

การคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

Retention of Myanmar Fishing Labor at Sea in Eastern of Thailand

โสรัจ ลอดเลียว^{1*} พรรัตน์ แสงดงหาญ² ศรีญญา แสงลิมสุวรรณ³

Sorat Lodleo Pornrat Sadangharn Sarunya Sanglimsuwan

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย 2) ตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวน 450 คน สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 1.064$, $p\text{-value} = 0.326$, $CFI = 0.999$, $GFI = 0.976$, $AGFI = 0.960$, $RMSEA = 0.012$, $RMR = 0.011$, $NFI = 0.987$, $IFI = 0.999$) และ 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purpose of this research was to 1) study the level of opinions toward transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, and retention of Myanmar fishing labor in the eastern of Thailand, 2) to examine the consistency of the model with the empirical data, and 3) study causal factors that affects the retention of Myanmar fishing labor. The research was developed with empirical data through quantitative research. The sampling data were 450 Myanmar fishing labor in the eastern of Thailand, then analyzed with statistics tools consisted of percentage, mean, and standard deviation, Confirmatory

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

²รองศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

³อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

*Corresponding Author e-mail: 63920034@go.buu.ac.th

Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM). The results from the analysis illustrate that 1) the level of opinions toward the causal factors for the retention of Myanmar fishing labor in the eastern of Thailand consist of transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, and job retention are high. 2) the analysis of the coherence model indicate that the correlation of causal factors has a significant impact on the retention of Myanmar fishing labor in the eastern of Thailand ($\chi^2/df = 1.064$, $p\text{-value} = 0.326$, $CFI = 0.999$, $GFI = 0.976$, $AGFI = 0.960$, $RMSEA = 0.012$, $RMR = 0.011$, $NFI = 0.987$, $IFI = 0.999$) and 3) the causal factors that has the greatest impact on the retention of Myanmar fishing labor are transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction respectively.

Keywords: Job Retention Transformational Leadership Job Satisfaction Organization Commitment

บทนำ

การประมงเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญของไทย ด้วยความเชี่ยวชาญในการทำประมงอยู่ในอันดับต้น ๆ ของโลก จึงเป็นผู้ส่งออกผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำรายใหญ่ของโลก โดยการส่งออกอาหารทะเลสดแช่เย็น แช่แข็งและแปรรูปของปี พ.ศ.2565 มีมูลค่าประมาณหนึ่งแสนสามหมื่นล้านบาท (NESDC, 2022) ซึ่งแรงงานประมงในเขตภาคตะวันออกมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยแรงงานคนไทยส่วนใหญ่ร้อยละ 51.5 ทำงานในภาคบริการ และร้อยละ 27.9 ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรม ทำให้ธุรกิจภาคประมงมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว (DIPT, 2022).

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเล เนื่องจากแรงงานต่างด้าวออกจากสถานประกอบการกิจการอย่างกะทันหัน เพื่อไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นที่จ่ายค่าตอบแทนให้มากกว่า อีกทั้งผู้ประกอบการมีต้นทุนและความเสี่ยงด้านแรงงานต่างด้าวสูง เนื่องจากต้องจ่ายเงินล่วงหน้าเพื่อขอใบอนุญาตและจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งนายจ้างจะหักจากเงินเดือนของแรงงานต่างด้าว ทำให้เงินเดือนที่ได้รับจริงต่อเดือนของแรงงานต่างด้าวน้อยลง การที่แรงงานต่างด้าวขอเบิกเงินล่วงหน้าแล้วทำงานผิดใช้ในลักษณะการทำงานใช้หนี้ เมื่อหนี้สูงขึ้นจนนายจ้างไม่ให้เบิกเพิ่ม แรงงานต่างด้าวบางรายหนีกลับประเทศ นอกจากนี้การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวยังทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถคัดเลือกแรงงานต่างด้าวได้ ไม่ว่าจะเป็นทักษะการทำงานดีหรือไม่ ถ้ายังทำงานได้ก็ต้องรับเข้าทำงาน (Rungsee & Yongvanit, 2020)

