



**การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว
สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร**
**Management of Labor for the Quality of Work Life among the
Burmese Migrant Workers in Samut Sakhon Province**

จำรัส อึ้งศรีวงษ์¹ วัชระ ยาคุณ² พลศักดิ์ จิรไกรศิริ³ และ กรเอก กาญจนโกคิน⁴
Jamrat Ungsriwong,¹ Vatchara Yakun,² Polsak Jirakraisiri³ and Korneak Kanjanapokin⁴

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขานวัตกรรมการบริหารจัดการรัฐกิจ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

² ป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) อาจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

³ ร.ด. (รัฐศาสตร์) รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ ป.ด. (ยุทธศาสตร์การพัฒนา) อาจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาระดับการดำเนินการด้านการจัดการแรงงานภาครัฐของเจ้าหน้าที่พื้นที่และนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ในจังหวัดสมุทรสาคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร และ 4) สร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การศึกษาวิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณเป็นหลักและวิธีเชิงคุณภาพเป็นวิธีเสริม โดยมีขอบเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐในพื้นที่จำนวน 7 คน ผู้ประกอบการ จำนวน 10 คน และแบบสอบถามปลายปิดจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จำนวน 1,045 คน วิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติขั้นสูงที่ใช้ได้แก่ Canonical Correlation และ Path Analysis ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับต่ำ 2) การดำเนินการด้านการจัดการแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) การจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และ 4) การจัดการแรงงานในด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงาน และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป และด้านความเป็นธรรมในการทำงาน สามารถนำไปสู่การสร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยวิธีการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงาน และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป และความเป็นธรรมในการทำงาน บนหลักปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

คำสำคัญ : การจัดการแรงงาน / คุณภาพชีวิตการทำงาน / แรงงานต่างด้าว / จังหวัดสมุทรสาคร / หลักปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี



ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) investigate the operating level of quality of work life of the Burmese migrant workers in Samut Sakhon province, 2) examine the operating level of management of labor among local government officials and entrepreneurs, 3) examine the relationship between management of labor and quality of work life among the Burmese migrant workers in Samut Sakhon province, and 4) create a model of management of labor for quality of work life. The study mainly employed quantitative research method and used qualitative research method as a supplement. The scope of study area was limited to Samut Sakhon province. Data collection was conducted through in-depth interviews from 7 government officials and 10 entrepreneurs and through a close-ended questionnaire from 1,045 Burmese migrant workers. Data analysis was done using descriptive statistics of percentage, frequency, mean, and standard deviation. The advanced statistics of canonical correlation and path analysis were also employed. The findings were as follows: 1) The operating in Burmese migrant workers' quality of work life in Samut Sakhon province was at low level; 2) the operating in management of labor as a whole was at moderate level; 3) management of labor and quality of work life were highly correlated; and 4) management of labor in terms of enhancing the protection of labor standards and enhancing responsibility for the society was in relation to the quality of work life in those aspects of being basically protected, of relationship between the work life and life in general, and of fairness in work. Such enhancements of labor in relationship with quality of work life are able to lead to creating a model of management of labor for migrant workers. The path analysis was conducted as a guide to enhancing the protection of labor standards and the responsibility for the society. This will affect migrant workers' quality of work life. Basic protection is to be given to them by allowing them to relate their work life to life in general, and allowing them to receive fairness in work based on the principle of good labor practice (GLP).

Keywords : Management of Labor / Quality of Work Life / Migrant Workers / Samut Sakhon Province / Principle of Good Labor Practice (GLP)

บทนำ

การบังคับใช้พระราชบัญญัติกฎหมายแรงงานจากภาครัฐที่ขาดความจริงจัง และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ถูกเพิกเฉยละเลยจากสถานประกอบการ ทำให้เกิดปัญหาต่อแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและอาชีวอนามัย ขัดต่อหลักการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ในการที่ได้ทำงานอย่างมีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ในการมีโอกาสรายได้ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และความเสมอภาคทางเพศ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. 2552)

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นแหล่งประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม มีโครงสร้างพื้นฐาน ความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือเพิ่มขึ้น

