

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยด้าน อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการย้ายถิ่น การสนับสนุนทางสังคม กับการปรับบทบาททางสังคม ของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่ทำงานในโรงงานผลิต สิ่งอุปกรณ์ ไม่ต่ำกว่า 6 เดือน - 5 ปี ของกรมพลาธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถาม 100 คน และสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก 20 คน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นได้นำมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการสนับสนุนทางสังคมของประชากร

ส่วนที่ 3 การปรับบทบาททางสังคมของประชากร

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-22 ปี	19	19
23-27 ปี	39	39
28-32 ปี	30	30
33 ปีขึ้นไป	12	12
รวม	100	100

$$\bar{X} = 26.490$$

จากตารางที่ 1 การกำหนดชั้นอายุ เริ่มต้นตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป เนื่องจากทางโรงงานผลิตสิ่งอุปกรณ์ กำหนด คุณสมบัติของลูกจ้างที่เข้าทำงาน ให้มีอายุ 18-45 ปี และจากการศึกษา พบว่า ลูกจ้างหญิงส่วนใหญ่อายุ 23-27 ปี มี 39% รองลงมาอายุ 28-32 ปี มี 30% อายุ 18-22 ปี มี 19% และ 33 ปี ขึ้นไป มี 12% ตามลำดับ ในเรื่องของอายุนี้ The Population Information Program (1983 : 2561) กล่าวว่า ส่วนใหญ่แล้วผู้ย้ายถิ่น เป็นคนหนุ่มสาวจำนวนมาก เพราะคนหนุ่มสาว มีความคาดหวังในรายได้ในเมืองสูงกว่าคนในวัยอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษารังนี้ที่ลูกจ้างหญิงส่วนใหญ่อายุ 23-27 ปี นั้นเป็นกลุ่มวัยรุ่นตอนปลาย กำลังเป็นวัยแรงงานที่สำคัญ ที่อพยพย้ายถิ่นเข้ามาเพื่อความคาดหวังในรายได้ที่ดีกว่าเดิมเช่นกัน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.3	28	28
ปวช.	21	21
ปวส.	24	24
ปริญญาตรี	17	17
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงระดับการศึกษาของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น ซึ่งปรากฏว่า ส่วนใหญ่จะจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มี 28% รองลงมา คือ ระดับ ปวส. ปวช. และปริญญาตรี มี 24%, 21% และ 17% ตามลำดับ ในเรื่องนี้ เนาวรัตน์ พลายน้อย (2529:72) กล่าวว่า การย้ายถิ่นในประเทศด้อยพัฒนา พบว่า ผู้ย้ายถิ่นมีการศึกษาต่ำกว่าประชากรในเมือง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ครั้งนี้ ผู้มีการศึกษาส่วนใหญ่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ และ ทางโรงงานผลิตสิ่งอุปกรณ์ กำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างที่เข้าทำงานในปัจจุบัน ให้มีการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	5	5
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	58	58
ภาคกลาง	28	28
ภาคใต้	9	9
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงภูมิลำเนาเดิมของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น ซึ่งผลปรากฏว่า ส่วนใหญ่จะอพยพย้ายถิ่นมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 58% รองลงมา คือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ มี 28%, 9% และ 5% ตามลำดับ ในเรื่องนี้ นภาพร โทศลวัฒน์ (2515:77-78) ได้สำรวจแรงงานสตรีในโรงงานทอผ้า พบว่า ส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอาชีพเกษตรกร ฐานะยากจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ย้ายมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอาชีพทำนา และประสบปัญหาเรื่องรายได้เช่นกัน

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	37	37
สมรสและอาศัยอยู่ด้วยกัน	56	56
สมรสแต่ไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน	3	3
หม้าย, หย่า	9	9
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงสถานภาพสมรสของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น ซึ่งผลปรากฏว่า ส่วนใหญ่ สมรสและอาศัยอยู่ด้วยกัน มี 56% รองลงมา คือ โสด หม้าย, หย่า และ สมรสแต่ไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน มี 37%, 4% และ 3% ตามลำดับ ในเรื่องนี้ อภิชาติ จารัสฤทธิรงค์ และเพียงใจ สมพงษ์ (2525:185) ศึกษาพบว่า ผู้ย้ายถิ่นที่อพยพเข้า เมืองส่วนใหญ่เป็นโสด มีอาชีพอยู่ในวัยแรงงาน แต่จากการศึกษาพบว่าลูกจ้าง หญิงย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและอาศัยอยู่ด้วยกัน

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น จำแนกตามระยะเวลาการย้ายถิ่น

ระยะเวลาการย้ายถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
6 เดือน-1ปี	16	16
1ปี1เดือน-2ปี	26	26
2ปี1เดือน-3ปี	11	11
3ปี1เดือน-4ปี	13	13
4ปี1เดือน-5ปี	24	24
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงระยะเวลาการย้ายถิ่นของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น ซึ่งผลปรากฏว่า ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการย้ายถิ่น 1ปี1เดือน-2ปี มี 26% รองลงมา 4ปี1เดือน-5ปี, 6เดือน-1ปี, 3ปี1เดือน-4ปี และ 2ปี1เดือน-3ปี มี 24%, 16%, 13%, และ 11% ตามลำดับ ในเรื่องนี้ วิทวัส คงคากุล (1976:3) ศึกษาแบบแผนการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่กรุงเทพฯ พบว่า ผู้ที่อยู่ในกรุงเทพฯ มาแล้วเกิน 5 ปี จะไม่มีปัญหาในการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่ศึกษาปัญหาการปรับบทบาททางสังคม ของผู้มีระยะเวลาการย้ายถิ่นที่ต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000	59	59
5,001 ขึ้นไป	41	41
รวม	100	100.0

$$\bar{X} = 4762.120 \quad S.D. = 652.643$$

จากตารางที่ ๘ แสดงรายได้ของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น ซึ่งผลปรากฏว่า ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น ส่วนใหญ่ มีรายได้เป็นเงินเดือนประจำ ต่ำกว่า 5,000 บาท มี 59% รองลงมา คือ 5,001 ขึ้นไป มี 41% ในเรื่องนี้วิโรจน์สารัตนะ (2532:8) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้ชาวชนบทย้ายถิ่นเข้าสู่เมือง หรือพื้นที่ที่มีการอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นหนทางที่จะมีรายได้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นเหล่านี้ พอใจในเงินเดือนประจำที่ได้รับมากกว่าการรับรายได้ไม่แน่นอนและไม่มั่นคงในชนบท