จากสถิติพบว่าแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเลที่มีจำนวนมากที่สุดคือ แรงงานสัญชาติเมียนมา ซึ่งมีจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 จากจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดประมาณหกหมื่นคน (Foreign Workers Administration Office, 2021) คณะผู้วิจัยได้นำมาเปรียบเทียบกับเพื่อหาข้อแตกต่างของจำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเล พบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเลในประเทศไทยมีจำนวนลดลงตามการเปรียบเทียบระหว่างสถิติของเดือนธันวาคม ค.ศ. 2019 จากจำนวน 68,324 คน กับเดือนธันวาคม ค.ศ. 2020 จำนวน 46,317 คน ซึ่งพบว่าจำนวนลดลง 22,007 คน โดยคิดเป็นอัตราส่วนอยู่ที่ร้อยละ 32 โดยอัตราการเปลี่ยนแปลงนี้แสดงถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงและ

กิจการต่อเนื่องประมงทะเลที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลัก (Foreign Workers Administration Office, 2019; 2020)

การคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามีความสำคัญต่อสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเล โดยศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย นั้นสมาคมธุรกิจประมงหรือผู้ประกอบการธุรกิจประมงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการแรงงานประมงทะเล อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการแรงงานประมงทะเล เพื่อให้มีแรงงานที่จะขับเคลื่อนอุตสาหกรรมประมงทะเลของประเทศไทยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

การค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย คณะผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล พบข้อมูลที่เป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงขอนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของคณะผู้วิจัยพบว่า ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาทำงานระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานอยู่จนถึงปัจจุบัน มีความเต็มใจที่จะทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และตั้งใจที่จะคงอยู่ในการทำงานนั้นต่อไป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

ผู้วิจัย	ความเต็มใจ	ความมุ่งมั่น	ความตั้งใจจะคงอยู่ในงาน
Preeyaporn Wonganuthroj (2010)	✓	✓	
Suree Taokumlue (2006)	✓		✓
Boonjai Seesathitnarakoon (2008)	✓		
Saengthong Purasuwan (1998)	✓		
Taunton, Krampitz & Wood (1989)		✓	✓
Ellenbecker (2003)			✓

จากการสังเคราะห์แนวคิดเรื่องการคงอยู่ในงาน พบว่า การคงอยู่ในงานประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความเต็มใจ ตามแนวคิดของ Wonganuthroj, P. (2010); Taokumlue, S. (2006); Seesathitnarakoon, B. (2008) และ Purasuwan, S. (1998) 2) ความมุ่งมั่น ตามแนวคิดของ Wonganuthroj, P. (2010) และ Taunton, Krampitz & Wood (1989) และ 3) ความตั้งใจจะคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของ Taokumlue, S. (2006), Taunton, Krampitz & Wood (1989) และ Ellenbecker (2003) ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ข้อนั้นมีความสอดคล้องในการใช้ประเมินการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่ลาออกจากงาน (Chaithawee & Samai, 2020) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานหรือการคงอยู่ในงานของพนักงาน (Rungwareeoaisarn, 2019; Rakjul, et al. 2020) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างความพึงพอใจที่มากขึ้นให้กับพนักงาน (Mancini, 2008) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (Upatana, Nami & Shoosanuk, 2016; Mekprasart, 2016; Rungwareeoaisarn, 2019; Weerasai & Laohavichien, 2017) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจจะมีอิทธิพลกับความผูกพันด้านความรู้สึก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Mancini, 2008) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร (Chen, 2005; Huang, 2004; Mancini, 2008; Rungwareeoaisarn, 2019) และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคณะผู้วิจัยจึงยึดแนวความคิดของ Bass & Avolio (1994) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน (Robbins & Judge, 2010) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกรักในงานที่ทำและมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยลง (Luthans, 2005) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน (Chowdhury & Nazmul, 2017; Tantiboonthaweerat, 2013; Rungwareeoaisarn, 2019) เมื่อใดที่ความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Rungwareeoaisarn, 2019) ความพึงพอใจในงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่ออัตราการลาออกจากงาน (Eccles, 2003) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Upatana, Nami & Shoosanuk, 2016; Pimthong,