ตลอดมา โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงทะเล และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ซึ่งคนไทยไม่ต้องการทำเพราะเป็นงานสกปรก (Dirty) เป็นงานยากลำบาก (Difficult) และเป็นงานที่ต้องเสี่ยงกับอันตราย (Dangerous) แรงงานระดับล่างเหล่านี้จึงเป็นแรงงานต่างด้าวเสียส่วนใหญ่ และถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างในการบังคับทำงานที่เกินเวลา อัตราค่าจ้างที่ต่ำ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะตามกฎหมาย ความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยในการปฏิบัติงาน สภาพที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมที่แออัดเสื่อมโทรม ไม่เป็นไปตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จากรายงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ได้รายงานการประสบอุบัติเหตุอันตรายจากการทำงาน ระหว่างเดือน

มกราคม ถึงเดือนสิงหาคม 2554 มีแรงงานได้รับอุบัติเหตุทั้งสิ้นจำนวน 5,609 ราย เป็นการสูญเสียชีวิต จำนวน 11 ราย สูญเสียอวัยวะ จำนวน 445 ราย ต้องหยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 2,023 ราย และหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 3,130 ราย (วิชญ์ มະลิวัลย์. 2554) ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อเศรษฐกิจและงบประมาณของแผ่นดิน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการแรงงานศึกษากรณีคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้ผลที่ได้จากการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้านการจัดการแรงงาน ในการแก้ไขปัญหาการทำงานของแรงงานต่างด้าว สามารถรองรับการเข้าร่วมตัวของประชาคมอาเซียน และยังเป็นการป้องกันปัญหาจากมาตรการกีดกันทางการค้าที่อาจเกิดขึ้นกับประเทศคู่ค้าที่สำคัญจากการละเมิดสิทธิแรงงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการด้านการจัดการแรงงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในพื้นที่ และนายจ้างหรือสถานประกอบการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร
4. เพื่อสร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงาน ตามแนวคิดของกระทรวงแรงงาน (2555) มีองค์ประกอบ คือ การเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน การเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และการบริการจัดการแรงงานต่างด้าว ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานใช้กรอบแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Delamotte and Takezawa. 1984) มีองค์ประกอบ คือ การทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ความเป็นธรรมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไปสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

- การจัดการแรงงาน**
1. การเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน
 2. การเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน
 3. การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม
 4. การบริการจัดการแรงงานต่างด้าว

ตัวแปรตาม

- คุณภาพชีวิตการทำงาน**
1. การทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน
 2. ความเป็นธรรมในการทำงาน
 3. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
 4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
 5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยนำการวิจัยเชิงปริมาณขึ้นเป็นข้อมูลหลักร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลรอง ประชากรและพื้นที่เป้าหมาย อยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน 307,443 คน (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. 2555) 2) เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 7 คน และ 3) นายจ้างหรือผู้ประกอบการจำนวน 10 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยใช้แนวคิดกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane (1970) ที่ความคลาดเคลื่อน 3% ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 1,111 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแรงงานแบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) หรือแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 3 ส่วน จำนวนรวมทั้งสิ้น 61 ข้อ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามปลายเปิด รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย 1) หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากค่าความสอดคล้องแต่ละข้อระหว่างวัตถุประสงค์ ตัวแปร ดัชนี ตัวชี้วัด ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ด้วยการคำนวณหาค่า IVC



(Item Variable Congruence Index) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ 5 คน โดยค่าความสอดคล้อง (Congruence) ตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. 2556) สำหรับค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในที่นี้ได้เท่ากับ 0.88 และ 2) ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกันแต่ต่างพื้นที่ จำนวน 30 คน โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ด้วยวิธีการของ Cronbach (Coefficient- α) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสืออนุเคราะห์เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้ประกอบการจาก วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
2. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการอบรมอาสาสมัครต่างตำบลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ก่อนแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวม
3. สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือน มกราคม ถึง มิถุนายน 2557

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรตามใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์ในการแปลผลของตัวแปรตาม

คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ “มากที่สุด”
3.50 - 4.49	มีการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ “มาก”
2.50 - 3.49	มีการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ “ปานกลาง”
1.50 - 2.49	มีการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ “น้อย”
1.00 - 1.49	มีการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ “น้อยที่สุด”
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
มากกว่า 1.75	มีความแตกต่าง “มาก”
1.25 - 1.75	มีความแตกต่าง “ปานกลาง”
น้อยกว่า 1.25	มีความแตกต่าง “น้อย”

