



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิกองทุนประกันสังคมและ กองทุนเงินทดแทน

Antecedents affecting of Foreign Worker Protection under Social Security Fund and Workmen's Compensation Fund

กัญยปริญ ทองสามสี¹ อิศระ ทองสามสี² ณรรช หลักชัยกุล¹

Kanyaprin Tongsamsi¹, Isara Tongsamsi², Nat Luxchaigul¹

(Received: January 24, 2019; Revised: April 14, 2020; Accepted: June 9, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานีตามสิทธิกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว จำนวน 210 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ด้านสิทธิแรงงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงานร่วมกัน อธิบายระดับการคุ้มครองแรงงานได้ร้อยละ 23.90

คำสำคัญ: การคุ้มครองแรงงาน แรงงานต่างด้าว กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน

Abstract

This study examined the influences of labour rights' knowledge, social support and perceived suffering from work on labour protection under Social Security Fund and Workmen's Compensation Fund in Pattani. The research took quantitative approach by the causal comparative design 210 questionnaires were distributed to target respondents of workers from Myanmar,

¹คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

²Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University



Cambodia, and Laos, using simple random sampling data collection method. The data were collected using structural equation modeling approach with SmartPLS software. The findings indicated that labour rights' knowledge is significantly and positively related with labour protection. Overall, the antecedents explained a minor amount of variance (23.90%) on dependent variable.

Keywords: Labour protection, Foreign worker, Social security, Workmen's compensation fund

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศมีคนเข้าเมืองสุทธิ (Net immigration) ซึ่งหมายถึงมีแรงงานจากต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศสูงกว่าคนไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ลักษณะงานที่แรงงานต่างชาติดำเนินการส่วนใหญ่คืองานที่คนในประเทศปลายทางไม่ต้องการจะทำ ที่เรียกกันว่า 3-D Job (Dangerous, Dirty, Difficult) คืองานที่เสี่ยง สกปรก และยากลำบาก (Wickramasekera, 2002 อ้างถึงใน พฤษัย เถาธิวิธ, 2553) การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติดังกล่าวส่งผลบวกในเชิงผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน และความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจ ส่วนประเทศผู้ส่งแรงงานนั้นได้ประโยชน์จากเงินส่งกลับ และผลจากการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยี รวมถึงการลงทุนจากเงินส่งกลับ (ธนากรโลก, 2551)

แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยย่อมได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทยด้วยไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ. 1958 (Convention No.111 Concerning discrimination (Employment and occupation), 1958) เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2560 อันแสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศในการให้พันธสัญญาต่อประชาคมระหว่างประเทศที่จะดำเนินการเพื่อส่งเสริมโอกาสอันเท่าเทียมกันมุ่งเน้นการจัดการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง และสถานะทางสังคม (รัฐบาลไทย, 2560; กระทรวงการต่างประเทศ, 2560)

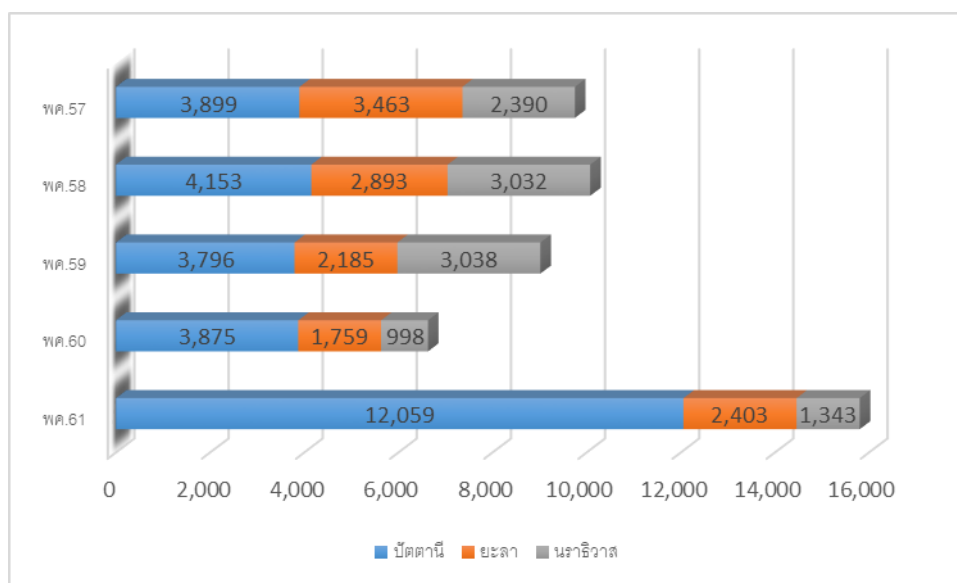
อย่างไรก็ตาม มีข้อมูลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่น่าสนใจ อาทิ ประชา วสุประสาธ (2553) ได้นำเสนอข้อมูลว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ได้รับการคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมของไทยเท่าที่ควร อันจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของกระทรวงยุติธรรม (2556) ที่พบว่าผู้ใช้แรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการประกันสังคม แนวปฏิบัติและผลประโยชน์ที่จะได้รับทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้เต็มที่ และพระราชบัญญัติประกันสังคมยังไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองการเกิดโรคจากการทำงานซึ่งเป็นความเสี่ยงที่สำคัญของผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งข้อมูลของคณะอนุกรรมการสิทธิ



มนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภาพนายความ (2554) สะท้อนว่า นายจ้างมีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าวมีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและการถูกกลั่นแกล้งในเงินทดแทน

จากการศึกษาข้อมูลการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยพบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายยังได้รับการปฏิบัติไม่สอดคล้องตามกฎหมายในเรื่องสวัสดิการ การหยุด และการลา ส่วนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองยังไม่ได้รับการดูแลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ (ศิริพร สัจจามันท์, 2558) อีกทั้ง ไม่ได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายประเด็น อาทิ ไม่ได้รับความยุติธรรมตามสัญญาจ้างงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการได้รับสวัสดิการน้อยกว่าคนไทย ไม่สามารถตรวจสอบผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎหมายที่ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าแรงกรณีทำงานนอกเวลางาน การจ่ายเงินชดเชยในวันหยุด และการหยุดงาน (วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และวสุพงศ์ คงพรปรารณา, 2558)

ปัญหาข้างต้นก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวในสังคมไทยเสมอมา และก่อให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติอย่างน่าเป็นห่วง ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขจะทำให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการจ้างงานต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยในประเด็นนี้มาก่อน อีกทั้งสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมแตกต่างจากบริบทสังคมอื่น ๆ ในประเทศไทย (สิทธิชัย ทองมาก, วุฒิชัย เนียมเทศ, เรชา ชูสุวรรณ, และฤทัยชนนี สิทธิชัย, 2561) และมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานจำนวนมาก ณ เดือนพฤษภาคม 2561 พบว่าจังหวัดปัตตานีมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุดจำนวน 10,190 คน รองลงมา คือจังหวัดยะลามีจำนวน 2,163 คน ดังรายละเอียดภาพที่ 1 ข้อค้นพบในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมที่ดูแลสิทธิของแรงงานต่างด้าวต่อไป



ภาพที่ 1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ระหว่างปี 2557-2561
ที่มา : กรมการจัดหางาน (2562)

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานในที่นี้หมายถึง การดูแลคุณภาพชีวิตและสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของลูกจ้าง ซึ่งอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการจัดสวัสดิการ ทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการที่สามารถนำมาอธิบายการคุ้มครองแรงงานคือ ทฤษฎีที่ว่าด้วยการบังคับควบคุม (The policing theory of labour welfare) ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดที่ว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วส่วนใหญ่เห็นแก่ตัว พร้อมทั้งจะเอาเปรียบคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส คนมั่งมีมักเอาเปรียบคนยากจน คนมีการศึกษามักเอาเปรียบคนมีการศึกษาต่ำ ในการจ้างงานก็เช่นกัน นายจ้างย่อมมีโอกาสมากกว่าลูกจ้างจึงมักจะปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ยุติธรรม ดังนั้น เพื่อเป็นการลดการเอาเปรียบที่เกิดขึ้น รัฐจึงมีการออกกฎหมายควบคุมบังคับให้นายจ้างจัดสวัสดิการ ดูแลสอดส่องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับทางกฎหมายจึงถือเป็นมาตรฐานที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม กรณีที่ขัดขึ้นไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ข้อดีของทฤษฎีนี้คือลูกจ้างจะได้รับการประกันในระดับหนึ่งว่าตนเองจะได้รับสวัสดิการเพียงพอตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย (สุรางค์รัตน์ วตินารมณ, 2540; Moorthy, 1968)



อ้างถึงใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) รัฐจึงออกกฎหมายประกันสังคมและเงินทดแทน เพื่อกำกับดูแลให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

กองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทนจัดตั้งขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ด้วยการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน มุ่งเน้นการดูแลลูกจ้างอย่างทั่วถึงและจ่ายค่าทดแทนที่เหมาะสมเพื่อให้ลูกจ้างดำรงชีพได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานของกองทุนดังกล่าวเป็นไปตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ประกาศใช้วันที่ 16 มิถุนายน 2537 ต่อมาได้มีการประกาศพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มีผลบังคับใช้วันที่ 9 ธันวาคม 2561 โดยกฎหมายเงินทดแทนตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการทางกฎหมายเรียกว่า “หลักความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดและรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด” (Strict liabilities and liabilities without fault) กล่าวคือ หากพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย หรือตาย หรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างแล้ว แม้การกระทำนั้นจะเกิดขึ้นจากการกระทำโดยประมาทของลูกจ้างก็ตาม ลูกจ้างก็จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ (สำนักงานประกันสังคม, 2562)

