัญหาสถานภาพทางกฎหมายของคู่สมรสหรือทายาท เช่น ภรรยาของผู้เสียหายไม่ได้มีการจดทะเบียนสมรสหรือมีเอกสารทางราชการรับรองการสมรส หรือไม่มีหลักฐานในการรับรองการเป็นบุตร ทำให้ไม่สามารถรับค่าชดเชยทดแทนได้ ซึ่งก็ก่อให้เกิดปัญหาในการรับค่าชดเชยแทนเป็นอย่างมาก นอกจากนั้นยังพบปัญหาอื่นๆ เช่น ความขัดแย้งทางโครงสร้าง (structural) ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล (intrapersonal) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (interpersonal) ในภาพรวมมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องของการหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้ภาษาที่เป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารที่มีวิธีการสื่อสารต่างกันและไม่เหมือนกันคนที่มาจากคนละวัฒนธรรมวิธีการสื่อสารต่างวัฒนธรรมจึงมีปัญหาเกิดขึ้น การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการมีอคติ (Anxiety) ต่อชาวพม่าไทยลดการมีอคติโดยมีศาสนาเข้ามาเป็นตัวกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างชาวพม่า และคนไทย ให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันไม่ว่าจะเป็นในการแสดงออกถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ต้องร่วมมือกันหาข้อยุติที่รวมเอาข้อดีได้ทั้งสองฝ่าย การประนีประนอม (compromising) เป็นอีกวิธีหนึ่ง เมื่อเห็นว่าความขัดแย้งอาจนำมาซึ่งการชะงักงันของการทำงานขององค์การผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง สิทธิมนุษยชน ความเป็นธรรม ความถูกต้อง ในการแก้ไขปัญหา (จินตนา บุญบงการ, 2553)

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งมีสาระสำคัญและประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาครพบว่าผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วยในระดับมาก ว่าควรมีการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับแรก เกี่ยวกับบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า คือ กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.27 รองลงมา คือ ควรมีการจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 ส่วนประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับสุดท้าย เกี่ยวกับบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าคือมีที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.40 จึงส่งผลทำให้ระดับการบริหาร



แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครในการ กำหนดอัตรา ค่าตอบแทนที่พึงใจเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาคือการจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน ให้มีคุณภาพ ส่วนประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับสุดท้าย เกี่ยวกับบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าคือการมีที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยเห็นด้วย ในระดับปานกลางสาเหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะ ในการเปิดขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จังหวัด สมุทรสาครดำเนินการจัดตั้งศูนย์ One Stop Service แต่ผู้ประกอบการก็ยังมีความคิดว่าขั้นตอนและ กระบวนการในการอนุญาตทำงานยังไม่ชัดเจน ยุ่งยาก ใช้เวลามาก การกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายส่งผล ต่อผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว อีกทั้งระยะเวลาดำเนินการภาครัฐกำหนดนโยบายการเปิดให้ ขึ้นทะเบียนบ่อยครั้งขึ้นบางครั้งเกิดความล่าช้าซึ่งมีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐมี จำนวนไม่ เพียงพอต่อการให้บริการ การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวขาดการบูรณาการร่วมกัน ในการจัดทำฐานข้อมูลประวัติบุคคล ส่งผลให้ฐานข้อมูลประวัติบุคคลไม่ครบถ้วน และมีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การให้ความรู้ ความเข้าใจ และการประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ ผู้ประกอบการ ได้รับการให้ความรู้ ความเข้าใจ และการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง แต่การสื่อสารให้ถึงแรงงาน ต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวได้รับข้อมูลข่าวสารน้อยมาก หน่วยงาน ภาครัฐขาดการบูรณาการร่วมกันในการที่จะให้ความรู้ ความเข้าใจ และการประชาสัมพันธ์ เนื่องจากมี ความซ้ำซ้อน และเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องที่ต้องการให้ความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่ต้องการประชาสัมพันธ์