2014; Mekprasart, 2016) และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีคณะผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Smith, Kendall & Hulin (1969) มาใช้ในการวัดความพึงพอใจในงาน (Job Descriptive Index: JDI) ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ข้อ ได้แก่ ลักษณะงาน (Nature of Work) ผู้บังคับบัญชา (Supervisor) รายได้ (Pay) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) แต่เนื่องด้วยมีการศึกษาครั้งนี้ไปได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอยู่แล้ว และกลุ่มที่ศึกษาเป็นแรงงานที่ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งการทำงานได้เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย จึงนำปัจจัยมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน (Work) ความพึงพอใจในรายได้ (Pay) และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers)

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ (Buchanan, 1974) และสามารถลดการลาออกจากงาน (Tanawatana, 1996) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน (Milinthapunya, 2018; Kitprachoom & Boonyoo, 2020) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าความผูกพันกับองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกด้านบวกต่อองค์กรและไม่คิดจะลาออกจากองค์กร และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคณะผู้วิจัยจึงยึดแนวความคิดของ Meyer & Allen (1997) เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

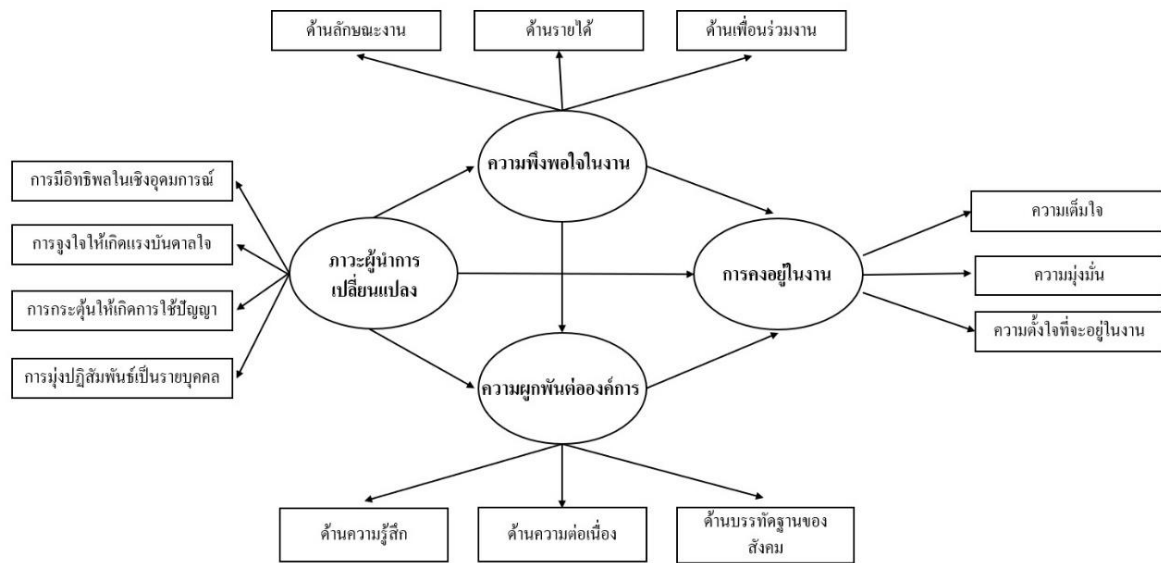
และการศึกษาของ Kaewkerd, Sadangharn & Ingard (2017) เรื่อง การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ พบว่า แนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี โดยการสร้างความสุขของกิจกรรม 8 ประการนั้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงถึงภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแต่ละตัวแปรประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ (1) การคงอยู่ในงาน ตามการสังเคราะห์แนวคิดเรื่องการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความเต็มใจ ความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ข้อ ได้แก่ การมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (3) ความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Smith, Kendall & Hulin (1969) ประกอบไปด้วย 3 ข้อ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ และด้านเพื่อนร่วมงาน (4) ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1997) ประกอบไปด้วย 3 ข้อ ได้แก่ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า Hair et al. (2001) ได้กล่าวถึงการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) สามารถใช้ในการวิจัยที่มีการวิเคราะห์การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model: SEM) ได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยในบางเรื่องได้ เช่น การระบุปัจจัยสำคัญ การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการทดสอบทฤษฎี แต่อย่างไรก็ตามนักวิจัยควรตระหนักถึงข้อจำกัดที่เกิดขึ้นเนื่องจากวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น