- 2) ระดับการดำเนินการด้านการจัดการแรงงานซึ่งเป็นตัวแปรต้นใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์ในการแปลผลของตัวแปรต้น

คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ “มากที่สุด”
3.50 - 4.49	มีการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ “มาก”
2.50 - 3.49	มีการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ “ปานกลาง”
1.50 - 2.49	มีการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ “น้อย”
1.00 - 1.49	มีการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ “น้อยที่สุด”
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
มากกว่า 1.75	มีความแตกต่าง “มาก”
1.25 - 1.75	มีความแตกต่าง “ปานกลาง”
น้อยกว่า 1.25	มีความแตกต่าง “น้อย”

ที่มา : พลศักดิ์ จิรไกรศิริ (2556)

- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation) โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์ในการแปลผลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง	ความหมาย
(-) 0.91 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ “สูงมาก”
(-) 0.71 ถึง (-) 0.90	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ “สูง”
(-) 0.51 ถึง (-) 0.70	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ “ปานกลาง”
(-) 0.31 ถึง (-) 0.50	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ “ต่ำ”
(-) 0.00 ถึง (-) 0.30	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ “ต่ำมาก”

ที่มา : พลศักดิ์ จิรไกรศิริ (2556)



4) สร้างความรู้และแนวคิดใหม่ เพื่อสังเคราะห์สร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์ลักษณะตัวแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis Model) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) สมการโครงสร้างในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สู่การสร้างตัวแบบการวิเคราะห์เส้นทางใหม่

สรุปผลการวิจัย

ได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,045 ตัวอย่าง จากจำนวน 1,111 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 94.06 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร ค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.48$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$) ด้านความเป็นธรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) ด้านการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) ด้านการได้ทำงานที่ทำหายความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) และด้านการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.10$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงภาพรวมระดับการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน	2.52	0.41	ปานกลาง
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.62	0.50	ปานกลาง
3. ด้านการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	2.10	0.77	น้อย
4. ด้านการได้ทำงานที่ทำหายความสามารถ	2.52	0.46	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตทั่วไป	2.64	0.46	ปานกลาง
รวม	2.48	0.38	น้อย

2. ระดับการดำเนินการด้านการจัดการแรงงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในพื้นที่ และนายจ้างหรือสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) ด้านการบริการจัดการแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) ด้านการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$) และด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.34$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงภาพรวมระดับการดำเนินการด้านการจัดการแรงงาน

องค์ประกอบของการจัดการแรงงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน	2.76	0.55	ปานกลาง
2. ด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน	2.39	0.65	น้อย
3. ด้านการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	2.63	0.68	ปานกลาง
4. ด้านการบริการจัดการแรงงานต่างด้าว	2.74	0.56	ปานกลาง
รวม	2.62	0.45	ปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 6 -7



ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลค่าไอเกน
ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ค่าความทับซ้อนและ
สถิติสำหรับทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

Variate number	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2	ชุดที่ 3	ชุดที่ 4
Canonical correlation	0.7911	0.6227	0.3152	0.2044
Eigenvalues	0.6259	0.3877	0.0993	0.0418
Wilk's lambda	0.1977	0.5284	0.8630	0.9582
F-value (chi square)	107.0601	61.6185	26.1380	22.3851
Significance (p<)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
การแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance extracted) (%)				
DV คุณภาพชีวิตการทำงาน	48.7542	21.0161	10.6787	10.2160
IV การจัดการแรงงาน	57.9045	20.3517	11.7213	10.0226
ความทับซ้อน (Redundancy) (%)				
DV คุณภาพชีวิตการทำงาน	30.5142	8.1483	1.0608	0.4267
IV การจัดการแรงงาน	36.2411	7.8907	1.1644	0.4187

จากชุดความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทั้ง 4 ชุด เพราะค่า Sig. = 0.000 ($p < 0.01$) มีนัยสำคัญทางสถิติ (พลศักดิ์ จิรโกรศิริ, 2556) เมื่อพิจารณาค่าความทับซ้อนที่สูงที่สุดคือชุดที่ 1 เท่านั้น พิจารณาค่าความสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างตัวแปรต้นการจัดการแรงงานกับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก (Canonical Correlation = 0.79) พิจารณาค่า Eigen Value ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบที่สามารถบอกความแปรปรวนของตัวแปร ในชุดที่ 1 มีค่าร้อยละ 62.59 (Eigen Values = 0.62) และความสัมพันธ์ของการจัดการแรงงานกับตัวแปรเริ่มต้นและคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรเริ่มต้นพบว่า การจัดการแรงงานสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของการจัดการแรงงานได้ร้อยละ 57.90 และคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 48.75