กองทุนประกันสังคม

ประเทศไทยมีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนประกันสังคม 4 ฉบับ ได้แก่ 1) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 2) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 3) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 4) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กองทุนนี้ให้การคุ้มครองแก่ผู้ประกันตน 7 กรณี คือ การเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด หากผู้ประกันตนเป็นคนต่างด้าวต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ประกันตนที่เป็นคนไทย โดยมีเอกสารที่ต้องยื่นเพิ่มเติมในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนคือ สำเนาใบอนุญาตทำงานและสำเนาหนังสือเดินทาง หรือสำเนาใบอนุญาตทำงาน และสำเนาใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว (กัญปริณ ทองสามสี, 2562) การศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายคือแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ซึ่งกำลังทำงานในสถานประกอบการเขตจังหวัดปัตตานี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

1. ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน



“ความรู้” คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554, 2554) Bloom, et al. (1956 อ้างถึงใน รัฐพล ประดับเวทย์, 2560) จำแนกการเรียนรู้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย **ด้านพุทธิพิสัย** หรือความรู้ คือความสามารถในการเก็บรักษามวลประสบการณ์ต่าง ๆ จากการที่รับรู้ไว้และระลึกสิ่งนั้นได้ ความเข้าใจเป็นความสามารถในการจับใจความสำคัญ และสามารถแสดงออกมาในรูปของการแปลความ ตีความ รวมถึงสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ **ด้านจิตพิสัย** คือค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจและคุณธรรม ส่วน**ด้านทักษะพิสัย** คือลักษณะพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ สามารถแสดงออกมา โดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความรู้ด้านพุทธิพิสัยซึ่งเน้นด้านสิทธิแรงงาน ซึ่งสิทธิแรงงานหมายถึง ประโยชน์ที่กฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ในที่นี้คือความรู้เกี่ยวกับการกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

2. การสนับสนุนทางสังคม

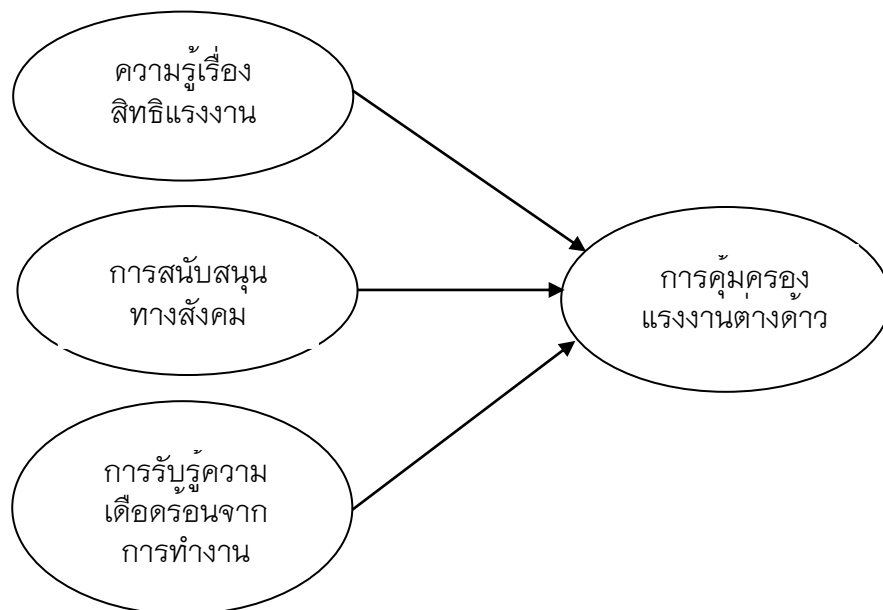
การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง สิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือทางด้านข้อมูลข่าวสาร วัตถุสิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคน และเป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการ ซึ่ง Caplan (1974 อ้างถึงใน อภิญญา ศิริพิทยาคุณกิจ, 2553) กล่าวว่า ธรรมชาติของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลต้องมีการให้ การช่วยเหลือ สนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ ให้กำลังใจ แบ่งปันสิ่งของ ชี้นำ ให้คำแนะนำ หรือข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงและปลอดภัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางสังคมในประเด็นที่แรงงานต่างด้าวได้รับความช่วยเหลือจากคนรู้จัก เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การได้รับการสนับสนุนด้านจิตใจ ได้แก่ การได้รับกำลังใจ แรงสนับสนุน หรือการมีคนช่วยเหลือในการเรียกร้องสิทธิ 2) การได้รับสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การให้คำแนะนำ การพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสาร การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนผ่านโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และโซเชียลมีเดีย 3) การได้รับสนับสนุนด้านสิ่งของและบริการ ได้แก่ เอกสาร บอร์ดความรู้ หน่วยบริการสวัสดิการในสถานประกอบการ การมีบริการร้องเรียนเมื่อแรงงานต่างด้าวเดือดร้อน ซึ่งข้อค้นพบของสมเกียรติ ชูศรีทอง (2552) ได้สะท้อนว่าการได้รับสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้าง

3. การรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงาน

การวิจัยนี้พิจารณาว่าหากลูกจ้างรับรู้ถึงความเดือดร้อนของตนเองที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ลูกจ้างจะแสดงพฤติกรรมแสวงหาทางออกให้กับตนเอง ซึ่งหนทางหนึ่งคือการเรียกร้องผลประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับตามสิทธิแรงงานเพื่อทดแทนความเดือดร้อนจากการทำงานที่เกิดขึ้น ดังนั้น การรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ ชูศรีทอง (2552) ที่พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงานมีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิแรงงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรการรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงาน อันหมายถึงความเข้าใจของแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตีความหรือให้ความหมายต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างในรอบ 2 ปีที่ผ่านมาว่าทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับความเดือดร้อน หรือกังวลใจในระดับมากน้อยเพียงใด

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดนิยามองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในดังนี้



1. ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน (ความรู้) หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และ กัมพูชาที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานีความรู้เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกของ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากทั้งสองกองทุน
2. การสนับสนุนทางสังคม (สนับสนุน) หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และ กัมพูชาที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานีได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง หน่วยงานรัฐ ญาติ เพื่อน รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมและกองทุน เงินทดแทนผ่านช่องทางต่าง ๆ
3. การรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงาน (เดือดร้อน) หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานีประเมินระดับความเดือดร้อนของ ตนเองหากไม่ได้รับหรือไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
4. การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว (คุ้มครอง) หมายถึง ระดับการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานีในฐานะ สมาชิกของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัด ปัตตานีตามสิทธิกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Casual relations) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ทำงานในจังหวัดปัตตานีจำนวน 10,190 คน (กรมการจัดหางาน, 2562) คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วย โปรแกรม G*Power เวอร์ชัน 3.1.9.2 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ความคลาดเคลื่อน .05 พบว่าจำนวน กลุ่มตัวอย่างไม่ควรน้อยกว่า 177 คน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลได้ 210 คน ใช้การสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) จากผู้ทำงานในสถานประกอบการประเภทแปรรูปสัตว์น้ำ รับเหมาก่อสร้าง ขยายวัสดุก่อสร้าง รับซื้อผลปาล์มน้ำมัน ร้านอาหาร แพปลา และแปรรูปไม้



การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากทฤษฎี กฎหมาย แนวปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าว จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามแบบตัวเลือก และเติมคำ 2) ความรู้เรื่องสิทธิด้านประกันสังคมและเงินทดแทน จำนวน 26 ข้อ เป็นตัวเลือกใช่-ไม่ใช่ 3) การรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงาน จำนวน 12 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ 4) การได้รับสนับสนุนทางสังคม จำนวน 21 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ 5) การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว จำนวน 11 ข้อ เป็นคำถามคัดกรอง และเลือกตอบ 6) ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว จำนวน 2 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด ทั้งนี้ ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับกองทุนประกันสังคมยึดตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ส่วนข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนยึดตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ผู้วิจัยทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตัวแปร และข้อคำถาม จากนั้นเมื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) พบว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นผู้วิจัยทดลองใช้แบบสอบถามกับแรงงานต่างด้าวจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 2–5 ไปวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient: α) พบว่ามีค่าผ่านเกณฑ์ 0.50 (อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์ และชญาภา วันทุม, 2560) ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 ความรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านประกันสังคมและเงินทดแทน ผู้วิจัยทดสอบหาค่าความยาก ซึ่งควรมีค่าระหว่าง 0.20–0.80 (Hopkis & Antes, 1985 อ้างถึงใน สิรินคร สินจินดาวงศ์, 2547) พบว่าทุกข้อผ่านเกณฑ์ดังกล่าว และการหาค่าอำนาจการจำแนกควรมีค่ามากกว่า 0.20 (Cureton, 1957 อ้างถึงใน สิรินคร สินจินดาวงศ์, 2547) พบว่าผ่านเกณฑ์เช่นกัน

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นด้วยภาษาไทยไปอธิบายทำความเข้าใจกับผู้ช่วยวิจัยจำนวน 6 คน (จัดเป็น 3 ทีม ๆ ละ 2 คน) เพื่อความเข้าใจประเด็นในข้อคำถามที่ตรงกัน จากนั้นจึงลงพื้นที่รวบรวมข้อมูล โดยในขั้นต้นนักวิจัยลงพื้นที่สถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานจำนวนมาก (105 คน) เพื่อให้พนักงานฝ่ายบุคคลของบริษัทแนะนำแรงงานต่างด้าวที่ใช้ภาษาไทยคล่อง ทำงานในประเทศไทยเป็นเวลานาน เพื่อรวบรวมข้อมูลเป็นกลุ่มแรกและประเมินปัญหาอุปสรรคในการรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยขอให้แรงงานต่างด้าวแนะนำเพื่อนที่ใช้ภาษาไทยคล่องเพื่อความสะดวกในการทำทำความเข้าใจกับประเด็นที่ต้องการตามแบบสอบถาม ทั้งนี้ นักวิจัยและผู้ช่วยวิจัย



สอบถามข้อคำถามด้วยตนเองและบันทึกในแบบสอบถามด้วยตนเองทุกประเด็น การรวบรวมข้อมูลใช้เวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