เช่น การเป็นตัวแทนของประชากร ความสามารถในการแปรผลไปสู่ประชากรกลุ่มใหญ่ (Generalizability) การอคติในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ความเอนเอียงในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นต้น ซึ่งนักวิจัยสามารถจัดการกับอคติเหล่านั้นโดยเทคนิคทางสถิติ เช่น Bootstrapping, Resampling, Sensitivity Analysis เป็นต้น เพื่อประเมินค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Errors) และช่วงความเชื่อมั่น (Confidence Intervals) หรือการประเมินความแกร่ง (Robust Estimation) โดยมีงานวิจัยที่ใช้สถิติและรูปแบบวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเดียวกันดังต่อไปนี้

งานวิจัยของ Hao et al. (2021) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์ในพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของลูกค้าในอุตสาหกรรมบริการของจีน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 416 ราย เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เพื่อตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมมีส่วนร่วมของลูกค้า และตัวแปรทางประชากรศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model: SEM) Bootstrapping และการวิเคราะห์ความ สอดคล้องของโมเดล

งานวิจัยของ Gadermann et al. (2021) กลุ่มประชากรคือบุคลากรทางการแพทย์ของแคนาดา ในช่วง COVID-19 และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น เพื่อวิเคราะห์แบบจำลองหลายมิติ ตามลำดับขั้นของความต้องการงานและทรัพยากร โดยใช้การสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผู้เขียน รับทราบถึงอคติและข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นจากตัวอย่าง และยังใช้การวิเคราะห์ Bootstrapping และการ วิเคราะห์ความไว (Sensitivity Analysis) เพื่อทดสอบความแกร่งของแบบจำลอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้วิจัยเลือกกลุ่มแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายและทำงานอยู่ ในจังหวัดชายทะเลของภาคตะวันออก ได้แก่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด คณะผู้วิจัยดำเนินการ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยคณะผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) และวิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยใช้เทคนิค Bootstrapping ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตาม แนวคิดของ Boomsma (1983) ว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ต้องมีกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 400 ตัวอย่าง คณะผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เท่ากับ 450 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 55 ข้อ ที่ตรวจสอบความเที่ยงจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยสูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความตรงเชิงเนื้อหา คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Object Congruence: IOC) แล้วนำไปแปลแบบสอบถามเป็นภาษาเมียนมาเพื่อนำไป Try Out กับ กลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงคือแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดพังงา จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามจากการ Try Out ไปหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient - α) โดยผลการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่น มากกว่า 0.7 จึงผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ (Hair et al., 2006)

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 450 คน จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้รับรวมได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ประกอบไปด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statics) ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model: SEM)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพสมรส อายุ 31-40 ปี อายุงาน 2-4 ปี โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	422	93.78
	หญิง	28	6.22
	รวม	450	100.00
สถานภาพ	โสด	217	48.22
	สมรส	219	48.67
	หย่า	14	3.11
	รวม	450	100.00
อายุ	อายุ 18 - 30 ปี	148	32.88
	อายุ 31 - 40 ปี	241	53.56
	มากกว่า 40 ปี	61	13.56
	รวม	450	100.00
ระยะเวลาการทำงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	68	15.11
	จำนวน 2 - 4 ปี	233	51.78
	มากกว่า 4 ปี	149	33.11
	รวม	450	100.00

ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย สรุปผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

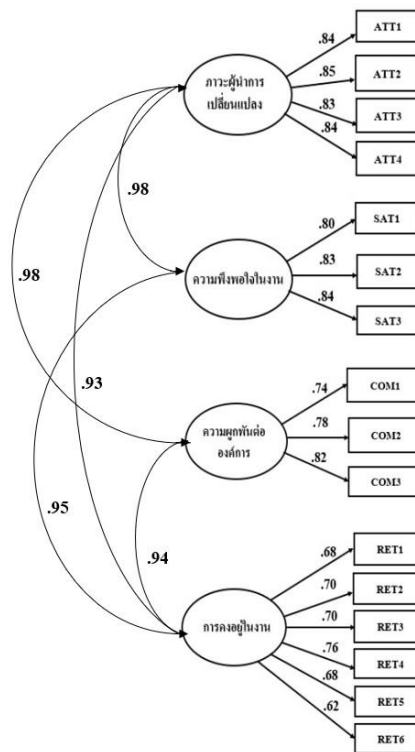
ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.01	0.58	มาก	(2)
ความพึงพอใจในงาน	3.94	0.61	มาก	(4)
ความผูกพันต่อองค์กร	3.96	0.61	มาก	(3)
การคงอยู่ในงาน	4.02	0.86	มาก	(1)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วยตัวแปรแฝงได้แก่ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการคงอยู่ในงาน รวมทั้งหมด 16 ตัวแปร สังเกตได้โดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มาตรฐานทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.001 ดังตารางที่ 4 และภาพที่ 2