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลการสนับสนุนทางสังคมของประชากร

เป็นการนำแบบสอบถามที่เป็นการแจกแจงหาความถี่ โดยวิเคราะห์ข้อคำถามแต่ละข้อ เพื่อวิเคราะห์เรื่องการสนับสนุนทางสังคม และแสดงค่าเฉลี่ยรวมของคะแนน ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

### ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน และร้อยละ การสนับสนุนทางสังคม

คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
1. คนใกล้ชิดทำให้คุณรู้สึกอบอุ่น มั่นใจ และปลอดภัย		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
2. คนรอบตัวทำให้คุณรู้สึกมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต		
-ไม่เลย	5	5.0
-บางครั้ง	24	24.0
-บ่อยครั้ง	54	54.0
-ประจำ	17	17.0
รวม ( $\bar{X} = 2.830$ )	100	100.0



คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
3. คุณไม่มีโอกาสทราบเรื่องราวความเป็นไปของคนรอบตัวคุณ		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
4. คุณมีโอกาสดังแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
5. ไม่มีใครสักคนที่จะคอยให้คำแนะนำยามที่คุณต้องการ		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
6. เมื่อคุณไม่สามารถทำงานที่คุณรับผิดชอบได้มีคนช่วยแบ่งเบาภาระนี้		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
7. คนในครอบครัวของคุณทำให้คุณรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อครอบครัว		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
8. คนใกล้ชิดยอมรับตัวคุณและไม่รังเกียจคุณ		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
9. เมื่อคุณมีปัญหาด้านการเงินมีคนคอยช่วยเหลือคุณได้		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
10. คุณมีคนที่จะไว้วางใจ และสามารถพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ให้ฟังได้		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
11. คุณมีคนคอยแนะนำและเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
12. คนใกล้ชิดทำให้คุณรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
13. เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการทำงาน มีคนที่สามารถคอยช่วยปัญหาหรือข้อสงสัยให้คุณได้		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
14. เพื่อน ๆ ยอมรับคุณเป็นสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่มของพวกเขา		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
15. เมื่อคุณไม่สบายไม่มีคนคอยดูแลคุณ		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X}$ = 2.860 )	100	100.0
16. เมื่อคุณขาดเงินคุณไม่สามารถหยิบยืมจากคนรอบตัว คุณได้		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X}$ = 2.860 )	100	100.0
17. คนรอบตัวทำราวกับคุณเป็นคนไร้ค่า		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X}$ = 2.860 )	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
18. คนส่วนมากทำให้คุณคิดว่าคุณไม่ใช่เพื่อนที่ดีเท่าที่ควร		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
19. เมื่อคุณขาดแคลนสิ่งของเครื่องใช้ คุณมีคนที่คอยให้ความช่วยเหลือคุณเสมอ		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0
20. ถ้าคุณต้องการคำแนะนำ จะมีคนคอยช่วยเหลือคุณให้สามารถแก้ไขสถานการณ์นั้นได้		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X} = 2.860$ )	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
21. คุณไม่มีเพื่อนหรือญาติที่คอยดูแลเอาใจใส่คุณ		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X}$ = 2.860 )	100	100.0
22. คุณทราบว่าคนอื่นมีความซาบซึ้งในตัวคุณ		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X}$ = 2.860 )	100	100.0
23. คนรอบตัวคุณแสดงให้เห็นว่าคุณเป็นคนที่น่าเชื่อถือ		
- ไม่เลย	2	2.0
- บางครั้ง	28	28.0
- บ่อยครั้ง	52	52.0
- ประจำ	18	18.0
รวม ( $\bar{X}$ = 2.860 )	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
24. คนรอบตัวคุณทำให้คุณ มีความรู้สึก ว่า ถูกทอดทิ้ง หรืออยู่อย่างโดดเดี่ยว		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม $(\bar{X} = 2.860)$	100	100.0
25. คนใกล้ชิดทราบปัญหาและความต้องการของคุณดี		
-ไม่เลย	2	2.0
-บางครั้ง	28	28.0
-บ่อยครั้ง	52	52.0
-ประจำ	18	18.0
รวม $(\bar{X} = 2.860)$	100	100.0

ค่าเฉลี่ยรวม  $(\bar{X}) = 2.524$

S.D. = 1.021



จากตารางที่ 9 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับบทบาททางสังคม ในด้านเครือข่ายทางสังคม ของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น พบว่า ได้ค่าเฉลี่ย  $(\bar{X}) = 2.851$  ค่า  $SD = 0.566$  แสดงว่าลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นกลุ่มนี้ มีเครือข่ายทางสังคม จัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อธิบายรายละเอียดแต่ละข้อได้ดังนี้

1. คนใกล้ชิดทำให้คุณรู้สึกอบอุ่น มั่นใจและปลอดภัย พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และเห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

2. คนรอบตัวทำให้คุณรู้สึกมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และเห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7

3. คุณไม่มีโอกาสทราบเรื่องราวความเป็นไปของคนรอบตัวคุณ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาตอบเห็นด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3

4. คุณมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และตอบน้อยที่สุด คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วย อย่างละเท่า ๆ กัน คือ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

5. ไม่มีใครสักคนที่จะคอยให้คำแนะนำยามที่คุณต้องการ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และเห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

6. เมื่อคุณไม่สามารถทำงานที่คุณรับผิดชอบได้มีคนช่วยแบ่งเบาภาระนี้ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และเห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7

7. คนในครอบครัวของคุณทำให้คุณรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่ตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาตอบเห็นด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3

8. คนใกล้ชิดยอมรับตัวคุณและไม่รังเกียจคุณ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และตอบน้อยที่สุด คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วย อย่างละเท่า ๆ กัน คือ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

9. เมื่อคุณมีปัญหาด้านการเงินมีคนคอยช่วยเหลือคุณได้ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และตอบน้อยที่สุด คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วย อย่างละเท่า ๆ กัน คือ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

10. คุณมีคนที่ไว้วางใจ และสามารถพูดคุยปัญหาต่างๆให้ฟังได้ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และเห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

11. คุณมีคนคอยแนะนำและเสนอแนะทางที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และเห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7