การรับรองจริยธรรมการวิจัย/การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เลขที่ psu.pn.2-018/61 ในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งนี้ การเข้าร่วมโครงการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นไปด้วยความสมัครใจ หากมีคำถามใดที่ไม่ต้องการตอบก็สามารถทำได้ และให้ความมั่นใจว่าคำตอบที่ได้รับจะไม่มีการเปิดเผย ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลอย่างเด็ดขาด หากบุคคลปฏิเสธเข้าร่วม หรือถอนตัวจากโครงการ (ถอนความยินยอม) สามารถกระทำได้ทุกเมื่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ส่วนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโมเดลสมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (A partial least square structural equation modeling) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS 2.0 (Ringle, Wende, & Will, 2005) ซึ่งเทคนิคดังกล่าวนี้มีข้อเด่นคือการวิเคราะห์โมเดลการวัดทำได้ทั้งแบบ Reflective model และ Formative model การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมุ่งพัฒนาโมเดลมากกว่าการยืนยันโมเดลจึงไม่จำเป็นต้องเน้นทฤษฎีหรือวรรณกรรมที่แข็งแกร่ง และการแจกแจงข้อมูลไม่จำเป็นต้องแจกแจงแบบปกติ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นและพิจารณาจากเกณฑ์ที่กำหนดโดย Hair, Hult, Ringle and Sarstedt (2014) ดังนี้

1. การประเมินความเชื่อมั่นของตัวแปรโดยการคำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Indicator loadings) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ในครั้งนี้มีข้อคำถามในองค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 4 ข้อ องค์ประกอบการรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงาน จำนวน 2 ข้อ และองค์ประกอบการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว จำนวน 2 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่า 0.70 แต่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าข้อคำถามเหล่านี้มีความสำคัญในเชิงทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติในเชิงกฎหมาย ผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.50 ไว้

2. การวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปรแฝง พิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ควรมีค่าสูงกว่า .200 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ควรมีค่าต่ำกว่า 5.000



3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล พิจารณาจากระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p value) ของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ซึ่งคำนวณด้วยค่าสถิติทดสอบที (t value) โดยสมมุติฐานการวิจัยจะได้รับการยอมรับที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อค่าสถิติทดสอบทีมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1.96 ส่วนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ค่าสถิติทดสอบทีมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 2.58

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถูกต้องของการพยากรณ์ (R^2) ซึ่งแสดงถึงขนาดความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรแฝงภายนอก โดยค่าสัมประสิทธิ์ความถูกต้องของการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .25 (25%) .50 (50%) และ .75 (75%) แสดงว่าตัวแปรแฝงภายนอกมีความถูกต้องของการพยากรณ์ตัวแปรแฝงภายในระดับน้อย ปานกลาง และมาก ตามลำดับ

ผลการวิจัย

คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี มากที่สุด รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีสัญชาติเมียนมา รองลงมาเป็นสัญชาติกัมพูชา แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยทุกคนทำงานในแผนกผลิต มีสถานภาพเป็นลูกจ้างรายวันมากที่สุด ทั้งนี้ แรงงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี อาศัยในบ้านพักที่นายจ้างจัดให้โดยไม่คิดค่าเช่า

หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างจะต้องวิเคราะห์ตัวแปรแฝงภายนอกว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ควรค่าสูงกว่า .200 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor: VIF) ควรค่าต่ำกว่า 5.000 ซึ่งเมื่อพิจารณาตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกมีค่าความคงทนของการยอมรับระหว่าง .949 ถึง 1.000 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวนระหว่าง 1.000 ถึง 1.054 สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งหมายความว่าโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปรแฝงภายนอก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุของตัวแปรแฝงภายนอก

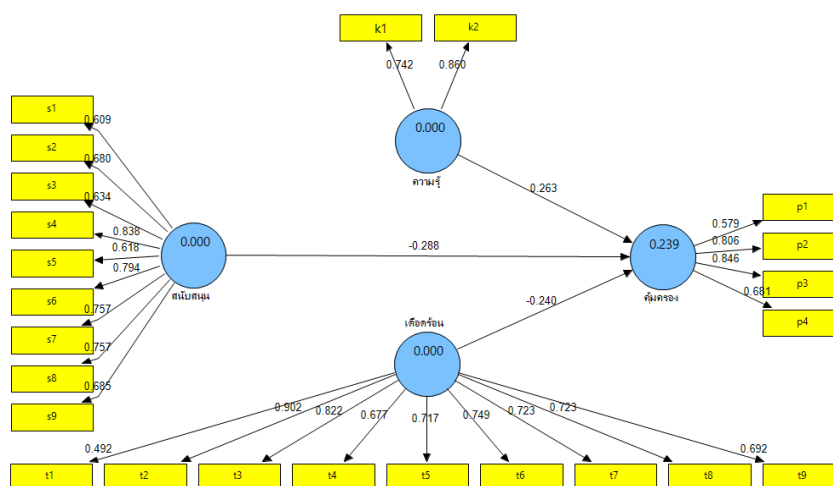
ตัวแปรแฝงภายนอก	Tolerance	VIF
ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน	0.949	1.054
การสนับสนุนทางสังคม	1.000	1.000