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบ คะแนน
มาตรฐานและแบบโครงสร้าง

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล	
	แบบคะแนนมาตรฐาน	แบบเชิงโครงสร้าง
ตัวแปรตาม (DV) : คุณภาพชีวิตการทำงาน		
DV1 การทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน	-0.5235	-1.2850
DV2 ความเป็นธรรมในการทำงาน	-0.3040	-0.6080
DV3 การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	0.1292	0.1678
DV4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	-0.0874	-0.1893
DV5 ความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป	-0.3939	-0.699
ตัวแปรต้น (IV) : การจัดการแรงงาน		
IV1 การเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน	-0.4458	-0.8125
IV2 การเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน	-0.2183	-0.3768
IV3 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	-0.3670	-0.5459
IV4 การบริการจัดการแรงงานต่างด้าว	-0.2593	-0.4690

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนมาตรฐาน ดัชนีของตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรต้น คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถเรียงลำดับค่าจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง (-0.5235) ด้านความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป อยู่ในระดับต่ำ (-0.3939) และมีค่าอยู่ในระดับต่ำมากคือ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (-0.3040) ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (0.1292) และด้านการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (-0.0874) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนมาตรฐาน ดัชนีของตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรต้น คือ การจัดการแรงงาน สามารถเรียงลำดับค่าจากสูงไปต่ำดังต่อไปนี้ ด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงาน (-0.4458) และด้านการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (-0.3670) อยู่ในระดับต่ำ และอยู่ในระดับต่ำมากคือ ด้านการบริการจัดการแรงงานต่างด้าว (-0.2593) และด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน (-0.2183) ตามลำดับ

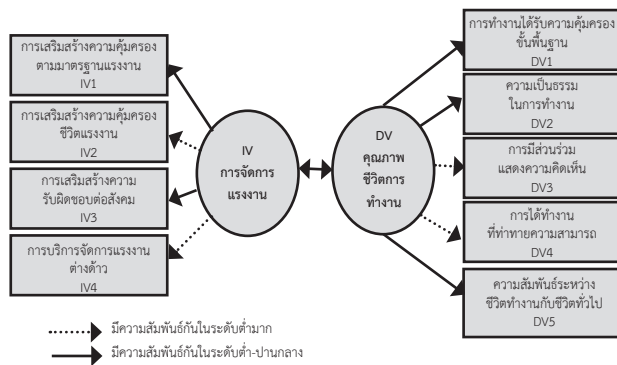
พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้นและตัวแปรตามทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.3000 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรคานอนิคอลของตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยในด้านการงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน (-0.5235) ด้านความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป (-0.3939) และด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (-0.3040) สำหรับตัวแปรคานอนิคอลของตัวแปรต้นคือการจัดการแรงงาน เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อย ในด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงาน (-0.4458) และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (-0.3670)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการแรงงานในด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงาน อยู่ในระดับต่ำ (-0.4458) และด้านการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับต่ำ (-0.3670) ซึ่งมีความสัมพันธ์สามารถสนับสนุน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง (-0.5235) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป อยู่ในระดับต่ำ (-0.3939) และมีความสัมพันธ์สามารถสนับสนุนด้านความเป็นธรรมในการทำงานได้ในระดับที่ต่ำมาก (-0.3040)

ส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้ประกอบการ ที่เกี่ยวข้องกับ

แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในภาพรวมมีการทำงานบูรณาการร่วมกันตามนโยบายของจังหวัด โดยเฉพาะจัดหางานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และหน่วยงานราชการอื่นๆ รวมทั้งมูลนิธิเครือข่ายคุณภาพชีวิตแรงงาน มูลนิธิรักษ์ไทย สมาคมผู้ประกอบการ ด้วยความร่วมมือกันในการตรวจสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงาน ส่งเสริมให้ความรู้สถานประกอบการในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การจัดการบริการแรงงานต่างด้าว ด้วยการให้ความรู้ด้วยการฝึกอบรม ซึ่งได้มีการดำเนินการด้านการจัดการแรงงาน อย่างครอบคลุมในทุกด้านตามกรอบแนวคิดของการจัดการแรงงานที่ตั้งไว้