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการ คนไทยในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วยในระดับ มาก ว่าปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจและปัจจัยด้านจิตวิทยา ทั้ง 3 ปัจจัย ในภาพรวม มีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัด สมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านจิตวิทยา โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.95 รองลงมา คือ ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 ส่วนปัจจัยที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วยเป็นลำดับ สุดท้าย คือ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม แต่ยังเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.67 สอดคล้องกับพระมหาแพง เดชสีโล (ชานิงาน) (2556)ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่าง ด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพ การทำงานให้มีคุณภาพ ส่งผลให้การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีสมาธิในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมไม่มีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็น



กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ สอดคล้องกับ วิมล พรชัยวัฒนากร (2549) ศึกษาเรื่องปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวม 5 ด้าน พบว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าให้ความร่วมมือในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ผลกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวม พบว่าปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มากขึ้นตามไปด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระหว่างปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในประเด็นต่างๆ โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ในภาพรวม พบว่า โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามากขึ้นตามไปด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระหว่างปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยประเด็นต่างๆในภาพรวม พบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มากขึ้นตามไปด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระหว่างปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดกับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในประเด็นต่างๆในภาพรวม พบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มากขึ้นตามไปด้วย



เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ในรายประเด็น ด้วยค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยากับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในประเด็นต่างๆ โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มากขึ้นตามไปด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยากับการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยในประเด็นต่างๆ โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) มีความหมายในหลายมิติและแนวทางการศึกษาของแต่ละคนซึ่งมีผู้ให้ความหมาย Maslow, A.H. (2014) ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบลำดับขั้นของความต้องการหรือ “Hierarchy of Needs” ของมนุษย์ ผู้ประกอบการยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามากขึ้นตามไปด้วย เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ในรายประเด็น ได้ผลดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี อาจเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ สาวิตา กุ้ยรักษา ศึกษาเรื่องการสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการเพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ทุนการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า การวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี ส่งผลให้การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก



2. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับพระมหาแพง เดชสีโล ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ ส่งผลให้การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีสมาธิในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมไม่มีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ น่าจะเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าสนใจในเรื่องของรายได้ในการทำงานมากกว่าสอดคล้องกับ พรชัย วัฒนกร ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ ไม่มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว

4. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าวน่าจะเป็นเพราะยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับวิมล พรชัยวัฒนกร ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวม 5 ด้าน พบว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าให้ความร่วมมือในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ อธิพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในระดับมาก



6. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมไม่มีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการจัดสรรรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน น่าจะเป็นเพราะแรงงานต่างมีประสบการณ์จากการทำงานจึงไม่กระทบการกับการทำงาน สอดคล้องกับจำรัส อึ้งศรีวงษ์ ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการจัดสรรรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ารับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับสุดท้าย เกี่ยวกับบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า คือ มีที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยเห็นด้วยในระดับปานกลาง น่าจะเป็นเพราะเมื่อได้รับการจ้างงาน เจ้าของกิจการจะต้องจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัย เพื่อความสะดวกสบายในการทำงานและประสานงาน อธิพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การจัดสวัสดิการในเรื่องที่พักอาศัย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ารักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ในระดับปานกลาง

7. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับอธิพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความรู้และเข้าใจระบบการทำงาน ในระดับมาก

8. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการลดอัตราการออกจางานของแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการลดอัตราการออกจางานของแรงงานต่างด้าว มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับสมเกียรติ สังข์นาค, สีน พันธุ์พินิจ ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การลดอัตราการออกจางานของแรงงานต่างด้าว มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

9. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับอธิพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้าง



แรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ารักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ในระดับมาก

10. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมไม่มีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการจัดหาที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีประสบการณ์จากการทำงาน จึงไม่กระทบกับเรื่องอื่น ๆ สอดคล้องกับสาวิตา กุ้ยรักษา ศึกษาเรื่อง การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการเพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ทุนการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า การจัดหาที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

11. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ น่าจะเป็นเพราะยังผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากเพียงใด จะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับโลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ไปสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนสไตน์ (Law of Migration: Ernest George Ravenstein) กล่าวว่า การอพยพย้ายถิ่น หมายถึง การที่ประชากรย้ายถิ่นจากสถานที่ แห่งหนึ่งไปตั้งถิ่นฐานในอีกสถานที่หนึ่งโดยสาเหตุปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูดเข้ามามีบทบาทสำคัญทำให้ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทยจะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มากขึ้นตามไปด้วย เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ในรายประเด็น ได้ผลดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี น่าจะเป็นเพราะ ยังผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมากเพียงใด จะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติ



พม่าในประเด็นการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ เปวิกา ชูบรรจง, วรดา แดงสอน ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี มีผลต่อการทำงานของแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่า อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็น จัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็น ความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ มากขึ้นตามไป ด้วย สอดคล้องกับอิพิงค์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการ จ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการ ทำงานให้มีคุณภาพ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความรู้และเข้าใจระบบการทำงาน ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็น กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทาง สังคมและเศรษฐกิจมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าใน ประเด็นกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับสวาทา กุ้ยรักษา ศึกษา เรื่องการสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่าง ด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการเพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงาน ต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถาน ประกอบการภาคอุตสาหกรรมภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครจำแนกตามประเภท ของอุตสาหกรรม ทวนการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า กำหนดอัตรา ค่าตอบแทนที่จูงใจ ส่งผลให้การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความกระตือรือร้น ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็น การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็น เพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมากเพียงใด จะยิ่งให้ ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ เปวิกา ชูบรรจง และ วรดา แดงสอน ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขต อำเภอเมือง จังหวัด



สมุทรสาคร พบว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็น การจัดทำบัตร/ ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงาน อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับจาร์ส อังศรีวงษ์ ศึกษาเรื่อง การจัดการ แรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การจัดทำบัตร/ ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น อยู่ใน ระดับมาก ส่วนประเด็นที่ผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร เห็นด้วย เป็นลำดับสุดท้าย เกี่ยวกับบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า คือ มีที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง น่าจะเป็นเพราะเมื่อได้รับการจ้างงาน เจ้าของกิจการจะต้องจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พัก อาศัย เพื่อความสะดวกสบายในการทำงานและประสานงาน

6. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็น กับการจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็น ความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน สอดคล้อง กับ โลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอ พบพระ จังหวัดตาก พบว่า การจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน ส่งผลต่อการ ทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

7. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็น กับการอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญ ต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในประเด็นการอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ อธิพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี ส่งผลให้ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความรู้และเข้าใจระบบการทำงาน ในระดับมาก

8. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็น กับการลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็น ความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว มากขึ้นตามไปด้วย



สอดคล้องโลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า การลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

9. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับสมเกียรติ สังข์นาค, สีน พันธุ์พินิจ ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

10. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจไม่มีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการจัดหาที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความรู้และเข้าใจระบบงานมากขึ้น สอดคล้องกับสาวิตา กุ้ยรักษา ศึกษาเรื่อง การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการเพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ทุนการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า การจัดหาที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว ไม่ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

11. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ มากขึ้นตามไป ด้วยสอดคล้องกับอธิพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การจัดสวัสดิการในเรื่องที่พักอาศัย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ารักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมาก



เพียงใด จะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มากขึ้นตามไปด้วยเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ในรายประเด็น ได้ผลดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปีมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับโลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า การวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับอติพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความรู้และเข้าใจระบบการทำงาน ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ เปวีกา ชูบรรจง, วรดา แดงสอน ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าวมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ สาวิตา กุ้ยรักษา ศึกษาเรื่อง การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร



มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการเพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ทนการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลให้การทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในประเด็นการจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในประเด็นการจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับจำรัส อึ้งศรีวงษ์ ศึกษาเรื่องการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า อัตราการว่างงานในประเทศพม่า อยู่ในระดับมาก

6. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในประเด็นกับการจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน น่าจะเป็นเพราะยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในประเด็นการจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน สอดคล้องกับอติพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า รักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ในระดับมาก

7. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในประเด็นกับการอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี น่าหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในประเด็นการอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ สาวิตา กุ้ยรักษา ศึกษาเรื่อง การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรม ต้องการเพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ทนการดำเนินงาน และระยะเวลา



