

# ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจังหวัดสงขลา

## Job Satisfaction of migrant laborers in Songkhla province

อมรรัตน์ มานะวัฒนวงศ์<sup>1</sup>, กาญจนา ตั้งชลทิพย์<sup>2</sup>, จรัมพร โห้ล้ายอง<sup>2</sup>

Amonrat Manawatthanawong<sup>1</sup>, Kanchana Tangchonlatip<sup>2</sup>, Charamporn Holumyong<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจังหวัดสงขลา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ จากโครงการวิจัยประเมินผลการดำเนินงานโครงการ ACHIEVED ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติและกลุ่มชาติพันธุ์ ภายใต้โครงการส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในแรงงานข้ามชาติ จังหวัดสงขลา เก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาและชาวกัมพูชาทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 15-59 ปี ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 3 เดือนขึ้นไปจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 404 คน โดยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์โดยมีแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการถดถอยโลจิสติกแบบอันดับ (Ordered Logistic Regression Analysis) พบว่า แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ย 2.56 ซึ่งอยู่ในระดับมาก (SD.=0.545) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า เวลาว่างจากการทำงาน รายได้ และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 นอกจากนี้การศึกษาค้นพบว่าปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรและเศรษฐกิจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานด้วยเช่นกัน โดยเพศที่แตกต่างกันและสัญชาติที่ต่างกันจะส่งผลต่อความพึงพอใจของแรงงานข้ามชาติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg) ที่ชี้ให้เห็นถึงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

**คำสำคัญ:** แรงงานข้ามชาติ, ความพึงพอใจ, จังหวัดสงขลา

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

<sup>1</sup> Graduate student, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

<sup>2</sup> Assistant Professor, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

## Abstract

This study of job satisfaction of migrant laborers in Songkhla province uses the quantitative approach, which was aimed at A) exploring job satisfaction of migrant laborers in Songkhla Province and B) influencing job satisfaction of migrant labors in the province. The data were supported by some secondary data that came from an evaluation research project conducted among Migrant Workers, Ethnic Groups and Youth, and The Provincial Coordinating Mechanism (PCM) in Songkhla Province. The population in this study was migrant laborers of two nations, Myanmar and Cambodia. Laborers were either legal or illegal, aged 15-59 and had been working in Thailand at least 3 months prior to the survey of 404 migrant labors. Data collection was based on a questionnaire. The results showed that migrant labors in Songkhla province have an average job satisfaction of 2.56 (SD. = 0.545), which reflects a high level of job satisfaction as reported by most laborers. The data were analyzed by ordered logistic regression and showed leisure, income and trust in colleagues were statistically significant to job satisfaction. In addition, this study found demographic factors influencing satisfaction. Different genders and nationalities were associated with different levels of job satisfaction, which also reflects the relationships with the Herzberg's two-factor theory that points out the importance of motivational factors and hygiene factors influencing job satisfaction of migrant labors.

**Keywords:** migrant labors, job satisfaction, Songkhla province

## บทนำ

แรงงานเป็นกำลังการผลิตและปัจจัยสำคัญในการสร้างผลผลิตในระบบเศรษฐกิจ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือความอ่อนแอหลังจากเศรษฐกิจส่วนหนึ่งเป็นผลจากกำลังการผลิตที่ได้รับจากแรงงาน แรงงานจึงเป็นกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้าและเจริญเติบโต (อโนทัย พุทธรดีและคณะ, 2553) โดยเฉพาะในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการเกษตรเพื่อยังชีพ สู่การทำการเกษตรเพื่อการส่งออกและอุตสาหกรรม อีกทั้งเป็นแหล่งลงทุนของบรรษัทข้ามชาติที่เลือกประเทศไทยเพื่อเป็นฐานการผลิต จึงทำให้ปัจจุบันสถานการณ์แรงงานไทยอยู่ในสภาวะการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงาน

ในงานประเภท 3D อันได้แก่ งานสกปรก งานยาก และงานอันตราย ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เพราะมีแนวคิดว่าเป็นงานที่ใช้ทักษะต่ำไม่ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน และมีการดูถูกผู้ที่ทำงานในอาชีพเหล่านี้ว่าเป็นกลุ่มคนที่ไม่มีความรู้ (อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์และคณะ, 2554) ซึ่งสวนทางกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่มีต้องการแรงงานแรงงานทักษะต่ำอยู่เป็นจำนวนมาก เพื่อใช้เป็นกำลังในการผลิต นอกจากนี้แรงงานทักษะต่ำในตลาดแรงงานยังคงมีความต้องการแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพต่างๆ อีกเป็นจำนวนมาก (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2557) สภาวะการขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงานจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ตลาดแรงงานของประเทศไทยจำเป็นต้องมีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเพื่อชดเชยความต้องการแรงงานในเพื่อใช้ใน