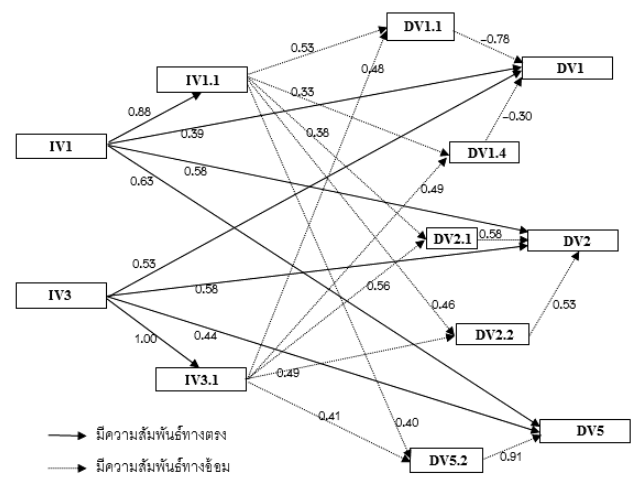
4. ตัวแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน การเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม การบริการจัดการแรงงานต่างด้าว จากแนวความคิดของการจัดการแรงงาน (กระทรวงแรงงาน. 2555) ที่มีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะการทำงาน ได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป และความเป็นธรรมในการทำงาน (Delamotte and Takezawa. 1984) ดังตัวแบบที่ 1



ตัวแบบที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

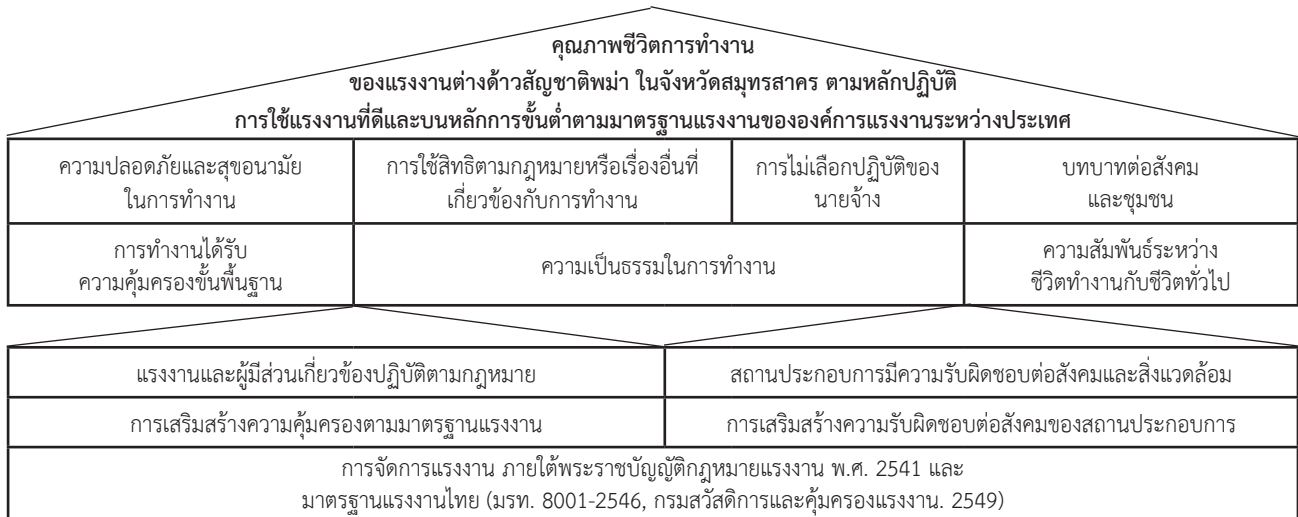
การศึกษาเพื่อหาแนวทางการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยวิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่มาจากการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เพื่อระบุทิศทางและระดับของความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ การวิเคราะห์เส้นทางจะเป็นการสร้างแผนภาพแสดงเส้นทางที่มีอิทธิพลโดยตรง (Direct Effect) และโดยอ้อม (Indirect Effect)

จากการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป มีความสัมพันธ์กับ 2 ตัวแปรต้นของการจัดการแรงงานคือ ด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน และด้านการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล สรุปเป็นตัวแบบรวมผลการศึกษาได้ ดังตัวแบบที่ 2