ในการดำเนินงาน พบว่า การอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี ส่งผลให้การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

8. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะยังผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับสมเกียรติ สังข์นาค, สีน พันธุ์พินิจ ศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

9. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด น่าจะเป็นเพราะยังผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับโลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่าการกำหนดเวลาทำงาน - เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมาก

10. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันไม่มีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการจัดหาที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีประสบการณ์จากการทำงาน จึงไม่สนใจกับการปฏิบัติของเจ้าของโรงงาน สอดคล้องกับโลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า การจัดหาที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว ไม่ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว

11. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ น่าจะเป็นเพราะ ยังผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับอิทธิพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ารักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ในระดับมาก



ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยดึงดูดมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มากขึ้นตามไปด้วย เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ในรายประเด็น ได้ผลดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปีมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับโลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า การวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส - รายปี ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับอริพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความรู้และเข้าใจระบบการทำงาน ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ เปวิกา ชูบรรจง, วรดา แดงสอน ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบประกันสังคมให้มีความมั่นคง น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าใน



ประเด็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าวมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับสาวิตา กุ้ยรักษา ศึกษาเรื่อง การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการเพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ทุนการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลให้การทำงานของแรงงานต่างด้าวสุขภาพดีพามีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสุขภาพดีพามีในประเด็นการจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสุขภาพดีพามีในประเด็นการจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับจำรัส อึ้งศรีวงศ์ ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สุขภาพดีพามีในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า อัตราการว่างงานในประเทศพม่า อยู่ในระดับมาก

6. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสุขภาพดีพามีในประเด็นกับการจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสุขภาพดีพามีในประเด็นการจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน สอดคล้องกับอติพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสุขภาพดีพามีรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ในระดับมาก

7. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสุขภาพดีพามีในประเด็นกับการอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสุขภาพดีพามีในประเด็นการอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปีมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ สาวิตา กุ้ยรักษา ศึกษาเรื่อง การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรม



ต้องการเพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมภาคอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ทุนการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า การอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี ส่งผลให้การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

8. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะยังผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับสมเกียรติ สังข์นาค, สีน พันธุ์พินิจ ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

9. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด น่าจะเป็นเพราะยังผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับโลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า การกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับมาก

10. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันไม่มีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการจัดหาที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีประสบการณ์จากการทำงาน จึงไม่สนใจกับการปฏิบัติของเจ้าของโรงงาน สอดคล้องกับโลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า การจัดหาที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว ไม่ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว

11. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ น่าจะเป็นเพราะ ยังผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจด้านปัจจัยผลักดันมากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับอธิพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย



ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ารักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั้นหมายถึง ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มากขึ้นตามไปด้วย เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ในรายประเด็น ได้ผลดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี น่าจะเป็นเพราะยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับ โลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่องสถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่าการวางแผนกำลังคนเป็นรายไตรมาส-รายปี ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความสนใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับ อธิพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การจัดระบบสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานให้มีคุณภาพ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ารักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับจรัส อังศรีวงษ์ ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบประกันสังคมให้มีกับแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดระบบ



ประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับจรัส อังศรีวงษ์ ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับจรัส อังศรีวงษ์ ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การจัดทำบัตร/ขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก

6. ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน สอดคล้องกับสาวิตา กุ้ยรักษา ศึกษาเรื่อง การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการเพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาครจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ทุนการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า การจัดรถรับ-ส่ง แรงงานต่างด้าวระหว่างที่พักและที่ทำงาน ส่งผลให้การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

7. ปัจจัยด้านจิตวิทยาไม่มีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี น่าจะเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีความรู้และเข้าใจระบบงานมากขึ้น สอดคล้องกับจรัส อังศรีวงษ์ ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานในแต่ละปี ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีความสนใจงาน อยู่ในระดับมาก



8. ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับ โลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า การลดอัตราการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความตั้งใจทำงาน อยู่ในระดับมาก

9. ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นการกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ในเวลาที่บริษัทกำหนด มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับ อธิพงศ์ ทองแดง ศึกษาเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การกำหนดเวลาทำงาน-เลิกงาน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ารักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ในระดับมาก

10. ปัจจัยด้านจิตวิทยาไม่มีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับการจัดหาที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว น่าจะเป็นเพราะ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีความรู้และเข้าใจระบบงานมากขึ้น สอดคล้องกับสมเกียรติ สังข์นาค, สีน พันธุ์พินิจ ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การจัดหาที่พักสำหรับแรงงานต่างด้าว ไม่มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว

11. ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นกับระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ น่าจะเป็นเพราะ ยิ่งผู้ประกอบการเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตวิทยามากเพียงใด จะยิ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเด็นระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับ โลมฤทัย วงษ์น้อย ศึกษาเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ ส่งผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อยู่ในระดับมาก



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร ควรส่งเสริมนโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในองค์การให้มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน หรือศึกษาวัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานต่างด้าว

1.2 การบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาคร ควรส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมร่วมกันระหว่างแรงงาน แรกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรักความเข้าใจความเป็นอยู่ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของตนเองและเพื่อนบ้าน

1.3 การบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครควรส่งเสริมให้ผู้นำในองค์การมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน กฎหมายแรงงานต่างด้าวทั้งผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อป้องกันการทำผิด

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 รัฐควรสนับสนุนให้มีการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะในเรื่องอัตราค่าจ้างสำหรับ แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเพื่อบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย ในอนาคตควร อนุญาตให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวเฉพาะในกิจการที่ขาดแคลนแรงงานเท่านั้น และรัฐควรส่งเสริมให้มีการอบรมแรงงานที่จะเข้ามาทำงานในประเทศก่อน

2.2 รัฐควรมีการจัดการฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง โดยมี มาตรการในแง่ของกฎหมาย เช่น การพักงานลูกจ้างหากทำผิดผ่านฐานข้อมูลระบบออนไลน์ ซึ่งพอลูกจ้างคนนั้นไปสมัครงานที่อื่นนายจ้างคนใหม่ก็จะเห็นข้อมูลการพงาน และ รัฐควรมีมาตรการช่วยเหลือในธุรกิจที่ขาดแคลนแรงงาน ควรลดค่าขึ้นทะเบียนแรงงานเพื่อ กระตุ้นให้เกิดฐานข้อมูลออนไลน์มากขึ้น เพราะที่ผ่านมาแม้มีการแจ้งปัญหาของ ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเอาเปรียบทั้งที่จริงแล้วนายจ้างก็สามารถร้องเรียนได้เพื่อให้เป็นระบบมากขึ้น เพราะต่อไปอนาคตแรงงานเหล่านี้จะเข้ามามากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีระบบการบริหารการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม และพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง

3.2 ควรกำหนดให้การการบริหารแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครเป็น “วาระแห่งชาติ” ควรมีการออกกฎหมายรองรับการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยผู้ประกอบการคนไทย ในจังหวัดสมุทรสาครให้ถูกต้อง มีน้าการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน และควรมีการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2547). *สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- กระทรวงมหาดไทย. (2551). *ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง 16 เมษายน 2551*. ข้อ 1 และข้อ 2.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2559). *สถานการณ์การจ้างคนต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปี เดือน เมษายน 2559*. มปป.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2553). *การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติ มาลาวและกัมพูชาปี 2553*. กรุงเทพมหานคร.
- อรรถพงศ์ ลิ้มป้าญจนวัฒน์. (2558). *การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์.
- Maslow, A. H. (2014). *Motivation and Personality* (2nd ed). New York: Harper & RowPUBLISHERS. อ้างถึงใน อรุณา แสนธิ. (2555). ผลของความไม่เท่าเทียมกันทางเพศต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Herbert, McClosky. (1986). *Toward a Communication, In International Encyclopedia of the Social Science. Vol. 12 Still, David L.ed. New York: The Free Press*. อ้างถึงใน อาทิตถ์ วงศ์มุสิก. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล กิ่งอำเภอมะนัง จังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.