12. คนใกล้ชิดทำให้คุณรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาตอบเห็นด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3

13. เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการทำงาน มีคนที่สามารถคอยช่วยแก้ปัญหาหรือข้อสงสัยให้คุณได้ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และตอบน้อยที่สุด คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วย อย่างละเท่า ๆ กัน คือ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

14. เพื่อน ๆ ยอมรับคุณเป็นสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่มของพวกเขา พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และเห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

15. เมื่อคุณไม่สบายไม่มีคนคอยดูแลคุณ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และเห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7

16. เมื่อคุณขาดเงินคุณไม่สามารถหยิบยืมจากคนรอบตัวคุณได้ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาตอบเห็นด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3

17. คนรอบตัวทำราวกับคุณเป็นคนไร้ค่า พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และตอบน้อยที่สุด คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วย อย่างละเท่า ๆ กัน คือ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

18. คนส่วนมากทำให้คุณคิดว่าคุณไม่ใช่เพื่อนที่ดีเท่าที่ควร พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และตอบน้อยที่สุด คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วย อย่างละเท่า ๆ กัน คือ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

19. เมื่อคุณขาดแคลนสิ่งของเครื่องใช้ คุณมีคนที่คอยให้ความช่วยเหลือคุณเสมอ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และเห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

20. ถ้าคุณต้องการคำแนะนำ จะมีคนคอยช่วยเหลือคุณให้สามารถแก้ไขสถานการณ์นั้นได้ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และเห็นด้วยตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7

21. คุณไม่มีเพื่อนหรือญาติที่คอยดูแลเอาใจใส่คุณ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาตอบเห็นด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3

22. คุณทราบว่าคนอื่นมีความซาบซึ้งในตัวคุณ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และตอบน้อยที่สุด คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างละเท่า ๆ กัน คือ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

23. คนรอบตัวคุณแสดงให้คุณรู้ว่า คุณเป็นคนที่น่าเชื่อถือ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และเห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

24. คนรอบตัวคุณทำให้คุณมีความรู้สึกว่าคุณท้อแท้หรืออยู่อย่างโดดเดี่ยว พบว่า ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และเห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7

25. คนใกล้ขีดทราบปัญหาและความต้องการของคุณดี พบว่า ส่วนใหญ่ตอบไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาตอบเห็นด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตอบน้อยที่สุดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3

ตารางที่ 10 สรุปการแจกแจงการวัดคะแนนแต่ละข้อ เรื่อง การสนับสนุนทางสังคม

ลำดับ	ผลของคะแนน/จำนวนผู้ตอบ				รวม	$\bar{X}$	S.D.
	1คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4คะแนน			
1	2	28	52	18	100	2.860	0.725
2	5	24	54	17	100	2.830	0.766
3	3	33	44	20	100	2.810	0.787
4	3	24	56	17	100	2.870	0.720
5	2	28	53	17	100	2.850	0.716
6	2	27	51	20	100	2.890	0.737
7	3	24	52	21	100	2.910	0.753
8	2	27	50	21	100	2.900	0.745
9	7	33	38	22	100	2.750	0.880
10	2	28	47	23	100	2.910	0.767
11	2	29	49	20	100	2.870	0.747
12	3	24	56	17	100	2.870	0.720
13	2	22	53	23	100	2.970	0.731
14	2	28	51	19	100	2.870	0.734
15	4	26	50	20	100	2.860	0.779
16	4	26	48	22	100	2.880	0.795
17	7	32	46	15	100	2.690	0.813
18	2	21	62	15	100	2.900	0.659
19	4	23	55	18	100	2.870	0.747
20	3	25	55	17	100	2.860	0.725
21	3	26	60	11	100	2.790	0.671
22	2	25	56	17	100	2.880	0.700
23	2	24	58	16	100	2.880	0.686
24	2	30	60	8	100	2.740	0.630
25	11	35	36	18	100	2.610	0.909

ค่าเฉลี่ยรวม ( $\bar{X}$ ) = 2.851 S.D. = 0.566 อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลการปรับบทบาททางสังคมของประชากร

เป็นการนำแบบสอบถามที่มีการแจกแจงความถี่ โดยวิเคราะห์ข้อคำถามแต่ละข้อ เพื่อวิเคราะห์เรื่องผลการปรับบทบาททางสังคม และการแสดงค่าเฉลี่ยรวมของคะแนน ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนค่ามาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

#### ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละ การปรับบทบาททางสังคม

คำถามเกี่ยวกับการปรับบทบาททางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
1. คุณทำหน้าที่ตามตำแหน่งงานของคุณได้เหมาะสมแล้ว		
-ไม่เลย	5	5.0
-บางครั้ง	39	39.0
-บ่อยครั้ง	32	32.0
-ประจำ	24	24.0
รวม ( $\bar{X} = 2.750$ )	100	100.0
2. คุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ของครอบครัว		
-ไม่เลย	7	7.0
-บางครั้ง	38	38.0
-บ่อยครั้ง	35	35.0
-ประจำ	20	20.0
รวม ( $\bar{X} = 2.680$ )	100	100.0