การผลิตที่ยังขาดแคลนแรงงานจากคนไทยในประเทศ

การขาดแคลนแรงงานมีหลายความหมาย โดยเบื้องต้นจะหมายถึง ภาวะที่อุปสงค์แรงงานมีมากกว่าอุปทานแรงงานภายใต้ค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างงาน ใน ช่วงเวลาหนึ่งๆ หรือการขยายตัวของอุปสงค์ในตลาดแรงงานสูงกว่าการขยายตัวของอุปทาน ซึ่งเป็นการขาดแคลนในแง่มุมมองของจำนวนแรงงานที่มีน้อยกว่าความต้องการของตลาดแรงงานนั่นเอง แต่นอกจากการขาดแคลนในเชิงปริมาณแล้วยังมีการขาดแคลนแรงงานในเชิงคุณภาพด้วย นั่นคือ ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ (Qualified worker) เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ควรคำนึงถึงอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะในส่วนของความรู้และทักษะในการทำงานของแรงงาน หรือและทัศนคติของแรงงานที่มีต่อการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวถึงแม้ว่าในระบบแรงงาน จะมีจำนวนแรงงานมากขึ้น แต่แรงงานที่มีก็อาจขาดแคลนความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานได้ เนื่องจากความต้องการของตลาดแรงงานกับประชากรแรงงานที่เข้าสู่ตลาดมีคุณสมบัติที่ไม่ตรงกัน การขาดแคลนแรงงานที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานนั้นจะก่อให้เกิดการสูญเสียโอกาสในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2554; เสาวณี จันทะพงษ์และคณะ, 2554)

การนำเข้าแรงงานจากต่างชาติเข้ามาทดแทนแรงงานในส่วนที่ขาดแคลนจึงเป็นวิธีหนึ่งที่ได้ถูกนำมาใช้แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย และแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานในส่วนที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ โดยในปัจจุบันพบแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นมีเส้น

ทางในการเข้ามาในประเทศไทยจากหลายเส้นทาง มีทั้งกลุ่มแรงงานที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายหรือกลุ่มแรงงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย และพบว่าแรงงานข้ามชาติกลุ่มใหญ่ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นแรงงานที่มาจาก 3 ประเทศ คือ แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาร์ แรงงานข้ามชาติชาวลาว และแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจากการจดทะเบียนตามนโยบายของรัฐบาลในการเปิดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (One Stop Service: OSS) ทั่วประเทศตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน – 30 ตุลาคม 2557 พบว่า มีผู้มาจดทะเบียนทั้งหมด 1,165,520 คน เป็นแรงงานข้ามชาติ 1,523,129 คน และผู้ติดตาม 92,391 คน โดยผู้ที่มาจดทะเบียนนั้นเป็นชาวกัมพูชาสูงสุดเป็นจำนวน 694,506 คน รองลงมาเป็นชาวเมียนมาร์ 615,098 คน และชาวลาว 213,525 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2557) ในจำนวนนี้ยังไม่ได้รวมแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายที่ไม่ได้มีการจดทะเบียนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยที่คาดว่าจะมีจำนวนมากกว่าที่มาจดทะเบียน ซึ่งในประเทศไทยตามมติคณะรัฐมนตรีนั้นมีการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา) ทำงานได้ 2 อาชีพ คือ 1. งานกรรมกร และ 2. งานรับใช้ในบ้าน (กระทรวงแรงงาน, 2552) จากตัวเลขจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย แม้ว่ามีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงไม่พอเพียงพอต่อความต้องการในตลาดแรงงานไทย เนื่องจากอุตสาหกรรมในประเทศไทยนั้นเป็นอุตสาหกรรมที่พึ่งพาการใช้แรงงานเป็นหลัก การจึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานข้ามชาติเพื่อเป็นแรงในการขับเคลื่อนกำลังการผลิต และนำไปสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยต่อไป แรงงานข้ามชาติจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจไทย และภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีความเคลื่อนไหวในด้านความร่วมมือ

ในกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN) อีกทั้งมีการทำข้อตกลงระหว่างกลุ่มประเทศ ASEAN หลายประการ รวมถึงข้อตกลงด้านความร่วมมือว่าด้วยเรื่องการเปิดประเทศในด้านต่างๆ รวมถึงการเปิดเสรีด้านการทำงานและการลงทุนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศ ASEAN ด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียนดีขึ้น และส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในกลุ่มประเทศสมาชิกมากขึ้น การเติมโตของประเทศต่างๆในกลุ่มอาเซียนเองนั้นนำมาสู่ความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานของแต่ละประเทศเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความเป็นไปได้สูงที่แรงงานกลุ่มใหญ่ 3 เชื้อชาติในประเทศไทยจะมีความสนใจในการเดินทางกลับไปทำงานยังประเทศตนเอง และอาจส่งผลให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยลดลง ประเทศไทยจึงควรมีตระหนักถึงสถานการณ์แรงงานข้ามชาติที่อาจจะลดน้อยลงในอนาคตเพื่อป้องกันการค้าคนแรงงาน อีกทั้งควรแสวงหาวิธีการแก้ไขสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาครั้งนี้จึงสนใจศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เข้าใจความรู้สึกของแรงงานข้ามชาติและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการค้าคนแรงงานในอนาคต เนื่องจากเหตุผลของการตัดสินใจในการทำงานของแต่ละกลุ่มบุคคลมีความแตกต่างกันตามบริบทและต้นทุนของแต่ละกลุ่มบุคคล สำหรับแรงงานข้ามชาติ คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน ตลอดจนการได้รับสิทธิในการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศปลายทางเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในประเทศไทยได้ (เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ, 2554) การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจึงเป็นเรื่องที่มีความน่าสนใจอย่างยิ่งเพื่อเป็นแนวทางในการวางนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานข้ามชาติเพื่อชดเชยการ

ขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงานไทย

ในการศึกษาครั้งนี้สนใจศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจังหวัดสงขลา เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดนั้นมีเศรษฐกิจที่หลากหลาย มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมการผลิตในภาคส่วนของโรงงาน อุตสาหกรรมเกษตร และอุตสาหกรรมบริการ และท่องเที่ยว และมีแนวโน้มในการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น จากรายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสงขลาปี พ.ศ. 2554 พบว่ามีผลิตภัณฑ์มวลรวมประมาณ 214,799 ล้านบาท ซึ่งอุตสาหกรรมที่ทำรายได้สูงสุด 3 ลำดับคือ อุตสาหกรรมการผลิต คิดเป็นร้อยละ 26.03 อุตสาหกรรมเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ คิดเป็นร้อยละ 20.22 และการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ร้อยละ 12.72 ตามลำดับ (กระทรวงแรงงาน, 2556) นอกจากอุตสาหกรรมต่างๆ แล้วจังหวัดสงขลายังมีแหล่งท่องเที่ยวสำคัญๆ เช่น ในอำเภอหาดใหญ่ ที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว และมีด่านชายแดนในจังหวัด (ด่านสะเดา) ที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน รองรับ การเปิด AEC ในปี 2558 การเติบโตทางการค้าและเศรษฐกิจของจังหวัดสงขลาเป็นส่วนหนึ่งในการเปิดรับแรงงานข้ามชาติเพื่อเข้ามาทำงานในภาคส่วนต่างๆ จำนวนมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2556 พบว่าจังหวัดสงขลามีแรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาตในช่วง กรกฎาคม-กันยายน ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติทั้งหมด 4,951 คน จำแนกเป็นสัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 4,506 คน (ร้อยละ 91.01) สัญชาติกัมพูชา จำนวน 344 คน (ร้อยละ 6.94) และสัญชาติ ลาว จำนวน 101 คน (ร้อยละ 2.04) และเป็นแรงงานข้ามชาติตามบันทึกความร่วมมือระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) ทั้งหมด 1,949 คน จำแนกเป็นสัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 1,211 คน (ร้อยละ 62.13) สัญชาติกัมพูชา จำนวน 588 คน (ร้อยละ 30.17)

และสัญชาติลาว จำนวน 150 คน (ร้อยละ 7.70) (กระทรวงแรงงาน, 2556) จากข้อมูลดังกล่าวจะพบว่าจังหวัดสงขลาเป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหญ่ของภาคใต้ที่มีความหลากหลายในประเภทของอุตสาหกรรมและความต้องการแรงงานเพิ่มอีกเป็นจำนวนมาก ประกอบกับพื้นที่ของจังหวัดยังมีจุดเชื่อมต่อระหว่างประเทศไทย-ประเทศมาเลเซียที่กำลังได้รับการสนับสนุนให้เปิดด่านบริเวณพรมแดนไทยมาเลเซีย ที่สามารถกระตุ้นการขยายตัวของเศรษฐกิจในพื้นที่ ทำให้มีความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานของจังหวัดสงขลาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จังหวัดสงขลาจึงเป็นพื้นที่ที่น่าสนใจในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

ท่ามกลางการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ ความต้องการแรงงานในประเทศไทย และความไม่แน่นอนในการจัดระบบแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยนั้น การศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญเพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยให้ยังคงตัดสินใจทำงานในประเทศไทยต่อไป และเป็นการช่วยดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติให้ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

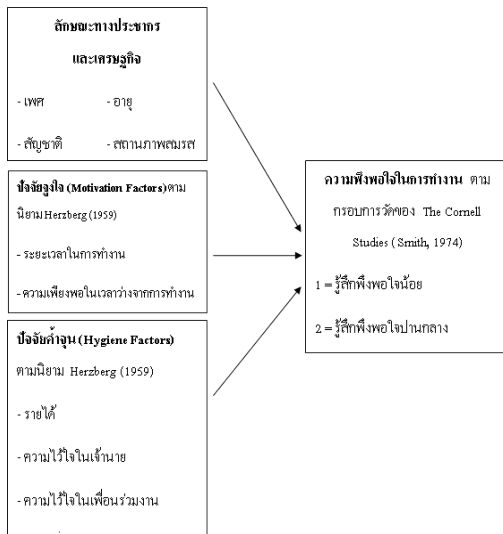
1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา

### ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาดังนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิของโครงการประเมินผล โครงการส่งเสริมการป้องกันเอตส์ในแรงงานข้ามชาติประเทศไทย (โครงการฟ้ามิตร 2) ปี พ.ศ. 2557 โดยเลือกใช้เฉพาะข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานที่มาจาก 2 ประเทศ คือ เมียนมาร์ และ กัมพูชา ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุ 15-59 ปี ที่ทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 3 เดือนขึ้นไป โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ได้ทำการเก็บข้อมูลนั้นเป็นทั้งผู้ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย และเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกกฎหมาย จำนวนทั้งหมด 404 คน

### แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย

สำหรับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาในครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two-factors Theory) เป็นหลัก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจาก 2 ปัจจัยหลักคือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ในด้านของการศึกษาความพึงพอใจจะใช้กรอบแนวคิดจากการศึกษาตัวชี้วัดความพึงพอใจในการทำงานจากการศึกษาของ The Cornell Studies ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความพึงพอใจในรายได้ 3) ความพึงพอใจในโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 4) ความพึงพอใจในเจ้านาย และ 5) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน การแนวคิดทฤษฎีสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



### วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาผ่านข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ของโครงการประเมินผลโครงการส่งเสริมการป้องกันเอตส์ในแรงงานข้ามชาติประเทศไทย (โครงการพ้ามิตร-2) ปี พ.ศ. 2557 จังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แรงงานข้ามชาติทั้งผู้ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย และเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกกฎหมาย อายุระหว่าง 15-59 ปี ในจังหวัดสงขลา ในการศึกษานี้ได้ศึกษาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มาจาก 2 ประเทศ คือ เมียนมาร์และกัมพูชา ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 3 เดือนขึ้นไป โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้มีทั้งหมด 404 คน เป็นเพศชาย 267 คน และเพศหญิง 128 คน เป็นแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาร์ 172 คน และเป็นชาวกัมพูชา 232 คน สาเหตุที่ไม่ได้ทำการเก็บข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในจังหวัดสงขลานั้น เนื่องจากแรงงานข้ามชาติชาวลาวในจังหวัดสงขลามีจำนวนไม่มากนักมีสถิติตัวเลขที่ระบุว่า มีแรงงานข้ามชาติชาวลาวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติเพียงร้อยละ 2.04 ของแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติทั้งหมด และ

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานผ่านบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐ (MOU) คิดเป็นร้อยละ 7.7 ของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาผ่าน MOU ทั้งหมด (กระทรวงแรงงาน, 2556)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่ได้จากแบบสอบถามของโครงการประเมินผลโครงการส่งเสริมการป้องกันเอตส์ในแรงงานข้ามชาติประเทศไทย (โครงการพ้ามิตร-2) ปี พ.ศ. 2557 จังหวัดสงขลา ในแบบสอบถามของโครงการถามประกอบไปด้วย 10 ส่วน การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อคำถาม จากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปและการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ ในส่วนนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของประชากรที่ศึกษา และส่วนที่ 9 การบูรณาการทางสังคม ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อมาใช้ในการศึกษา

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาข้อมูลในลักษณะภาคตัดขวาง (Cross Sectional Survey) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายคุณลักษณะทางประชากร เพศ อายุ อาชีพ การศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง
2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาด้วยการวิเคราะห์การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)
3. ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกแบบอันดับ (Ordered logistic regression) เพื่อ



หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานและใช้ชีวิตในประเทศไทย

## สรุปผลการวิจัย

### ลักษณะประชากรที่ศึกษา

ในด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานพบว่า แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลานั้นประกอบอาชีพลูกเรือประมงร้อยละ 38.9 รองลงมาคือลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมร้อยละ 32.4 และทำงานก่อสร้างและลูกจ้างประมงต่อเนื่องบนฝั่งในสัดส่วนเท่ากันคือร้อยละ 14.4

ระยะเวลาในการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันของแรงงานข้ามชาติมีระยะเวลาต่ำสุดคือทำงานไม่ถึง 1 เดือนหรือ 0 เดือน และสูงสุด 120 เดือนหรือ 10 ปี โดยเฉลี่ยแล้วระยะเวลาในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในที่ทำงานปัจจุบันอยู่ที่ 18.4 เดือน โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่พอใจกับเวลาว่างที่มีนอกเหนือจากการทำงานร้อยละ 83.2

รายได้เฉลี่ยต่อวันจากการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ได้ทำการเก็บข้อมูลนั้น พบว่ารายได้ต่ำสุดของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอยู่ที่ 100 บาท สูงสุด 500 บาท โดยรายได้เฉลี่ยของแรงงานข้ามชาติอยู่ที่ 279.6 บาท

ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยในการทำงานถึงร้อยละ 77.2 มีเพียงร้อยละ 22.8 เท่านั้นที่รู้สึกว่าตนเองมีความเสี่ยงในการทำงาน ส่วนด้านความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ แรงงานข้ามชาติจะมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเฉลี่ยที่ระดับ 7.3 โดยความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานข้ามชาติต่ำสุดที่ระดับ 2 และสูงสุดอยู่ที่ระดับ 10

ในด้านความรู้สึกไว้วางใจที่แรงงานข้ามชาติมีต่อเจ้านายนั้นโดยส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาตินั้นมีความไว้วางใจในเจ้านายสูงถึงร้อยละ 97.5 เช่น

เดียวกับความไว้วางใจของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน แรงงานข้ามชาติมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานร้อยละ 77.7 มีเพียงร้อยละ 22.3 ที่รู้สึกไม่ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากร

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	128	31.7
ชาย	276	68.3
<b>สัญชาติ</b>		
กัมพูชา	232	57.4
เมียนมาร์	172	42.6
<b>สถานภาพสมรส</b>		
ไม่มีคู่	185	45.8
มีคู่	219	54.2
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	91	22.5
ประถมศึกษา	164	40.6
มัธยมศึกษา	118	29.2
สูงกว่ามัธยมศึกษา	31	7.7
<b>อาชีพ</b>		
ลูกเรือประมง	157	38.9
ลูกจ้างประมงต่อเนื่องบนฝั่ง	58	14.4
ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม	131	32.4
ก่อสร้าง	58	14.4
<b>ความเสี่ยงในการทำงาน</b>		
ไม่เสี่ยง	312	77.2
เสี่ยง	92	22.8
<b>ความไว้วางใจต่อเจ้านาย</b>		
ไม่ไว้วางใจ	10	2.5
ไว้วางใจ	394	97.5
<b>ความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน</b>		
0 ไม่ไว้วางใจ	90	22.3
1 ไว้วางใจ	314	77.7
<b>รวม</b>	<b>404</b>	<b>100.0</b>

**ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา**

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาโดยใช้แนวคิดความพึงพอใจในการทำงานจากการศึกษาของ Cornell Studies พบว่าบริบทของแรงงานข้ามชาติที่ทำการศึกษ โดยใช้การวัด 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานมีค่าอยู่ที่ 2.59 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.545 ซึ่งจะพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก

**การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา**

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติใน

จังหวัดสงขลาด้วยการวิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-square Test) ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา พบว่า เพศ สัญชาติ ระดับการศึกษา และความพึงพอใจในเวลาร่าง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านตัวแปรสถานภาพสมรส อาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน ความไว้วางใจในเจ้านาย และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานนั้นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยต่างๆกับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา

ปัจจัยลักษณะทางประชากร	ความพึงพอใจในการทำงาน /จำนวน (ร้อยละ)				Chi-square
	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	
<b>เพศ</b>					
หญิง	7 (5.5)	52 (40.6)	69 (53.9)	128 (31.98)	8.07*
ชาย	4 (1.4)	93 (33.7)	179 (64.9)	276 (68.32)	
<b>สัญชาติ</b>					
กัมพูชา	3 (1.29)	69 (29.74)	160 ( 68.97)	232 (57.43)	14.93***
เมียนมาร์	8 (4.65)	76 (44.19)	88 (51.16)	172 (42.57)	
<b>สถานภาพสมรส</b>					
ไม่มีคู่	6 (3.2)	76 (41.1)	103 (55.7)	185 (45.79)	4.71
มีคู่	5 (2.3)	69 (31.5)	145 (66.2)	219 (54.21)	
<b>ระดับการศึกษา</b>					
ต่ำกว่าประถมศึกษา	2 (2.2)	39 (42.9)	50 (54.9)	91 (22.52)	19.74**
ประถมศึกษา	4 (2.4)	49 (29.9)	111 (67.7)	164 (40.59)	
มัธยมศึกษา	1 (0.8)	44 (37.3)	73 (61.9)	118 (29.21)	
สูงกว่ามัธยมศึกษา	4 (12.9)	13 (41.9)	14 (45.2)	31 (7.67)	