ตัวแบบที่ 2 ตัวแบบรวมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการพิจารณาตัวแบบที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล ซึ่งเป็นตัวแบบ Bipartite Graphs แสดงความสัมพันธ์เชิงสถิติที่เต็มไปด้วยตัวเลขที่มีความเข้าใจยาก สามารถทำให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ดังตัวแบบที่ 3



ตัวแบบที่ 3 การสร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานต่างด้าว แม้อยู่ระดับน้อยในภาพรวม จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละกิจการที่ตอบสนองได้ แต่ขั้นต่ำสุดก็ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงานให้แรงงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยจากสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันภัยมาตรการวิธีและเครื่องมือป้องกันภัย และจากการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ในการใช้สิทธิตามกฎหมายหรือเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการไม่เลือกปฏิบัติของนายจ้างที่เกี่ยวกับการถูกเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การเปลี่ยนสภาพการจ้างที่แตกต่างไปจากสัญญา การประเมินผลงาน วินัยการลงโทษ และการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตทั่วไป สอดคล้องกับ Delamotte and Takezawa (1984) โดยเฉพาะบทบาทต่อสังคมและชุมชน ที่สถานประกอบการควรให้ความร่วมมือรักษาสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

2. การจัดการแรงงาน ภาครัฐในส่วนเจ้าหน้าที่พื้นที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดรับกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว ภายใต้พระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2541 และยังคงส่งเสริมภาคเอกชนมีส่วนร่วมการสร้างมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อกระตุ้นให้สถานประกอบการสนใจปรับปรุงพัฒนาหลักปฏิบัติพื้นฐานในการทำงาน การจัดการบังคับการใช้แรงงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การจัดการเลือกปฏิบัติ การว่าจ้างและการทำงาน และการยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก

สอดคล้องกับ รังสรรค์ ธนะพรพันธ์ (2552) และกระทรวงแรงงาน (2555) ที่กล่าวถึงมาตรฐานแรงงานหลักการอนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงทำงาน ค่าตอบแทน เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการลงโทษทางวินัยที่ขัดต่อสิทธิมนุษยชน โดยการเสริมสร้าง ความรู้แก่แรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน การทำงานบูรณาการดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน ผู้ประกอบการ ด้วยการจัดอบรม แนะนำ ให้คำปรึกษาการประชาสัมพันธ์ การประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจแรงงาน สร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่สามารถเข้าถึงและให้ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานด้วยการจัดจ้างล่ามภาษาพม่า การเปิดศูนย์สายด่วน (Hotline) มีศูนย์ร้องทุกข์และติดตามผล

3. การจัดการแรงงานมีความสัมพันธ์และสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานต่างด้าว (ตามตารางที่ 7 และตัวแบบที่ 2-3) เพราะนอกจากจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงานแล้ว ยังมี พระราชบัญญัติโรงงานสถานประกอบการ พ.ศ. 2535 และมาตรฐานแรงงานความรับผิดชอบต่อสังคมหรือ Social Accountability (SA 8000) (อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง. 2548) ที่ประเทศคู่ค้ารายใหญ่นำมาใช้เป็นพื้นฐานการทำสัญญาซื้อขาย รวมถึงการจัดฝึกอบรมแนะนำจากเจ้าหน้าที่รัฐชี้ให้เห็นถึงผลกระทบการดำเนินงานที่ไม่ราบรื่นที่มีคนงานเข้าออกบ่อยๆ ที่กำชับให้ดูแลสภาพแวดล้อมการทำงาน และที่อยู่อาศัยของแรงงานให้ถูกสุขลักษณะ การสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพ การวางตัวให้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีไทยเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ทำให้สถานประกอบการ



การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานต่างด้าว ในด้านการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ความเป็นธรรมในการทำงาน และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตทั่วไป (Nagayama. 1993)

4. จากการพิจารณาภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐในพื้นที่ต้องบังคับใช้พระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน ด้วยความจริงใจ สม่ำเสมอ และเท่าเทียมกันแล้วยังต้องทำควบคู่ไปด้วยกับด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน และด้านการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของ สถานประกอบการแบบบูรณาการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะผู้ประกอบการต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน ตามหลักปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี เพื่อยกระดับให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานของแรงงานต่างด้าว ดังตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังกล่าวข้างต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบังคับใช้พระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน ต้องมีความเด็ดขาดต่อผู้ฝ่าฝืนอย่างเท่าเทียมกันตลอดทั้งสายการผลิต (Supply Chain) ตั้งแต่สถานประกอบการ แรงงานของผู้รับจ้าง (Contractor) และผู้จัดหาสินค้า (Supplier)