คำถามเกี่ยวกับการปรับบทบาททางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
<b>3. คุณรู้สึกเบื่อกับที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ</b>		
-ไม่เลย	5	5.0
-บางครั้ง	33	33.0
-บ่อยครั้ง	40	40.0
-ประจำ	22	22.0
รวม $(\bar{X} = 2.790)$	100	100.0
<b>4. คุณดูแลเอาใจใส่ในงานของคุณ</b>		
-ไม่เลย	12	12.0
-บางครั้ง	35	35.0
-บ่อยครั้ง	39	39.0
-ประจำ	14	14.0
รวม $(\bar{X} = 2.550)$	100	100.0
<b>5. คุณมาทำงานตรงตามเวลา</b>		
-ไม่เลย	4	4.0
-บางครั้ง	47	47.0
-บ่อยครั้ง	30	30.0
-ประจำ	19	19.0
รวม $(\bar{X} = 2.640)$	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการปรับบทบาททางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
6. คุณรู้สึกเบื้องต้นที่ทำงานตามคำสั่งหัวหน้างาน		
-ไม่เลย	12	12.0
-บางครั้ง	33	33.0
-บ่อยครั้ง	31	31.0
-ประจำ	24	24.0
รวม ( $\bar{X} = 2.670$ )	100	100.0
7. คุณทำหน้าที่สมาชิกที่ดีของชุมชน		
-ไม่เลย	11	11.0
-บางครั้ง	36	36.0
-บ่อยครั้ง	36	36.0
-ประจำ	17	17.0
รวม ( $\bar{X} = 2.590$ )	100	100.0
8. คุณสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้		
-ไม่เลย	10	10.0
-บางครั้ง	35	35.0
-บ่อยครั้ง	33	33.0
-ประจำ	22	22.0
รวม ( $\bar{X} = 2.670$ )	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการปรับบทบาททางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
9. คุณได้ปฏิบัติตัวเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่		
- ไม่เลย	8	8.0
- บางครั้ง	43	43.0
- บ่อยครั้ง	35	35.0
- ประจำ	14	14.0
รวม ( $\bar{X} = 2.550$ )	100	100.0
10. คุณรู้สึกทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร		
- ไม่เลย	11	11.0
- บางครั้ง	37	37.0
- บ่อยครั้ง	40	40.0
- ประจำ	12	12.0
รวม ( $\bar{X} = 2.530$ )	100	100.0
11. คุณทำให้สมาชิกในครอบครัวเป็นหน้าตาตัวคุณ		
- ไม่เลย	12	12.0
- บางครั้ง	32	32.0
- บ่อยครั้ง	39	39.0
- ประจำ	17	17.0
รวม ( $\bar{X} = 2.610$ )	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการปรับบทบาททางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
12. คุณไม่สนใจแม้ว่าคนในครอบครัวของคุณจะมีปัญหา		
-ไม่เลย	7	7.0
-บางครั้ง	38	38.0
-บ่อยครั้ง	40	40.0
-ประจำ	15	15.0
รวม $(\bar{X} = 2.630)$	100	100.0
13. คุณดูแลเอาใจใส่ทุกข์-สุขเพื่อนร่วมงานของคุณ		
-ไม่เลย	5	5.0
-บางครั้ง	37	37.0
-บ่อยครั้ง	37	37.0
-ประจำ	21	21.0
รวม $(\bar{X} = 2.740)$	100	100.0
14. คุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดขึ้น		
-ไม่เลย	6	6.0
-บางครั้ง	34	34.0
-บ่อยครั้ง	46	46.0
-ประจำ	14	14.0
รวม $(\bar{X} = 2.680)$	100	100.0

คำถามเกี่ยวกับการปรับบทบาททางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
15. คุณเบื่อกี่ครั้งที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน		
- ไม่เลย	10	10.0
- บางครั้ง	41	41.0
- บ่อยครั้ง	37	37.0
- ประจำ	12	12.0
รวม $(\bar{X} = 2.680)$	100	100.0

ค่าเฉลี่ยรวม = 2.851

S.D. = 0.566

จากตารางที่ 11 การศึกษาการปรับบทบาททางสังคม ของลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น พบว่า ได้ค่าเฉลี่ย  $(\bar{X}) = 2.851$  ค่า S.D. = 0.566 แสดงว่าลูกจ้างหญิงย้ายถิ่น กลุ่มนี้ มีเครือข่ายทางสังคม จัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง อธิบายรายละเอียดแต่ละข้อได้ดังนี้

1. คุณทำหน้าที่ตามตำแหน่งงานของคุณได้เหมาะสมแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบางครั้ง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาตอบบ่อยครั้ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และเป็นประจำ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

2. คุณมีส่วนรวมในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ของครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบางครั้ง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาตอบบ่อยครั้ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และเป็นประจำ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

3. คุณรู้สึกเบื่อกับที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบ่อยครั้ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาตอบบางครั้ง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และเป็นประจำ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

4. คุณดูแลเอาใจใส่ในงานของคุณ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบ่อยครั้ง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาตอบบางครั้ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และเป็นประจำ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

5. คุณมาทำงานตรงตามเวลา พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบางครั้ง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาตอบบ่อยครั้ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และเป็นประจำ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

6. คุณรู้สึกเบื่อกับที่ต้องทำงานตามคำสั่งหัวหน้างาน พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบางครั้ง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาตอบบ่อยครั้ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และเป็นประจำ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

7. คุณทำหน้าที่สมาชิกที่ดีของชุมชน พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบางครั้งและบ่อยครั้งเป็นจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาตอบเป็นประจำ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

8. คุณสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบางครั้ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาตอบบ่อยครั้ง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และเป็นประจำ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

9. คุณได้ปฏิบัติตัวเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบางครั้ง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาตอบบ่อยครั้ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และเป็นประจำ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

10. คุณรู้สึกทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบ่อยครั้ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาตอบบางครั้ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และเป็นประจำ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

11. คุณทำให้สมาชิกในครอบครัวเป็นหน้าตาของคุณ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบบ่อยครั้ง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาตอบบางครั้ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และเป็นประจำ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

12. คุณไม่สนใจแม้ว่าคนในครอบครัวของคุณจะมีปัญหา พบว่า ส่วนใหญ่ตอบ บ่อยครั้ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาตอบบางครั้ง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และเป็นประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

13. คุณดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขเพื่อนร่วมงานของคุณ พบว่า ส่วนใหญ่ตอบ บางครั้งและบ่อยครั้งเป็นจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาตอบเป็นประจำ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

14. คุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ตอบ บ่อยครั้ง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาตอบบางครั้ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และเป็นประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

15. คุณเชื่อว่าจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่ตอบ บางครั้ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาตอบบ่อยครั้ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และ เป็นประจำ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตอบน้อยที่สุดไม่เลย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0



ตารางที่ 12 สรุปการแจกแจงการวัดคะแนนแต่ละข้อ เรื่อง การปรับบทบาททางสังคม

ลำดับ	ผลของคะแนน/จำนวนผู้ตอบ				รวม	$\bar{X}$	S.D.
	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน			
1	5	39	32	24	100	2.750	0.880
2	7	38	35	20	100	2.680	0.875
3	5	33	40	22	100	2.790	0.844
4	12	35	39	14	100	2.550	0.880
5	4	47	30	19	100	2.640	0.835
6	12	33	31	24	100	2.670	0.975
7	11	36	36	17	100	2.590	0.900
8	10	35	33	22	100	2.670	0.933
9	8	43	35	14	100	2.550	0.833
10	11	37	40	12	100	2.530	0.845
11	12	32	39	17	100	2.610	0.909
12	7	38	40	15	100	2.630	0.825
13	5	37	37	21	100	2.740	0.848
14	6	34	46	14	100	2.680	0.790
15	10	41	37	12	100	2.510	0.835