ปัจจัยลักษณะทางประชากร	ความพึงพอใจในการทำงาน/จำนวน (ร้อยละ)				Chi-square
	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	
<b>อาชีพ</b>					
ลูกเรือประมง	2 (1.3)	53 (33.8)	102 (65)	157 (38.68)	
ลูกจ้างประมงต่อเนื่องบนฝั่ง	0 (0)	18 (31)	40 (69)	58 (14.36)	
ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม	6 (4.6)	50 (38.2)	75 (57.3)	131 (32.42)	
ก่อสร้าง	3 (5.2)	24 (41.4)	31 (53.4)	58 (14.36)	8.82
<b>ความเพียงพอในเวลาว่าง</b>					
เวลาว่างไม่เพียงพอ	1 (1.5)	8 (11.8)	59 (86.8)	68 (16.83)	
เวลาว่างเพียงพอ	10 (3)	137 (40.8)	189 (56.2)	336 (83.17)	22.31***
<b>ความปลอดภัยในการทำงาน</b>					
รู้สึกไม่ปลอดภัย	10 (3.2)	114 (36.5)	188 (60.3)	312 (77.23)	
รู้สึกปลอดภัย	1 (1.1)	31 (33.7)	60 (65.2)	92 (22.77)	73.84
<b>ความไว้วางใจในเจ้านาย</b>					
ไม่ไว้วางใจ	0 (0.0)	2 (20)	8 (80)	10 (2.48)	
ไว้วางใจ	11 (2.8)	143 (36.3)	240 (60.9)	394 (97.52)	1.58
<b>ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน</b>					
ไม่ไว้วางใจ	3 (3.3)	41 (45.6)	46 (51.1)	90 (22.28)	
ไว้วางใจ	8 (2.5)	104 (33.1)	202 (64.3)	314 (77.72)	5.16
รวม	11	145	248	404	

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 \*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

### การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์พหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกแบบกลุ่ม (Ordered Logistic Regression Analysis) การศึกษาพบว่า เพศ สัญชาติ เวลาว่างจากการทำงาน รายได้ และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานนั้นมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา เพศชายจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง 1.8 เท่า แรงงานสัญชาติเมียนมามีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าแรงงานสัญชาติ

กัมพูชาร้อยละ 62 แรงงานที่รู้สึกว่าจะตนนั้นมีเวลาว่างเพียงพอ มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่รู้สึกว่าจะตนมีเวลาว่างไม่เพียงพอร้อยละ 72 รายได้รายวันเพิ่มขึ้นของแรงงาน 1 บาท จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น 1 เท่า และแรงงานข้ามชาติมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานนั้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน 2.1 เท่า ส่วนตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาในการทำงาน ความเสี่ยงในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ และความไว้วางใจในเจ้านายไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกแบบกลุ่ม (Ordered Logistic Regression Analysis) จำแนกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา

ตัวแปร	แบบจำลอง		ตัวแปร	แบบจำลอง	
	Odds ratio	Std. err		Odds ratio	Std. err
<b>ปัจจัยเชิงใจ</b>			ชาย	1.795*	0.524
อาชีพ (กลุ่มอ้างอิง : ลูกจ้างประมง)			อายุ	1.01	0.017
ลูกจ้างประมงต่อเนื่องบนฝั่ง	1.171	0.503	<b>สัญชาติ</b>		
ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง	0.85	0.306	(กลุ่มอ้างอิง : กัมพูชา)		
ระยะเวลาทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (เดือน)	0.992	0.004	เมียนมาร์	0.389**	0.125
ความพอใจในเวลารว่าง (กลุ่มอ้างอิง : ไม่พอใจในเวลารว่าง )			<b>สถานภาพสมรส</b>		
พอใจในระยะเวลาว่าง	0.286**	0.115	(กลุ่มอ้างอิง : ไม่มีคู่)		
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			มีคู่	1.53	0.434
ค่าตอบแทนจากการทำงาน (ต่อวัน)	1.005*	0.002	<b>ระดับการศึกษา</b>		
ความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ (กลุ่มอ้างอิง : ไม่มีความเสี่ยง)			(กลุ่มอ้างอิง : ต่ำกว่าประถมศึกษาศึกษา)		
มีความเสี่ยงในการทำงาน	0.924	0.275	ประถมศึกษา	1.189	0.381
ความรู้สึกลดตภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	0.963	0.058	มัธยมศึกษา	0.873	0.321
ความไว้วางใจในเจ้านาย (กลุ่มอ้างอิง : ไม่ไว้วางใจ)			สูงกว่ามัธยมศึกษา	0.512	0.249
ไว้วางใจในเจ้านาย	0.259	0.231	<b>Cut 1</b>	-4.252	1.281
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน (กลุ่มอ้างอิง : ไม่ไว้วางใจ)			<b>Cut 2</b>	-0.997	1.25
ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	2.072**	0.586	<b>log likelihood</b>	-	
<b>เพศ (กลุ่มอ้างอิง : หญิง)</b>				261.13	
				7	
			<b>LR chi 2 (17)</b>	56.87	
			<b>Pseudo R-square</b>	0.098	
			<b>N</b>	404	

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 \*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาตัวปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติพบว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา และเป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยเมื่อรายได้ของแรงงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาจะเพิ่มขึ้น 1.005 เท่า สอดคล้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่นที่ว่าด้วยถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง โดยแรงงานย้ายถิ่นที่ตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น หนึ่งในปัจจัยที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่นมาจากการคำนึงถึงรายได้ที่จะได้รับจากถิ่นปลายทาง แรงงานจะคำนึงถึงถิ่นปลายทางที่จะย้ายถิ่นเข้าไปนั้นมึงานให้ทำหรือไม่ รายได้ที่จะพวกเขาจะได้รับเป็นอย่างไร คำนึงค่าที่จะย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานหรือไม่ (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2552) และ Harris Todaro (Harris Todaro, 1969 อ้างในพัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2552) ได้กล่าวถึงความเป็นไปได้หรือโอกาสการที่จะได้รับการจ้างงานมาอธิบายการย้ายถิ่นโดยผสมผสานตัวแบบความคาดหวังทางรายได้ และตัวแบบทุนทางมนุษย์เข้าไว้ด้วย โดยมีแนวความคิดที่ว่าทุนทางมนุษย์ที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ ทำให้การตัดสินใจในการย้ายถิ่นของแรงงานนั้นแตกต่างกันออกไป การที่แต่ละบุคคลตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่นั้น เป็นเรื่องที่แรงงานแต่ละบุคคลต้องตัดสินใจใคร่ครวญอย่างมีเหตุผล (Rational) ซึ่งรายได้ที่คาดว่าจะได้รับในการย้ายถิ่นนั้นๆ เมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนในการย้ายถิ่นแต่ละครั้งยังมีรายได้ที่สูง ก็จะเกิดการตัดสินใจย้ายถิ่น จากการศึกษาของ Johns (1996) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะในอเมริกาเหนือว่า ค่าตอบแทนนั้นมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทางบวก คือ รายได้ที่แรงงานจะได้รับจากการ

ทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงาน เช่นเดียวกันกับการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานครของนฤมล ผุยมูลตรี (2554) ที่พบว่า รายได้จากการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาในที่นี้ รายได้จึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญสิ่งหนึ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นสถานประกอบการไม่สามารถให้ค่าจ้างที่สูงกับแรงงานได้มากนัก เนื่องจากต้องพิจารณาถึงต้นทุนในการผลิตและกำไรที่จะได้จากสินค้าและบริการนั้นๆ การจัดการด้านรายได้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของแรงงานและส่งผลดีต่อสถานประกอบการนั้นจึงต้องอาจเป็นไปในลักษณะของการให้ค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมแก่แรงงานนั่นเอง

ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอีกตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจากการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติที่มีความสัมพันธ์กันดีกับเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือแรงงานที่มีไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากกว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่วางใจในเพื่อนร่วมงาน 2.1 เท่า จากแนวคิดในเรื่องความสุขในที่ทำงาน ได้กล่าวไว้ว่าการที่คนทำงานนั้นมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งความสุขของคนทำงานนั้นจะส่งผลกระทบต่อทั้งส่วนของด้านปริมาณและคุณภาพของงาน และลดความตึงเครียดในการทำงาน ประพนธ์ ผาสุกยี่ต ได้พูดถึงความสุขในที่ทำงานไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นจะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานด้วย หนึ่งในปัจจัยของสภาพแวดล้อมเหล่านั้นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของแมรี ปาร์ก

เกอร์ โพลเล็ตต์ ซึ่งเป็นนักบริหารที่ทำงานทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการแนะแนวอาชีพ โดยโพลเล็ตต์มีความเห็นว่า ในการทำงานนั้นหัวหน้างานไม่ควรคิดถึงแต่เรื่องเงิน แต่ควรมีจิตวิทยาที่ดีในการบริหารงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร ถ้าในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยลดความขัดแย้งในหน่วยงานลงได้ ซึ่งถ้าความขัดแย้งลดลงก็น่าจะเป็นแนวทางให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นแล้วยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงาน (Follett, M. P., & Graham, P. 2003) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นตัวแปรที่น่าสนใจที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับแรงงานได้ด้วยวิธีการสร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้กับแรงงานในองค์กรให้ได้มีกิจกรรมทำร่วมกัน เช่นการแข่งขันกีฬา หรืองานสัมมนาประจำปี เป็นต้น นอกจากกิจกรรมเหล่านี้แล้ว ยังมีอีกหลายกิจกรรมที่องค์กรสามารถจัดขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับแรงงานได้อีกด้วย

อีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานนั้นก็คือ ความรู้สึกของแรงงานที่มีต่อเวลาว่างที่ตนเองนั้นมีนอกเหนือจากการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าแรงงานที่มีความพอใจในเวลาว่างนั้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าแรงงานที่ไม่พอใจในเวลาว่าง ร้อยละ 72 เป็นไปได้ว่าแรงงานที่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ นั้นอาจจะเกิดความรู้สึกอยากมีเวลาทำงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาหลายๆ งานพบว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นส่วนใหญ่มีจุดประสงค์หลักเพื่อรายได้ จึงเป็นไปได้ที่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นอาจจะใช้เวลาว่างที่มีในการทำงานเพื่อให้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นผลให้แรงงานข้ามชาติที่พอใจในเวลาว่างพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่พอใจในเวลาว่าง จากการพิจารณาตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ

Maslow (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) นำมาอธิบายผลความพอใจในเวลาว่างที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้ว่า แรงงานข้ามชาตินั้นมีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีอยู่ในขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นในการใช้ชีวิตของมนุษย์ (Maslow และคณะ, 1970) โดยแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ยังไม่ได้มีความต้องการที่ก้าวไปสู่ขั้นที่สูงกว่า คือ ต้องการความปลอดภัย ความต้องการการเป็นที่ยอมรับนับถือ ความต้องการในชื่อเสียงลาภยศ หรือ ความต้องการให้สิ่งที่ตนคาดหวัง (ความใฝ่ฝัน) เป็นจริง ซึ่งความต้องการของแรงงานข้ามชาติในขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นต้น ซึ่งเป็นความต้องการในการตอบสนองในด้านร่างกาย ความต้องการให้ชีวิตความเป็นอยู่พื้นฐานของตนดีขึ้นนั่นเอง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ให้กับแรงงานด้วยกัน ได้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน สร้างความสนิทสนมและทำความรู้จักกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน และก่อให้เกิดความผูกพันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2) สนับสนุนและให้ความรู้แก่องค์กรต่างๆ รวมทั้งแรงงานทำให้เกิดการจ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในแรงงาน เนื่องจากรายได้จากการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยล้วนมีความต้องการรายได้เพื่อเลี้ยงชีพทั้งสิ้น ถ้าเกิดการจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรมจะส่งผลต่อความพึงพอใจใน

การทำงานของแรงงานได้

3) จัดกิจกรรมหรืองานเสริมให้กับแรงงานข้ามชาติที่สนใจ เพื่อแรงงานนั้นสามารถใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และก่อให้เกิดรายได้เสริมแก่แรงงานที่ต้องการทำงานนอกเวลาอีกด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และสร้างความสนิทสนมกันในกลุ่มแรงงาน

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นยังมีตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาอีกมาก แต่เนื่องด้วยผู้วิจัยมีข้อจำกัดในการใช้ข้อมูลทำให้ไม่ได้ศึกษาในตัวแปรอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น นโยบายในการบริหารงานขององค์กร วิธีการปกครอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2) ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ หรือการศึกษาในโอกาสต่อไปนั้นสามารถศึกษาเรื่องความพึงพอใจในแรงงานข้ามชาติด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาอธิบายตัวแปรที่ค้นพบในการศึกษาเชิงปริมาณ หรืออาจค้นพบความคิดเห็นใหม่ๆ เพิ่มเติมจากการศึกษาในเชิงปริมาณ

3) ในการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาเพียงปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในทางกลับกันปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติไม่พึงพอใจในการทำงานก็เป็นอีกประเด็นที่น่าสนใจ และสามารถนำข้อมูลนั้นมาเสนอเป็นนโยบายในการจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้

4) การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยเพื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาเพิ่มเติม

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการใช้ข้อมูลทุติยภูมิของโครงการวิจัยประเมินผลการดำเนินงานโครงการ ACHIEVED กลุ่มแรงงานข้ามชาติและกลุ่มชาติพันธุ์ ภายใต้โครงการด้านเอตส์จังหวัดสงขลา และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม และผู้ที่เกี่ยวข้องที่สนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2552). *อาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ*. [Online]. เข้าถึงเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2557, เข้าถึงจาก [http://www.mol.go.th/employee/occupation%20\\_prohibited](http://www.mol.go.th/employee/occupation%20_prohibited)
- กระทรวงแรงงาน. (2556). *รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสงขลา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2557). *สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน*. กรุงเทพฯ: กรมจัดหางาน.
- นฤมล ผุยมูลตรี. (2554). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (วัฒนธรรมศึกษา), มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน. (2552). *การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปได้ในเอเชีย*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2557). *ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ นักวิจัยที่ดีอาร์ไอไขอนาคต “แรงงานไทย”*. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. [Online], เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2557, เข้าถึงจาก [http://www.prachachat.net/news\\_detail.php?newsid=1308987888](http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1308987888)
- ภัทรวรรณ ลำดี. (2544). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ประชากรศึกษา), มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2557). *สรุปยอดรวมการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว วันที่ 31 ตุลาคม 2557*. เข้าถึงเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2557, เข้าถึงโดย <http://www.mol.go.th/academician/10694>
- เสาวณี จันทะพงษ์และกรวิทย์ ต้นศร. (2554). *การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข*. โรงแรมตักสิลา จังหวัดมหาสารคาม.
- อโนทัย พุทธารี, และคณะ. (2553). *ฐานข้อมูลภาคเศรษฐกิจจริง : ทิศทางและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ. (2554). *ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2553. ประชากรและสังคม 2554: จุดเปลี่ยนประชากร จุดเปลี่ยนสังคมไทย = Thailand's population in transition: a turning point for Thai society. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.*
- Follett, M. P., & Graham, P. (2003). *Mary Parker Follett prophet of management: Beard Books*.
- Johns, G. (1996). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work*: Harper Collins College Publishers.
- Maslow, A. H., et.al. (1970). *Motivation and personality (Vol. 2)*: Harper & Row New York.