2. เอกสารทางราชการ ควรทำทั้งภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าว เพื่อแรงงานได้รับรู้ถึงสิทธิหน้าที่และความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน เป็นการลดความขัดแย้งและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

3. ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมสร้างกลุ่มหรือเครือข่าย ในการสร้างมาตรฐานแรงงานแบบภาคสมัครใจ ด้วยการให้สิทธิประโยชน์ หรือการรับรองผลิตภัณฑ์ด้วยประกาศหรือเครื่องหมายของจังหวัดให้เป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

4. กระตุ้นจิตสำนึกให้สถานประกอบการ มีจรรยาบรรณที่รับผิดชอบต่อสังคม ให้ความรู้ข้อมูลแก่ลูกจ้าง ชุมชนถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย ในการจัดการสารอันตรายและของเสีย โดยมีส่วนร่วมในการสังเกตตรวจสอบ และการเฝ้าระวัง

ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้คือ การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า คือ 1) ภาษาที่ใช้สื่อสาร 2) ลักษณะ

การทำงานที่มีความแตกต่างกันในแต่ละประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม และ 3) แรงงานเหล่านี้ไม่ได้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเดียวกันกับที่ทำการสัมภาษณ์นายจ้าง ผลการวิจัยที่ได้จึงแสดงเป็นภาพรวมเท่านั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อป้องกันปัญหาความมั่นคง และการค้า มนุษย์ ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานเพื่อป้องกันการใช้มาตรการการกีดกันทางการค้า”

เอกสารอ้างอิง

Consultancy Institute for Development of Government Service Efficiency. (2012). *The Master Plan for Management of Migrant Workers' Labor*. Samut Sakhon Province.

สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. (2555). *แผนแม่บทการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร*. ม.ป.ท.

Delamotte, Y. and Takezawa, I. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva IL : International Labour Office.

Department of Labor Welfare and Protection. (2006). *The Project of Research on the Problem State and Obstacle of Management according to the Thai Labor Standards (TLS,8001-2003)*. Angkok : Excellent Business Management Co., Ltd.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2549). *โครงการวิจัยสภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน ตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจ เม้นท์ จำกัด.

Jirakraisiri, Pholsak. (2013). *Social Sciences Research Methodology : A Research Guide Map Technique*. 7th Ed. Bangkok : Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- Maliwan, Wissanu. (2011). 'Accidents in the Industry Area, Samut Sakhon Province'. **Labor Communicators**.
- วิชญ มะลิวัลย์. (2554). การประสบอุบัติเหตุในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร. นกสื่อสารแรงงาน.
- Ministry of Labor. (2012). **The Four-Year Official Operating Plan, 2012-2015**. Bangkok : Bangkok Block Limited Partnership.
- กระทรวงแรงงาน. (2555). **แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2555-2558**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก.
- Nagayama, Y. (1993). **The concept of the Quality of Working Life of White Collar Workers, An International Comparison of Professional and Manager**. Tokyo : The Japan institute of Labour.
- Office of International Labor. (2009). **The Multi-Lateral Frame of International Labor Organization (ILO) concerning Migration of Transnational Worker**. Bangkok : Office of the International Labour Office.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2552). **กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- Thanaphonphan, Rangsan. (2009). **From GATT to WTO**. Bangkok : Thammasart University Press.
- รังสรรค์ ชนะพรพันธ์. (2552). **จาก GATT สู่ WTO**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Tungjaroenyng, Apinya. (2005). **A Comparison of Quality of Work Life, Job Satisfaction of Employees, and Effectiveness of Organizational Performance between the Organizations Being accredited of Social Accountability 8000 (SA 8000) and Those Being Not Accredited of It**. An M.A.Thesis. Bangkok :
- King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok (KMITNB).
- อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง. (2548). **การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงาน และประสิทธิผลการทำงานขององค์กร ระหว่างองค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) และองค์กรที่ไม่ได้รับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Yamane, T. (1970). **Statistics : An Introduction Analysis**. Tokyo : Harper International Edition.