ค่าเฉลี่ยรวม ( $\bar{X}$ ) = 2.639 S.D. = 0.674 อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

## ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการทำวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1. ลูกจ้างหญิงช้ำยถึน ที่มีอายุมาก สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีอายุน้อย
2. ลูกจ้างหญิงช้ำยถึน ที่มีการศึกษาสูง สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีการศึกษาน้อย
3. ลูกจ้างหญิงช้ำยถึน ที่มีรายได้อสูง สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีรายได้อต่ำ
4. ลูกจ้างหญิงช้ำยถึน ที่มีระยะเวลาการช้ำยถึนมานานกว่า สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีระยะเวลาการช้ำยถึนน้อย
5. ลูกจ้างหญิงช้ำยถึน ที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย

หลังจากแจกแจงข้อมูลด้านคะแนน จำนวน และร้อยละที่แต่ละคนเลือกตอบแบบสอบถามแล้ว ขึ้นต่อไป คือ การนำตัวแปรแต่ละตัวที่ตั้งสมมติฐานไว้ นำมาหาค่าความสัมพันธ์กันระหว่าง ตัวแปรอิสระ (dependent variable) และตัวแปรตาม (independent variable)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลูกจ้างหญิงช้ำสถิ่นที่มีอายุมาก สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีอายุน้อย

ตารางที่ 13 แสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ การปรับบทบาททางสังคม

อายุ	การปรับบทบาททางสังคม			จำนวน (ร้อยละ)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ไม่เกิน 25 ปี	14 (30.4%)	14 (30.4%)	18 (39.1%)	46
26 ปีขึ้นไป	9 (16.7%)	30 (55.6%)	15 (27.8%)	54
รวม	23	44	33	100 (100%)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Chi-Square = 6.57998

DF = 2

Significance = 0.0373

GAMMA = 0.00719

จากตารางพบว่า

-ผู้ที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี จะมีการปรับบทบาททางสังคมดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 14 คน จากจำนวน 46 คน  
คิดเป็น 30.4%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 14 คน จากจำนวน 46 คน  
คิดเป็น 30.4%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 18 คน จากจำนวน 46 คน  
คิดเป็น 39.1%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้ที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี จะมีการปรับบทบาททางสังคมมาก เพราะคนวัยหนุ่มสาวยังไม่มีภาระผูกพันมากเกินไป และลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและอาศัยอยู่ด้วยกัน จึงมีครอบครัวซึ่งเป็นกลุ่มปฐมภูมิคอยสนับสนุนทำให้ปรับตัวได้ง่าย

-ผู้ที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป จะมีการปรับบทบาททางสังคม ดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 9 คน จากจำนวน 54 คน  
คิดเป็น 16.6%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 30 คน จากจำนวน 54 คน  
คิดเป็น 55.6%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 15 คน จากจำนวน 54 คน  
คิดเป็น 27.8%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้ที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป จะมีการปรับบทบาททางสังคมระดับปานกลางค่อนข้างสูง ถึงแม้จะมีอายุมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัว แต่ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นกลุ่มนี้ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มผู้ที่มีอายุมาก แต่ส่วนใหญ่แล้วอายุไม่เกิน 30 ปี มีสถานภาพสมรสและอาศัยอยู่ด้วยกัน และมีครอบครัว ซึ่งเป็นกลุ่มปฐมภูมิคอยสนับสนุน ทำให้ปรับตัวได้ง่ายใกล้เคียงกับผู้ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ผลการศึกษาลูกจ้างหญิงกลุ่มนี้มีอายุไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้การปรับบทบาททางสังคมแยกได้ไม่ชัดเจน

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่า Chi - Square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุ และการปรับบทบาททางสังคม ได้ค่า 6.57998 (ตารางที่ 13) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทาง ความสัมพันธ์ ด้วยค่าสถิติ Gamma ได้ค่า 0.0373 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีอายุมาก จะมีความสามารถในการปรับบทบาททางสังคม ทั้งในครอบครัวและหน่วยงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Browning (1973 : 259-269) ศึกษาถึงการย้ายถิ่นจาก เซ็ดดรัล (Cedral) อันเป็นชุมชนบทเข้าสู่มอนเทอร์รี (Monterrey) อันเป็นชุมชนนครหลวงในเม็กซิโก พบว่า ผู้ย้ายถิ่นมามอนเทอร์รี มักอยู่ในวัยหนุ่มสาว และอายุมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะอื่น ๆ คือ การศึกษาและความสำเร็จในการปรับตัว ผู้ย้ายถิ่นเหล่านี้ต่างแสดงให้เห็นว่า ตนเองรู้สึกถึงอิทธิพลของอายุ ที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และการปรับตัวในเมือง

การศึกษานี้เป็นการสนับสนุนทฤษฎีการปรับตัวของ รอย ที่ได้กล่าวถึง การปรับตัวด้านบทบาทเป็นการปรับเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม แตกต่างกันตาม การกระทำตามบทบาทที่สังคมได้คาดหวังไว้ เช่น บทบาทที่แสดงตามวัยหรืออายุ ของบุคคลนั้น ๆ จะใช้กลวิธีที่มีมาแต่กำเนิด และมีเพิ่มขึ้นจากประสบการณ์ การเรียนรู้ในระยะหลัง เพื่อการปรับบทบาทให้เผชิญกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กล่าวคือ ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์การเรียนรู้มากกว่า ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีอายุน้อย ทำให้สามารถปรับบทบาท ดังที่กล่าวไว้ในทฤษฎีบทบาท เพื่อให้เผชิญกับสภาพความเป็นอยู่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้

สรุปว่า ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีอายุมาก สามารถปรับบทบาททางสังคม ได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีอายุน้อย จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ลูกจ้างหญิงช้ำงถิ่นที่มีการศึกษาสูง สามารถปรับบทบาททางสังคม  
ได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีการศึกษาน้อย

ตารางที่ 14 แสดงการหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างการศึกษา กับการปรับบทบาท  
ทางสังคม