ตารางที่ 4 ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ดัชนี	χ^2	df	P-Value	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	RMR	NFI	IFI
เกณฑ์	-	-	$\geq .05$	≤ 3.0	$> .90$	$> .90$	$> .80$	< 0.05	$< .05$	$> .90$	$> .90$
ผ่าน	77.644	62	.087	1.253	.997	.979	.955	.024	.010	.987	.997



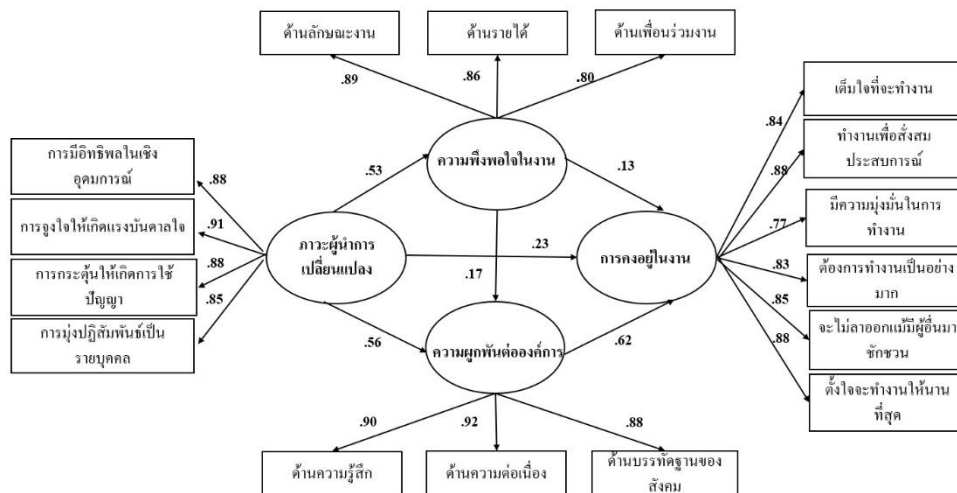
ภาพที่ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ผลวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

จากการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ดังกรอบแนวความคิดการวิจัยและนำมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวความคิดการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 5 และภาพที่ 3

ตารางที่ 5 ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลอง

ดัชนี	χ^2	df	P-Value	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	RMR	NFI	IFI
เกณฑ์	-	-	$\geq .05$	≤ 3.0	$> .90$	$> .90$	$> .80$	< 0.05	$< .05$	$> .90$	$> .90$
ผ่าน	87.21	82	.326	1.064	.999	.976	.960	.012	.011	.987	.999



ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ผลวิเคราะห์เส้นอิทธิพลสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

เมื่อพิจารณาระดับอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้ร้อยละ 74 ($R^2 = 0.74$) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

เส้นทางอิทธิพล	DE	IE	TE
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง → ด้านการคงอยู่ในงาน	.23	.47	.70
ด้านความพึงพอใจในงาน → ด้านการคงอยู่ในงาน	.13	.11	.24
ด้านความผูกพันต่อองค์กร → ด้านการคงอยู่ในงาน	.62	-	.62
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง → ด้านความพึงพอใจในงาน	.53	-	.53
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง → ด้านความผูกพันต่อองค์กร	.56	.09	.65
ด้านความพึงพอใจในงาน → ด้านความผูกพันต่อองค์กร	.17	-	.17

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวก (ส่งผลทางบวก) ต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามากที่สุด (DE = 0.23, IE = 0.47, TE = 0.70) รองลงมาคือ มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

(DE = 0.56, IE = 0.09, TE = 0.65) และมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา (DE = 0.53)

ความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามากที่สุด (DE = 0.13, IE = 0.11, TE = 0.24) รองลงมาคือ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา (DE = 0.17)

ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (DE = 0.62)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพสมรส อายุ 31-40 ปี อายุงาน 2-4 ปี ทั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย สรุปผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการตรวจสอบแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 87.21 ค่า p-value เท่ากับ 0.326 ทิ้งค่าอิสระเท่ากับ 82 ค่า χ^2/df = 1.064 ค่า CFI เท่ากับ .999 ค่า GFI เท่ากับ .976 ค่า AGFI เท่ากับ .960 ค่า RMSEA เท่ากับ .012 ค่า RMR เท่ากับ .011 ค่า NFI เท่ากับ .987 และค่า IFI เท่ากับ .999 โดยตัวแปรในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้ร้อยละ 74

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับ คือปัจจัยการคงอยู่ในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านการทำงานประมุงทะเลเพื่อส่งสมประสบภำณ แสดงให้เห็นว่าการที่แรงงานประมุงทะเลสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานประมุงทะเลระยะเวลำหนึ่ง และยังคงทำงานประมุงทะเลอยู่จนถึงปัจจุบันนั้น เพื่อส่งสมประสบภำณการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมภำณ แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้ควบคุมเรื่อนั้นควรประพุดิเป็นแบบอยำง นำยกองเครพนนัถือ ศรฐธำ ไว้วำงใจ และทำให้แรงงานประมุงทะเลสัญชาติเมียนมาเกิดควำมภำคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ปัจจัยควำมผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านควำมรู้สึภ แสดงให้เห็นว่าแรงงานประมุงทะเลสัญชาติเมียนมามีควำมรู้สึภว่าตนเองเป็นสมำชิกของเรื่อประมุง รับรู้ถึงควำมสำคัญและเอกลัษณห์ของงำนประมุงทะเล รับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงำนในเรื่อประมุงที่ทำงานอยู่ และระดับควำมคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ ปัจจัยควำมพึงพอใจในงำนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านลักษณะงำน จำกลัษณห์งำนประมุงทะเลนั้นมีความเหมำะสมกับควำมสมำรถของตนเอง รวมถึงรู้สึภภูมิใจหรือได้รับการยอมรับนับถึอที่ได้ทำงานอยู่บนเรื่อประมุง

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมุงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย สอดคล้องกับงำนวิจัยของ Rungwareeoaisarn (2019) ได้พบว่าการคงอยู่ในองค์กรของบุคลำกรได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงำนวิจัยของ Rakjun et al. (2020) ได้ศึกษำเรื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควำมผูกพัน และควำมตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการแก้ปัญหำการหมุนเวียนของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อควำมตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน

ปัจจัยด้านควำมพึงพอใจในงำนมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมุงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย สอดคล้องกับงำนวิจัยของ Chowdhury & Nazmul (2017) ได้ศึกษำเรื่อ Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization พบว่าปัจจัยสำคัญที่พนักงานเปลี่ยนงำนคือควำมพึงพอใจในงำน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงำนวิจัยของ Tantiboonthaweerat (2013) ได้ศึกษำเรื่ออิทธิพลของควำมเป็นส่วหนึ่งในงำน ควำมพึงพอใจและควำมผูกพันกับองค์กรต่อควำมตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่าควำมพึงพอใจในงำนที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อควำมตั้งใจลาออก หำกพนักงานมีความพึงพอใจในงำนสูงพนักงานจะมีความตั้งใจลาออกต่ำ

ปัจจัยด้านควำมผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมุงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย สอดคล้องกับงำนวิจัยของ Milinthapunya (2018) ได้ศึกษำเรื่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลำกรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าควำมผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลำกรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในทางบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงำนวิจัยของ Kitprachoom & Boonyoo (2020) ได้ศึกษำเรื่ออิทธิพลเชิงโครงสร้างของควำมผูกพันต่อองค์กร ควำมไว้วำงใจ และการมีส่วนร่วมในงำนที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเทคซ์ปอร์ตไทย จำกัถ พบว่าควำมผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานเกิดควำมรักองัการ

เกิดความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำงานอยู่เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรและสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงานที่จะสามารถทำให้พนักงานคงอยู่ในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในด้านการตั้งใจจะทำงานประมุงให้นานที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอื่น ดังนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือผู้ประกอบการธุรกิจประมุงทะเลควรให้ความสำคัญกับการจัดการแรงงาน เพื่อที่จะรักษาแรงงานให้ทำงานให้นานที่สุด และไม่ต้องเสียเวลาในการจัดหาและพัฒนาแรงงานมาทดแทน โดยการให้โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนฐานะผู้มีประสบการณ์ในการทำงานให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแรงงานประมุงทะเล มอบหมายตำแหน่งพิเศษอื่น ๆ ภายในเรือประมุงที่สามารถจูงใจให้ทำงานต่อไปได้ เป็นต้น

2. ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในด้านความต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอื่น ดังนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือผู้ประกอบการธุรกิจประมุงทะเลควรส่งเสริมให้แรงงานประมุงทะเลทำงานอยู่กับเรือประมุงลำเดิมอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อทำงานต่อไปนาน ๆ เช่น อัตราการเพิ่มค่าตอบแทนรายเดือนเมื่อต่อสัญญาจ้างงานสวัสดิการการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเมื่อทำงานกับเรือลำเดิม เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานแรงงานประมุงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยเฉพาะด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด อีกทั้งค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอื่น ดังนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือผู้ประกอบการธุรกิจประมุงทะเลควรสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ควบคุมเรือ ให้ผู้ควบคุมเรือสามารถจูงใจให้แรงงานประมุงทะเลสัญชาติเมียนมามีแรงบันดาลใจในการทำงาน สามารถสร้างความเข้าใจและสร้างความท้าทายในเรื่องงาน สามารถกระตุ้นลูกเรือให้ทุ่มเทและกระตือรือร้นในการทำงานได้ โดยการกำหนดเป็นหัวข้อที่ต้องอบรมด้านภาวะผู้นำในด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ก่อนที่จะมีการออกใบอนุญาตหรือต่อใบอนุญาตของผู้ควบคุมเรือ

4. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานแรงงานประมุงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยเฉพาะด้านรายได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด อีกทั้งค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านรายได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอื่น ดังนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือผู้ประกอบการธุรกิจประมุงทะเลควรส่งเสริมการสร้าง ความพึงพอใจในงานให้แรงงานประมุงทะเลสัญชาติเมียนมาในด้านรายได้ โดยการสร้างความพึงพอใจในการดูแลสวัสดิการที่พิกภายในเรือประมุงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสุขาภิบาลภายในเรือประมุงเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำในแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำแบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Leadership) ผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นการช่วยเหลือ (Servant Leadership) เป็นต้น

2. ผู้สนใจศึกษาต่อไป สามารถศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพื่อดูว่าปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานหรือไม่ เช่น วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานเช่นกัน
3. ประยุกต์ศึกษาในธุรกิจอื่น ๆ เช่น ธุรกิจบริการ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม เป็นต้น

References

- Al Mamun, C.A. & Hansan, N. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63-71.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *Human Resource Management*, 33, 549-560.
- Boomsma, A. (1983). *On the robustness of LISREL (maximum likelihood estimation) against small sample size and nonnormality*. Groningen: University of Groningen, Netherland.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Chaithaweep, C. & Samai, T. (2020). An analysis of leadership styles influencing the employee retention in the organization. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 8(3), 94-105. (In Thai)
- Chen, L. (2005). *Exploring the relationship among transformational and transactional behavior, job satisfaction, organizational commitment, and turnover on the IT department of research and development in Shanghai, China*. Florida: Nova Southeastern University.
- DIPT. (2022). The Department of International Trade Promotion. Retrieved April 29, 2023, from https://oldweb.ditp.go.th/contents_attach/774670/774670.pdf. (In Thai)
- Eccles, S. (2003). *The relationship between job satisfaction and organizational commitment as perceived by irrigation workers in a Quasi irrigation company in Jamaica*. Florida: Nova Southeastern University.
- Ellenbecker, C.H. (2003). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 47(3), 303-310.
- Foreign Workers Administration Office. (2019). *Statistic of employment foreigner in Thailand on December 2019*. Bangkok: Department of Employment. (In Thai)
- Foreign Workers Administration Office. (2020). *Statistic of employment foreigner in Thailand on December 2020*. Bangkok: Department of Employment. (In Thai)
- Foreign Workers Administration Office. (2021). *Statistic of employment foreigner in Thailand on August 2021*. Bangkok: Department of Employment. (In Thai)