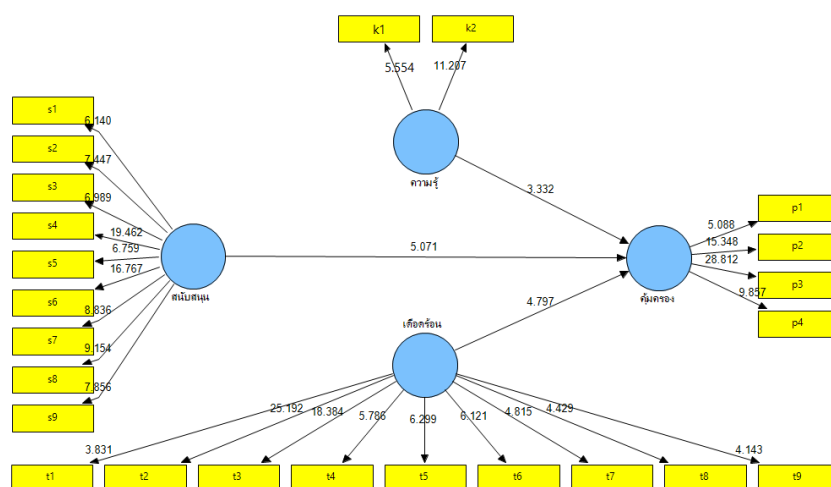
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุของตัวแปรแฝงภายนอก (ต่อ)

ตัวแปรแฝงภายนอก	Tolerance	VIF
การรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงาน	0.949	1.054

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ จังหวัดปัตตานีตามสิทธิกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนแสดงดังภาพที่ 3 และภาพที่ 4 พบว่า ความรู้เรื่องสิทธิแรงงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ($\beta = .263$, $t = 3.332$) การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลเชิงลบต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ($\beta = -.288$, $t = 5.071$) และการรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ($\beta = -.240$, $t = 4.797$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถูกต้องของการพยากรณ์พบว่า ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวได้ร้อยละ 23.9 ($R^2 = .239$) แสดงว่าตัวแปรแฝงภายนอกมีความถูกต้องของการพยากรณ์ตัวแปรแฝงภายในระดับน้อย



ภาพที่ 3 โมเดลสมการโครงสร้างแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด และค่าสัมประสิทธิ์ความถูกต้องของการพยากรณ์



ภาพที่ 4 โมเดลสมการโครงสร้างแสดงค่าสถิติทดสอบที่ของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล และค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้เรื่องสิทธิแรงงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวภายใต้กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงงานทั้งสามสัญชาติมีความรู้ด้านประกันสังคมระดับมาก ($X = 7.31$, $S.D. = 2.92$) ขณะที่ความรู้ด้านเงินทดแทนอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($X = 7.26$, $S.D. = 1.62$) (กัญยปรีณ ทองสามสี, ฌรรช หลักชัยกุล, และอิสระ ทองสามสี, 2562) ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับสมเกียรติ ชูศรีทอง (2552) ที่พบว่า ความรู้ด้านสิทธิแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้สิทธิแรงงาน (การใช้สิทธิตามที่กฎหมายรับรองไว้) ของแรงงานไทย และข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่ระบุให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจึงสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ หากผู้ประกอบการนำแรงงานที่ผิดกฎหมายเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ รัฐบาลมีการกำหนดถึงบทลงโทษ จับ ปรับหนักกับผู้เป็นนายจ้าง สถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าวที่ทำผิดกฎหมาย เป็นเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการไทยจะต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน ตามกฎกระทรวงแรงงาน ด้วยเหตุนี้ทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลตามสิทธิแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยนี้



ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ลัจจามันท์ (2558) ที่พบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ส่วนใหญ่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย และไทยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว นอกจากนี้ สำนักงานประกันสังคมมีการประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิภายใต้กองทุนเงินทดแทนและประกันสังคมหลากหลายช่องทาง ทั้งผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม (2563ก; 2563ข) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วน 1506 เอกสารเผยแพร่ความรู้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายภาษา รวมทั้งการเข้าไปให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวถึงในสถานประกอบการ ดังนั้น เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองมากส่งผลต่อการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการคุ้มครองระดับมากขึ้นกัน

ส่วนผลการศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลเชิงลบกับระดับการคุ้มครองแรงงานภายใต้สองกองทุนนั้น อาจเนื่องด้วยการสนับสนุนทางสังคมเป็นการแสดงความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลหนึ่งแก่บุคคลหนึ่ง ในการให้ความเห็นและการช่วยเหลือด้านสิ่งของ ด้านจิตใจ และด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้ให้แรงสนับสนุนทางสังคมต้องให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการหรือรับรู้ถึงสิ่งนั้น ผลลัพธ์ในทางด้านบวกจึงจะเกิดขึ้น อีกนัยหนึ่งคือ การรับการสนับสนุนทางสังคมต้องผ่านการรับรู้ของผู้รับแรงสนับสนุนด้วย หากผู้รับไม่ตระหนักถึงแรงสนับสนุนดังกล่าว ถึงแม้แรงสนับสนุนจะมากหรือน้อยก็ตาม การรับรู้ผลลัพธ์ทางบวกอาจจะไม่เกิดก็ได้ (Kahn, 1979 อ้างถึงใน อภิญา ศิริพิทยาคุณกิจ, 2553) ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาระดับการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมของแรงงานต่างด้าว ซึ่งถึงแม้ว่าเพื่อนร่วมงาน ญาติ นายจ้าง เจ้าหน้าที่ประกันสังคม จะให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของทั้งสองกองทุนที่หลากหลายช่องทาง หากแต่แรงงานต่างด้าวไม่ตระหนักถึงแรงสนับสนุนดังกล่าว จึงมีอิทธิพลเชิงลบต่อการคุ้มครองแรงงานในงานวิจัยนี้ อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบครั้งนี้แตกต่างกับผลการวิจัยของสมเกียรติ ชูศรีทอง (2552) ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกกับการใช้สิทธิแรงงาน

การรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบกับระดับการคุ้มครองแรงงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ ชูศรีทอง (2552) ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากลูกจ้างที่รับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงานในระดับสูงเคยเข้ารับบริการภายใต้สิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนเพียงการป่วยไข้เท่านั้น ถือว่ายังรับบริการไม่ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ที่ทั้งสองกองทุนกำหนดไว้หรือยังได้รับสิทธิในระดับน้อย ทั้งนี้เพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นคนวัยหนุ่มสาวที่ร่างกายยังแข็งแรง รวมทั้งกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และกิจกรรมรณรงค์ลดสถิติการประสบอันตรายในสถานประกอบกิจการให้เป็นศูนย์ (สำนักงานประกันสังคม, 2561) ส่งผลให้สถานประกอบการใส่ใจเรื่องการจัดการระบบ



ความปลอดภัยในที่ทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ มีข้อมูลสะท้อนจากสถานประกอบการเพิ่มเติมว่าแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนกับทั้งสองกองทุนต้องการรับบริการการรักษาพยาบาลที่รวดเร็ว หากไปรับบริการที่โรงพยาบาลรัฐต้องใช้เวลารอคอยนาน แรงงานต่างด้าวบางส่วนจึงตัดสินใจเลือกไปใช้บริการคลินิกเนื่องจากบริการรวดเร็ว ไม่ต้องลงงาน (การลงงานหมายถึงการขาดรายได้) อีกทั้ง แนวปฏิบัติในการใช้สิทธิในกองทุนประกันสังคมบางประเด็นยังคงมีปัญหา เช่น การเบิกจ่ายเงินสงเคราะห์บุตรของผู้ประกันตนชายที่ต้องใช้ทะเบียนสมรส แต่แรงงานไม่ได้นำหลักฐานเข้ามาในประเทศไทยหรือแต่งงานโดยไม่จดทะเบียน ทำให้ไม่สามารถใช้สิทธิได้ (กัญปรีณ ทองสามสี, ณรรช หลักชัยกุล, และอิสระ ทองสามสี, 2562) ส่งผลให้แรงงานที่มีความเดือดร้อนจากประเด็นเหล่านี้มารู้สึกว่าตนเองได้รับการคุ้มครองน้อย ขณะเดียวกันแรงงานที่รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองดีขึ้นจะประเมินว่าได้รับการคุ้มครองมาก

สรุปผลการวิจัย

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานีได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ. 1958 ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความรู้เรื่องสิทธิแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทั้งสองกองทุนแก่ต่างด้าวทั้งสามสัญชาติ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำนักงานประกันสังคมและสถานประกอบการจึงควรมีมาตรการการสนับสนุนที่เหมาะสม และลดระดับความเดือดร้อนของแรงงานเพื่อสร้างการรับรู้ด้านที่ดีด้านการได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมทั้งสองกองทุน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยพบว่าความรู้เรื่องสิทธิแรงงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปัตตานีภายใต้กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมและสถานประกอบการจังหวัดปัตตานีจึงควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวถึงสิทธิอันพึงมีพึงได้ของทั้งสองกองทุน เพราะการที่แรงงานมีความรู้มากจะทำให้แรงงานเหล่านี้รับรู้ถึงสิทธิอันพึงมีพึงได้ของทั้งสองกองทุน



ตนเองได้รับการคุ้มครองระดับมากเช่นกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการรับแรงงานรุ่นใหม่เข้าทำงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศไทยในด้านการจ้างงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงาน ร่วมกันอธิบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวได้ร้อยละ 23.9 ซึ่งถือว่าตัวแปรแฝงภายนอกมีความถูกต้องของการพยากรณ์ตัวแปรแฝงภายในระดับน้อย ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

2.2 ประเทศไทยบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานอีกหลายฉบับ อาทิ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน, พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาาระดับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายข้างต้นด้วย

รายการอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2562). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร. เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562, จาก https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/76/pull/sub_category/view/list-label.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย กรุงเทพฯ: เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด.
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2560). ไทยยื่นสัตยาบันสารอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) อย่างเป็นทางการ. เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2561, จาก <https://gnews2.apps.go.th/news?news=1797>.
- กระทรวงยุติธรรม. (2556). แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2557-2561). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- กัญยปรีณ ทองสามสี. (2562). การจัดสวัสดิการและการประกันสังคม. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กัญยปรีณ ทองสามสี, ณรรช หลักชัยกุล, และอิสระ ทองสามสี. (2562). การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี. ปัตตานี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



- คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภา
ทนายความ. (2554). นโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ. กรุงเทพฯ:
มูลนิธิธีรภัฏไทย.
- ธนาคารโลก. (2551). พลังบวกจากแรงงานข้ามชาติ: แนวโน้มด้านการย้ายถิ่นและบทเรียนเชิงนโยบาย
ในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง. กรุงเทพฯ: ธนาคารโลก.
- ประชา วสุประสาธ. (2553). วาระนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย: เส้นทางสู่ความสามารถ
ในการแข่งขันระยะยาว. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (2554). เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2561, จาก
<http://www.royin.go.th/dictionary/>.
- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560. เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม
2561, จาก [https://www.doe.go.th/prd/alien/law/param/site/152/cat/102/sub/0/pull/category/
view/list-label](https://www.doe.go.th/prd/alien/law/param/site/152/cat/102/sub/0/pull/category/view/list-label).
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561. (2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 80 ก
วันที่ 10 ตุลาคม 2561.
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537. เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2561, จาก [http://www.sso.go.th
/sites/default/files/userfiles/file/comfundlaw_2537.pdf](http://www.sso.go.th/sites/default/files/userfiles/file/comfundlaw_2537.pdf).
- พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537. เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2561, จาก [http://
www.sso.go.th/sites/default/files/1.2web.htm](http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.2web.htm).
- พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542. เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2561, จาก [http://
www.sso.go.th/sites/default/files/1.3web.htm](http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.3web.htm).
- พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558. เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2561, จาก
[http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/PRB\(1\).pdf](http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/PRB(1).pdf).
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2561, จาก
http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.1web_0.htm.
- พฤกษ์ เถาถวิล. (2553). นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย: จากความเกลียดกลัวคน
ต่างชาติถึง (เหนือกว่า) สิทธิมนุษยชน. วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง, 6(3), 1-29.
- รัฐบาลไทย. (2560). ไทยยื่นจดทะเบียนสัตยาบันสาร จ.111 ต่อ ILO พร้อมพิจารณาเพิ่มอีก 2 ฉบับ.
เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2561, จาก [http://www.thaigov.go.th/news/contents/details
/4532](http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/4532).



- รัฐพล ประดับเวทย์. (2560). แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีตามแนวคิด
อนุกรมวิธานของบลูม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3), 1051–1065.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, และวสุพงศ์ คงพรปรารณา. (2558). การเรียกร่องลิตธิของแรงงานต่างด้าว
เพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn
University*, 8(2), 1064–1074.
- ศิริพร ลัจจามันท์. (2558). การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี.
วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช, 28(2), 139–154.
- สมเกียรติ ชูศรีทอง. (2552). *การใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้างในจังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานประกันสังคม. (2561). *รายงานประจำปี 2560*. นนทบุรี: โซคอนันต์ ซัพพลาย.
- สำนักงานประกันสังคม. (2562). *รายงานประจำปี 2561 กองทุนเงินทดแทน*. นนทบุรี: ผู้แต่ง
- สำนักงานประกันสังคม. (2563ก). *สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม*. เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 มกราคม
2563, จาก https://www.sso.go.th/wpr/main/custom/custom_detail_detail_1_160_0/85.
- สำนักงานประกันสังคม. (2563ข). *สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน*. เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 มกราคม
2563, จาก [https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/กองทุนเงินทดแทน_category_list-
text-photo_1_126_0](https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/กองทุนเงินทดแทน_category_list-text-photo_1_126_0).
- สิทธิชัย ทองมาก, วุฒิชัย เนียมเทศ, เรชา ชูสุวรรณ, และฤทัยชนนี สิทธิชัย. (2561). เหลียวหลังแลหน้า
คุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(พิเศษ), 186–198.
- สิรินธร ลินจินดาวงศ์. (2547). วิธีการวิเคราะห์ข้อสอบ. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์*, 4(1), 21–33.
- สุรางค์รัตน์ วตินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ:
เม็ดทรายพริ้ง.
- อภิญญา ศิริพิทยาคุณกิจ. (2553). แรงสนับสนุนทางสังคม: ปัจจัยสำคัญในการดูแลผู้ที่เป็นเบาหวาน.
รามาศิพยาบาลสาร, 16(2), 309–322.
- อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์, และชญาภา วันทุม. (2560). การทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ
วิจัย. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 11(2), 105–111.



- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175–191.
- Hair, J.F. (Jr.), Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS–SEM)*. California, CA: Sage Publications.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Will, A. (2005). *SmartPLS 2.0.M3* [Computer Software]. Hamburg: SmartPLS. Retrieved November 13, 2019, from <http://www.smartpls.de>.