การศึกษา	การปรับบทบาททางสังคม			จำนวน
	น้อย	ปานกลาง	มาก	(ร้อยละ)
ม.3, ปวช.	22 (37.3%)	37 (62.7%)	0 (0%)	59
ปวส., ปริญญาตรี	1 (2.4%)	7 (17.1%)	33 (80.5%)	41
รวม	23	44	33	100 (100%)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Chi-Square = 71.71193      DF = 2

Significance = 0.00      GAMMA = 0.96539

จากตารางพบว่า

-ผู้ที่มีการศึกษา ม.3 และปวช. จะมีการปรับบทบาททางสังคมดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 22 คน จากจำนวน 59 คน  
คิดเป็น 37.3%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 37 คน จากจำนวน 59 คน  
คิดเป็น 62.7%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 0 คน จากจำนวน 59 คน  
คิดเป็น 0%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้มีการศึกษาม.3และปวช. จะมีการปรับบทบาททางสังคมระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เพราะลูกจ้างหญิงกลุ่มนี้จะขาดความรู้ความสามารถและยังขาดประสบการณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

-ผู้ที่มีการศึกษาปวส.และปริญญาตรี จะมีการปรับบทบาททางสังคม ดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 1 คน จากจำนวน 41 คน  
คิดเป็น 2.4%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 7 คน จากจำนวน 41 คน  
คิดเป็น 17.1%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 33 คน จากจำนวน 41 คน  
คิดเป็น 80.5%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้มีการศึกษา ปวส. และปริญญาตรี จะมีการปรับบทบาททางสังคมมาก เพราะลูกจ้างหญิงกลุ่มนี้จะมีความรู้ความสามารถมีทักษะ ซึ่งส่วนมากเกิดจากการศึกษาอบรมจากสถานศึกษา จึงมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่า Chi - Square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการศึกษา และการปรับบทบาททางสังคม ได้ค่า 71.71193 (ตารางที่ 14) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทาง ความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติ Gamma ได้ค่า 0.96539 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีการศึกษาสูง จะมีความสามารถในการปรับบทบาททางสังคม ทั้งในครอบครัวและหน่วยงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภานี แสนเจริญ (2527 : 29) ได้ศึกษาการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นสตรีในกรุงเทพฯ พบว่า ผู้ย้ายถิ่นที่มีการศึกษาสูงกว่าปรับตัวได้ดีกว่าผู้ย้ายถิ่นที่มีการศึกษาต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ช่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ (2533 : 83) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้การปรับตัวด้านอาชีพของลูกจ้างแตกต่างกัน ลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงจะมีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานดีกว่าลูกจ้างที่ระดับการศึกษาน้อย ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก สำหรับลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นในการปรับบทบาท ในเมืองหลังจากการย้ายถิ่นมาแล้ว

การศึกษานี้เป็นการสนับสนุนทฤษฎีการปรับตัวของ รอย ที่กล่าวถึงบุคคลนั้นต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป และสนับสนุนทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กล่าวถึงความต้องการของบุคคล ในการได้รับความสำเร็จสมปรารถนา เช่น การพัฒนาตนเองด้านการศึกษา เพื่อหวังความก้าวหน้ากล่าวคือลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีการศึกษาสูง จะได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการศึกษา มากกว่าผู้มีการศึกษาน้อย ทำให้สามารถปรับบทบาท ดังที่กล่าวไว้ในทฤษฎีบทบาท ให้เปลี่ยนแปลงตามสภาพความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนไปได้

สรุปว่า ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีการศึกษาสูง สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีการศึกษาน้อย จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน



สมมติฐานที่ 3 ลูกจ้างหญิงอีสานถิ่นที่มีรายได้สูง สามารถปรับบทบาททางสังคมได้  
ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีรายได้ต่ำ

ตารางที่ 15 แสดงการหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างรายได้ กับการปรับบทบาททางสังคม

รายได้	การปรับบทบาททางสังคม			จำนวน
	น้อย	ปานกลาง	มาก	(ร้อยละ)
ต่ำกว่า 5,000บาท	22 (37.3%)	37 (62.7%)	0 (0%)	59
5,001 บาท ขึ้นไป	1 (2.4%)	7 (17.1%)	33 (80.5%)	41
รวม	23	44	33	100 (100%)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Chi-Square = 71.71193      DF = 2

Significance = 0.00      GAMMA = 0.96539

จากตารางพบว่า

-ผู้มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท จะมีการปรับบทบาททางสังคมดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 22 คน จากจำนวน 59 คน คิดเป็น 37.3%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 37 คน จากจำนวน 59 คน คิดเป็น 62.7%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 0 คน จากจำนวน 59 คน คิดเป็น 0%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท จะมีการปรับบทบาททางสังคมระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เพราะลูกจ้างหญิงกลุ่มนี้จะประสบกับปัญหาการขาดสภาพคล่อง โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำอยู่ในปัจจุบันเมื่อรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย จึงประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตมากมาย การปรับบทบาททางสังคมจึงไม่ดีเท่าที่ควร

-ผู้มีรายได้ 5,001 บาท ขึ้นไป จะมีการปรับบทบาททางสังคม ดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 1 คน จากจำนวน 41 คน คิดเป็น 2.4%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 7 คน จากจำนวน 41 คน คิดเป็น 17.1%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 33 คน จากจำนวน 41 คน คิดเป็น 80.5%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้มีรายได้ 5,001 บาท ขึ้นไป จะมีการปรับบทบาททางสังคมมากเนื่องจากลูกจ้างหญิงกลุ่มนี้ยังมีรายได้ที่ใกล้เคียงกับรายจ่าย ทำให้ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะเรื่องค่าใช้จ่ายน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย เมื่อมีสุขภาพจิตที่ดี ทำให้สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีไปด้วย