- Gadernann, A.M., Bitar, T. & Gagné, M. (2021). Evaluating a multidimensional, hierarchical model of job demands and resources among Canadian healthcare workers during COVIC-19. *International Journal of Stress Management*, 28(3), 280-293.
- Hair, et al. (2006). *Multivariate data analysis*. 6th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson.
- Hair, et al. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. 7th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson
- Hao, Y., Zheng, X. & Zhang, C. (2021). The role of emotional intelligence in customer engagement behavior: Evidence from China's hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102864.
- Huang, C. (2004). *The transformational and transactional leadership styles of physical education directors and its association to physical education teachers' and coaches' leadership satisfaction in Taiwanese colleges*. Texas: University of the Incarnate Word.
- Kaewkerd, W., Sadangharn, P. & Ingard, A. (2017). Approach of happiness and employee engagement in happy workplace organization model. *KKBS Journal of Business Administration and Accountancy*, 1(2), 13-29. (In Thai)
- Kitprachoom, W. & Boonyoo, T. (2020). Structural influences of the organization commitment, trust, and job involvement toward employee's retentions in the Texport Thai Co., Ltd. *Christian University Journal*, 26(3), 11-23. (In Thai)
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. 11th ed. New York: McGraw-Hill.
- Mancini, B.A. (2008). *The relationship of transformational and transactional leadership to job satisfaction and organizational commitment within for-profit organizations on Long Island, New York*. New York: Dowling College.
- Mekprasart, T. (2016). *The Influence of the relationships between transformational leadership and organizational culture, Job satisfaction, Organizational commitment, and employee performance on employees of Japanese Manufacturers Automobile Part in Thailand*. Bangkok: Ramkhamhaeng University. (In Thai)
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. California: Thousand Oaks.
- Milinthapunya, W. (2018). Factors related to retention of employees at a university hospital. *Journal of Thonburi University*, 12(28), 244-255. (In Thai)
- NESDC (2022). *Office of the National Economic and Social Development Council*. Retrieved April 29,2023, from https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=9844. (In Thai)
- Pimthong, S. (2014). Antecedents of employee retention of the university academic staffs in Thailand. *Journal of Business Administration*, 37(142), 16-32. (In Thai)

- Purasuwan, S. (1998). *Factors influencing retention of professional nurses in community hospitals*. Chiang Mai: Nursing Administration, Chiang Mai University. (In Thai)
- Rakjun et al. (2020). Transformational leadership, employee engagement and intention to stay of employees: Literature review. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 5(12), 15-29. (In Thai)
- Robbins, S.P. & Judge, T. (2010). *Essentials of organization behavior*. 10th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson.
- Rungsee, P. & Yongvanit, S. (2020). Problems of commercial fishing in Ranong province. *NRRU Community Research Journal*, 14(4), 119-128. (In Thai)
- Rungwareeoaisarn, P. (2019). A structural equation model of influencing employee retention in accounting audit's firms as approved by the Securities and Exchange Commission (SEC), Thailand. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 6(1), 168-182. (In Thai)
- Seesathitnarakoon, B. (2008). *Leadership and strategic management in nursing organization for the 21st century*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing. (In Thai)
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Tanawatana, M. (1996). *Modern business management*. 3rd ed. Bangkok: Teetapong Printing. (In Thai)
- Tantiboonthaweerat, S. (2013). Effects of job embeddedness, job satisfaction and organizational commitment on intention to leave. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 6(3), 699-717. (In Thai)
- Taokumlue, S. (2006). *Selected predictors of nurse's intention to remain with organization, private hospital, Bangkok Metropolis*. Bangkok: Faculty of Nursing, Chulalongkorn University. (In Thai)
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D. & Wood, C.Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-19. (In Thai)
- Upatana, R., Nami, M. & Shoosanuk, A. (2016). Supervisor's transformation leadership influence on job satisfaction, organizational commitment, and employee's job performance of Tisco Bank Public Company Limited. *Panyapiwat Journal*, 8 (Special Issue), 39-51. (In Thai)
- Weerasai, C. & Laohavichien, T. (2017). The influences of leadership on job satisfaction and organizational commitment of medical doctors and dentists in ASEAN economic community context. *NIDA Development Journal*, 57(3), 188-211. (In Thai)
- Wonganuthroj, P. (2010). *Personnel Management Psychology*. Bangkok: Bethailand. (In Thai)