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่า Chi-Square เพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปรรายได้ และ การปรับบทบาททางสังคม ได้ค่า 71.71193 (ตารางที่ 15) ณ ระดับนัยสัมพันธ์สถิติที่ 0.05 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติ GAMMA = 0.96539 แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีรายได้สูง จะมีความสามารถในการปรับบทบาททางสังคม ทั้งในครอบครัวและหน่วยงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภาณี แสนเจริญ (2527 : 130-131), สมจิตต์ สินธุชัย (2532 : 91), ช่อลัดดา วรรณดำรงฤทธิ์ (2533 : 141), วิไลลักษณ์ จันทร์พวง (2534 : 87), ราตรี เทียงจิตต์ (2534 : 96) ที่พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัว กล่าวคือ ถ้ามีรายได้ต่ำ หรือ ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ จะมีปัญหาในการปรับตัวมากกว่าผู้มีรายได้สูง หรือมีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Palmore and Luikart (1972 : 75) กล่าวว่าผู้มีรายได้เพียงพอสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตได้ อาหารที่เพียงพอ บ้าน ความปลอดภัย การสันทนาการ ดังนั้น รายได้จึงนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินชีวิตในสภาพเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน

การศึกษานี้เป็นการสนับสนุนทฤษฎีการจูงใจ ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านจูงใจด้านรายได้ จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลตลอดเวลา และสนับสนุนทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในด้านความมั่นคงในชีวิต เพราะรายได้ที่เพิ่มขึ้นสามารถทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ ดำเนินไปอย่างมั่นคง ไม่ต้องเผชิญกับความหิวความลำบาก กล่าวคือลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีรายได้สูงจะรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นใจ และมั่นคงในการดำเนินชีวิตได้ดีกว่า ผู้มีรายได้ต่ำ ทำให้สามารถปรับบทบาทดังที่กล่าวไว้ในทฤษฎีบทบาทได้ดีในสภาพเศรษฐกิจที่ผันแปรมากในขณะนี้ได้

สรุปว่า ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีรายได้สูง สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีรายได้ต่ำ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 4 ลูกจ้างหญิงช้ายถิ่นที่มีระยะเวลาการช้ายถิ่นมานานกว่า สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีระยะเวลาการช้ายถิ่นน้อย**

**ตารางที่16 แสดงการหาค่า ความสัมพันธ์ ระหว่างระยะเวลาการช้ายถิ่น กับ การปรับบทบาททางสังคม**

ระยะเวลาการช้ายถิ่น	การปรับบทบาททางสังคม			จำนวน (ร้อยละ)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
6เดือน - 2ปี	18 (40.0%)	27 (60.0%)	0 (0%)	45
2ปี1เดือน - 5ปี	5 (9.1%)	17 (30.9%)	33 (60.0%)	55
รวม	23	44	33	100 (100%)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Chi-Square = 42.04096      DF = 2

Significance = 0.00      GAMMA = 0.85981

จากตารางพบว่า

-ผู้มีระยะเวลาการย้ายถิ่น 6 เดือน-2ปี จะมีการปรับบทบาททางสังคมดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 18 คน จากจำนวน 45 คน คิดเป็น 40.0%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 27 คน จากจำนวน 45 คน คิดเป็น 60.0%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 0 คน จากจำนวน 45 คน คิดเป็น 0%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้มีระยะเวลาการย้ายถิ่น 6 เดือน-2ปี จะมีการปรับบทบาททางสังคมระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เพราะผู้ที่มีระยะเวลาการย้ายถิ่นน้อย จะยังมีความรู้สึกประมาทตื่นเต้น อาจรู้สึกหัวใน ช่วงแรก ๆ และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย ความสัมพันธ์กับผู้อื่นยังไม่มากและไม่ดีเท่าที่ควร จึงมีการปรับบทบาททางสังคมน้อย

-ผู้มีระยะเวลาการย้ายถิ่น 2ปี1เดือน-5ปี จะมีการปรับบทบาททางสังคม ดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 5 คน จากจำนวน 55 คน คิดเป็น 9.1%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 17 คน จากจำนวน 55 คน คิดเป็น 30.9%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 33 คน จากจำนวน 55 คน คิดเป็น 60.0%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้มีระยะเวลาการย้ายถิ่น 2ปี 1เดือน - 5ปี จะมีการปรับบทบาททางสังคมมาก เพราะผู้ที่มีระยะเวลาการย้ายถิ่นมากมักมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลจำนวนมาก เกิดความคุ้นเคยทั้งกับสถานที่และบุคคล เมื่อเกิดปัญหาจะสามารถหาผู้ที่ช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้มากกว่าจึงมีการปรับบทบาททางสังคมได้ดี

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่า Chi-Square เพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปรระยะเวลาการย้ายถิ่น และ การปรับบทบาททางสังคม ได้ค่า 42.04096 (ตารางที่ 16) ณ ระดับนัยสัมพันธ์สถิติที่ 0.05 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติ  $GAMMA = 0.85981$  แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีระยะเวลาการย้ายถิ่นมานาน จะมีความสามารถในการปรับบทบาททางสังคม ทั้งในครอบครัวและหน่วยงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ และคณะ (1979 : 21) เรื่องการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นใหม่ในกรุงเทพฯ พบว่าการปรับตัวต้องอาศัยระยะเวลาสำหรับผู้ย้ายถิ่นอย่างน้อยก็เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับผู้ย้ายถิ่นใหม่ ตั้งแต่สถานที่พัก ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน เช่นเดียวกับ การศึกษาของ ภานี แสนเจริญ (2527 : 82-83) เกี่ยวกับการปรับตัวของสตรีย้ายถิ่นในกรุงเทพฯ พบว่า ระยะเวลาการย้ายถิ่น มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวโดยความรู้สึกประหม่า ตื่นเต้น และความว้าวุ่นที่เกิดขึ้น ในช่วงแรก ๆ ของการย้ายถิ่นจะลดลง เมื่ออาศัยในกรุงเทพฯ นานขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา เจลิมชัย ปัญญาดี (2531 : 67) ที่พบว่า ผู้ย้ายถิ่นชาวชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในกรุงเทพฯ เป็นระยะเวลานานสามารถปรับตัวได้ดีและมีระดับความเครียดต่ำกว่าผู้ย้ายถิ่นที่ย้ายมาอยู่ในระยะเวลาอันสั้น

การศึกษานี้สนับสนุนทฤษฎีการปรับตัวของ รอย ที่กล่าวถึงการปรับบทบาท เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ จะมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอยู่แล้ว แต่จะมีเพิ่มขึ้นในระยะหลังจากประสบการณ์การเรียนรู้ กล่าวคือ ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีระยะเวลาการย้ายถิ่นมานาน จะมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการย้ายถิ่นที่มากขึ้น จะสามารถปรับบทบาทดังที่กล่าวไว้ในทฤษฎีบทบาทได้ดีตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

สรุปว่า ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีระยะเวลาการย้ายถิ่นมานานกว่า สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีระยะเวลาการย้ายถิ่นน้อย จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ลูกจ้างหญิงช้ายี่สิบถึงที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก สามารถปรับบทบาททางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย

ตารางที่ 17 แสดงการหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคม กับการปรับบทบาททางสังคม

การสนับสนุน	การปรับบทบาททางสังคม			จำนวน (ร้อยละ)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
น้อย	18 (78.3%)	10 (22.8%)	0 (0%)	28
ปานกลาง	5 (21.7%)	28 (63.6%)	4 (12.1%)	37
มาก	0 (0%)	6 (13.6%)	29 (87.9%)	35
รวม	23	44	33	100 (100%)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Chi-Square = 85.98432      DF = 4

Significance = 0.00      GAMMA = 0.94301

จากตารางพบว่า

-ผู้มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย จะมีการปรับบทบาททางสังคม ดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 18 คน จากจำนวน 28 คน  
คิดเป็น 78.3%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 10 คน จากจำนวน 28 คน  
คิดเป็น 22.8%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 0 คน จากจำนวน 28 คน คิดเป็น 0%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย จะมีการปรับบทบาททางสังคมน้อย เพราะยังขาดกลุ่มผู้สนับสนุน ทั้งครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ขาดความคุ้นเคย เพราะขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น จึงทำให้มีการปรับบทบาททางสังคมน้อย

-ผู้มีการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง จะมีการปรับบทบาททางสังคม ดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 5 คน จากจำนวน 37 คน  
คิดเป็น 21.7%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 28 คน จากจำนวน 37 คน  
คิดเป็น 63.6%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 4 คน จากจำนวน 37 คน  
คิดเป็น 12.1%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้มีการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง จะมีการปรับบทบาททางสังคมปานกลาง เนื่องจากมีกลุ่มผู้สนับสนุนเพิ่มขึ้น มีความคุ้นเคยและมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชนมากขึ้นจึงทำให้การปรับบทบาททางสังคมดีขึ้นด้วย



-ผู้มีการสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีการปรับบทบาททางสังคม ดังนี้

การปรับบทบาททางสังคมน้อย จำนวน 0 คน จากจำนวน 35 คน  
คิดเป็น 0%

การปรับบทบาททางสังคมปานกลาง จำนวน 6 คน จากจำนวน 35 คน  
คิดเป็น 13.6%

การปรับบทบาททางสังคมมาก จำนวน 29 คน จากจำนวน 35 คน  
คิดเป็น 87.9%

แสดงว่าส่วนใหญ่ของผู้มีการสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีการปรับบทบาททางสังคมมาก เนื่องจากมีความคุ้นเคยกับบุคคลต่าง ๆ มากมาย มีความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และครอบครัว เมื่อประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ จึงสามารถหาผู้ที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาได้มาก เมื่อมีแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดีจึงทำให้การปรับบทบาททางสังคมดีตามไปด้วย

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่า  $\chi^2$  -Square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม และการปรับบทบาททางสังคมได้ค่า 85.98432 (ตารางที่ 17) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทาง ความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติ Gamma ได้ค่า 0.94301 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีความสามารถในการปรับบทบาททางสังคม ทั้งในครอบครัว และหน่วยงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เนาวรัตน์ พลายน้อย และศุภวิทย์ พลายน้อย (2527 : 69) พบว่าการที่ชาวชนบทย้ายเข้ามาอยู่ในเมือง ซึ่งมีแบบแผนการดำเนินชีวิตที่แตกต่างไป จากการดำเนินชีวิตในเขตชนบทก็ตาม แต่หากการใช้ชีวิตในสังคมเมืองของเขาได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่ย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในเมืองด้วยกันโดยสม่ำเสมอได้รู้จักและมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในสังคมเมือง ก็จะทำให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวและผสมกลมกลืนกับแบบแผนในสังคมเมืองได้โดยง่าย Mc Elveen (1978 : 326-327) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแหล่งสนับสนุนทางสังคมว่าครอบครัวและญาติพี่น้อง เป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุด โดยจะมีการติดต่อบ่อยครั้งมีโอกาสแลกเปลี่ยนสิ่งของ บริการข้อมูลข่าวสารช่วยเหลือในการแก้ปัญหา และตัดสินใจซึ่งกันและกัน รองลงมาเป็นกลุ่มเพื่อน และความต้องการการสนับสนุนทางสังคมนั้นจะขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลเป็นสำคัญ ในผู้ย้ายถิ่นที่ย้ายเข้ามาอยู่ในถิ่นใหม่ที่มีความแตกต่างไปจากถิ่นเดิมที่เคยอยู่การได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จะทำให้พวกเขาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมในถิ่นใหม่ได้ง่ายขึ้น และถ้าหากการอาศัยอยู่ในสังคมใหม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับความช่วยเหลือ ความเข้าใจ ทำให้เกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยในการดำเนินชีวิต แหล่งสนับสนุนทางสังคมเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลตอบสนองต่อความต้องการในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสม ดังนั้น การสนับสนุนทางสังคมจึงมีความจำเป็นกับการดำเนินชีวิตอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในกลุ่มปฐมภูมิ โดยกลุ่มปฐมภูมิ

การศึกษานับสนับสนุนทฤษฎีการจูงใจ ที่กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย การได้รับกำลังใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการสนับสนุนทฤษฎีของ มาสโลว์ กล่าวคือ ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก ไม่ว่าจะได้รับการ จากกลุ่มปฐมภูมิ (ครอบครัว ญาติ) หรือกลุ่มทุติยภูมิ (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) ที่ได้สนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์ของ แรงงาน ข้อมูลข่าวสาร การยกย่องนับถือ ยิ่งได้รับจากกลุ่มดังกล่าวมากเท่าไร จะยิ่งทำให้สามารถปรับ บทบาททางสังคม ดังกล่าวไว้ในทฤษฎีบทบาทได้ดีมากขึ้นตามลำดับ

สรุปว่า ลูกจ้างหญิงย้ายถิ่นที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก สามารถปรับบทบาท ทางสังคมได้ดีกว่า ลูกจ้างหญิงที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน