

ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจังหวัดสงขลา

Job Satisfaction of migrant laborers in Songkhla province

อมรรัตน์ มนະວັດນາງ¹, ການຈະນາ ຕັ້ງຈລິພົມ², ຈົ້ມພຣ ໂກໍລໍາຍອງ²

Amonrat Manawatthanawong¹, Kanchana Tangchonlatip², Charamporn Holomyong²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจังหวัดสงขลา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ จากโครงการวิจัยประมินผลการดำเนินงานโครงการ ACHIEVED ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติและกลุ่มชาติพันธุ์ ภายใต้โครงสร้างเสริมการป้องกันเอ็ตส์ในแรงงานข้ามชาติ จังหวัดสงขลา เก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาและชาวกัมพูชาทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 15-59 ปี ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 3 เดือนขึ้นไปจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 404 คน โดยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์โดยมีแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการรถถอยโลจิสติกแบบอันดับ (Ordered Logistic Regression Analysis) พบว่า แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ย 2.56 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($SD=0.545$) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า เวลาว่างจากการทำงาน รายได้ และความไว้ใจในเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 นอกจากนี้การศึกษาค้นพบว่าปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรและเศรษฐกิจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานด้วยเช่นกัน โดยเพศที่แตกต่างกันและสัญชาติที่ต่างกันจะส่งผลต่อความพึงพอใจของแรงงานข้ามชาติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเอิร์ชบอร์ก (Herzberg) ที่ชี้ให้เห็นถึงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยจุงใจและปัจจัยค้าจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติ, ความพึงพอใจ, จังหวัดสงขลา

¹ นักศึกษาปริญญาโท, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

¹ Graduate student, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

² 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 หรือความอ่อนแอกล้าหั้งทางเศรษฐกิจส่วนหนึ่งเป็นผลจากกำลังการผลิตที่ได้รับ จากแรงงาน แรงงานจึงเป็นกลไกที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ ก้าวหน้าและเจริญเติบโต (ออนไลน์ พุทธารีและคณะ, 2553) โดยเฉพาะในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการเกษตร เพื่อยังชีพ สู่การทำการเกษตรเพื่อการส่งออกและ อุตสาหกรรม อีกทั้งเป็นแหล่งลงทุนของบรรษัท ข้ามชาติที่เลือกประเทศไทยเพื่อเป็นฐานการผลิต จึงทำให้ปัจจุบันสถานการณ์แรงงานไทยอยู่ใน สภาพการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงาน

ในงานประเภท 3D อันได้แก่ งานสกปรก งานยาก และงานอันตราย ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คนไทยไม่ นิยมทำ เพราะมีแนวคิดว่าเป็นงานที่ใช้ทักษะต่ำไม่ ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน และมีการดูถูกผู้ ที่ทำงานในอาชีวะเหล่านี้ว่าเป็นกลุ่มคนที่ไม่มีความ รู้ (อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์และคณะ, 2554) ซึ่งส่วน ทางกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบ การที่มีต้องการแรงงานแรงงานทักษะต่ำอยู่เป็น จำนวนมาก เพื่อใช้เป็นกำลังในการผลิต นอกจาก แรงงานทักษะต่ำแล้วในตลาดแรงงานยังคงมีความ ต้องการแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ต่างๆ อีกเป็นจำนวนมาก (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2557) สภาวะการขาดแคลนแรงงานในตลาด แรงงานจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ตลาดแรงงานของ ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการนำเข้าแรงงานข้าม ชาติเพื่อชดเชยความต้องการแรงงานในเพื่อใช้ใน

การผลิตที่ยังขาดแคลนแรงงานจากคนไทยในประเทศ

การขาดแคลนแรงงานมีหลายความหมาย โดยเบื้องต้นจะหมายถึง ภาวะที่อุปสงค์แรงงานมีมากกว่าอุปทานแรงงานภายใต้ค่าจ้างและเงื่อนไข การจ้างงาน ใน ช่วงเวลาหนึ่งๆ หรือการขยายตัวของอุปสงค์ในตลาดแรงงานสูงกว่าการขยายตัวของอุปทาน ซึ่งเป็นการขาดแคลนในแง่มุมของจำนวนแรงงานที่มีน้อยกว่าความต้องการของตลาดแรงงานนั้นเอง แต่นอกจากการขาดแคลนในเชิงปริมาณแล้วยังมีการขาดแคลนแรงงานในเชิงคุณภาพด้วย นั่นคือ ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ (Qualified worker) เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ควรคำนึงถึงอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะในส่วนของความรู้และทักษะในการทำงานของแรงงาน หรือและทักษะด้านแรงงานที่มีต่อการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวถึงแม้ว่าในระบบแรงงาน จะมีจำนวนแรงงานมากขึ้น แต่แรงงานที่มีคุณภาพและความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานได้ เนื่องจากความต้องการของตลาดแรงงานกับประชากรแรงงานที่เข้าสู่ตลาดมีคุณสมบัติที่ไม่ตรงกัน การขาดแคลนแรงงานที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานนั้นจะก่อให้เกิดการสูญเสียโอกาสในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม (ยงยุทธ แฉล้มวงศ์, 2554; เสาวณี จันทะพงษ์และคณะ, 2554)

การนำเข้าแรงงานจากต่างชาติเข้ามาทดแทนแรงงานในส่วนที่ขาดแคลนจึงเป็นวิธีหนึ่งที่ได้ถูกนำมาใช้แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย และแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานในส่วนที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ โดยในปัจจุบันพบแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีส่วน

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 ซึ่งในประเทศไทยตามติดตามรัฐมนตรีนั้นมีการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา) ทำงานได้ 2 อาชีพ คือ 1. งานกรรมกร และ 2. งานรับใช้ในบ้าน (กระทรวงแรงงาน, 2552) จากตัวเลขจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย แม้ว่ามีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงไม่พอเพียงต่อความต้องการในตลาดแรงงานไทย เนื่องจากอุตสาหกรรมในประเทศไทยนั้นเป็นอุตสาหกรรมที่พึ่งพาการใช้แรงงานเป็นหลักการ จึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานข้ามชาติเพื่อเป็นแรงงานข้ามเคลื่อน กำลังการผลิต และนำไปสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยต่อไป แรงงานข้ามชาติจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจไทย และภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีความเคลื่อนไหวในด้านความร่วมมือ

ในกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN) อีกทั้งมีการทำข้อตกลงระหว่างกลุ่มประเทศ ASEAN หลายประเทศ รวมถึงข้อตกลงด้านความร่วมมือว่าด้วยเรื่องการเปิดประเทศในด้านต่างๆ รวมถึงการเปิดเสรีด้านการทำงานและการลงทุนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศ ASEAN ด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศไทยอาเซียนดีขึ้น และส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในกลุ่มประเทศสมาชิกมากขึ้น การเดิมโตของประเทศไทยต่างๆ ในกลุ่มอาเซียนเองนั้นนำมาสู่ความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานของแต่ละประเทศเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความเป็นไปได้สูงที่แรงงานกลุ่มใหญ่ 3 เชื้อชาติในประเทศไทยจะมีความสนใจในการเดินทางกลับไปทำงานยังประเทศตนเอง และอาจส่งผลให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยลดลง ประเทศไทยจึงควรมีตระหนักรึงสถานการณ์แรงงานข้ามชาติที่อาจจะลดน้อยลงในอนาคตเพื่อป้องกันการขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งควรตรวจสอบวิธีการแก้ไขสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาครั้งนี้จึงสนใจศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เข้าใจความรู้สึกของแรงงานข้ามชาติและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต เนื่องจากเหตุผลของการตัดสินใจในการทำงานของแต่ละกลุ่มบุคคลมีความแตกต่างกันตามบริบทและต้นทุนของแต่ละกลุ่มบุคคล สำหรับแรงงานข้ามชาติ คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน ตลอดจนการได้รับสิทธิในการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศไทยทางเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในประเทศไทยได้ (เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ, 2554) การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจึงเป็นเรื่องที่มีความน่าสนใจอย่างยิ่งเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายในการสร้างแรงงานใจให้กับแรงงานข้ามชาติเพื่อชดเชยการ

ขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงานไทย

ในการศึกษาครั้งนี้สนใจศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจังหวัดสกลนครเนื่องจากจังหวัดสกลนครเป็นจังหวัดหนึ่งมีเศรษฐกิจที่หลากหลาย มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมการผลิตในภาคส่วนของโรงงานอุตสาหกรรมการเกษตร และอุตสาหกรรมบริการและท่องเที่ยว และมีแนวโน้มในการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น จากรายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสกลนครปี พ.ศ. 2554 พบว่ามีผลิตภัณฑ์มวลรวมประมาณ 214,799 ล้านบาท ซึ่งอุตสาหกรรมที่ทำรายได้สูงสุด 3 ลำดับคือ อุตสาหกรรมการผลิต คิดเป็นร้อยละ 26.03 อุตสาหกรรมเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ คิดเป็นร้อยละ 20.22 และการขยายสั่ง การขยายปลูก การซ้อมเชมยานยนต์รถจักรยานยนต์ร้อยละ 12.72 ตามลำดับ (กระทรวงแรงงาน, 2556) นอกจากอุตสาหกรรมดังๆ แล้ว จังหวัดสกลนครมีแหล่งท่องเที่ยวสำคัญๆ เช่น ในอำเภอหาดใหญ่ ที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว และมีด่านชายแดนในจังหวัด (ด่านสะเดา) ที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน รองรับการเปิด AEC ในปี 2558 การเดินทางการค้าและเศรษฐกิจของจังหวัดสกลนครเป็นส่วนหนึ่งในการเปิดรับแรงงานข้ามชาติเพื่อเข้ามาทำงานในภาคส่วนต่างๆ จำนวนมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2556 พบว่า จังหวัดสกลนครมีแรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาตในช่วง กรกฎาคม–กันยายน ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ทั้งหมด 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) (กรุงเทพฯ รายงาน, 2556) จากข้อมูลดังกล่าวจะพบว่าจังหวัดส่งขลาเป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหญ่ของภาคใต้ที่มีความหลากหลายในประเภทของอุตสาหกรรมและความต้องการแรงงานเพิ่มอีกเป็นจำนวนมาก ประกอบกับพื้นที่ของจังหวัดยังมีจุดเชื่อมต่อระหว่างประเทศไทย-ประเทศมาเลเซียที่กำลังได้รับการสนับสนุนให้เปิดดำเนินบริเวณพรมแดนไทย มาเลเซีย ที่สามารถต่อสัมภาระตุนการขยายตัวของเศรษฐกิจในพื้นที่ ทำให้มีความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานของจังหวัดส่งขลาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จังหวัดส่งขลาจึงเป็นพื้นที่ที่น่าสนใจในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

ท่ามกลางการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ ความต้องการแรงงานในประเทศไทย และความไม่แน่นอนในการจัดระบบแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยนั้น การศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อกำลังแรงงานพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญเพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยให้ยังคงตัดสินใจทำงานในประเทศไทยต่อไป และเป็นการช่วยดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติให้ตัดสินใจเข้ามารаботาในประเทศไทยด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

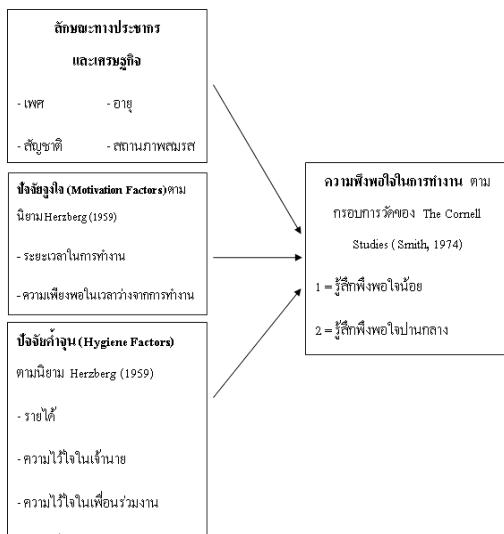
1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดส่งขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดส่งขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดส่งขลา

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิของโครงการประเมินผล โครงการส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในแรงงานข้ามชาติประเทศไทย (โครงการฟ้ามิตร 2) ปี พ.ศ. 2557 โดยเลือกใช้เฉพาะข้อมูลที่เก็บรวบรวมในจังหวัดส่งขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานที่มาจาก 2 ประเทศ คือ เมียนมาร์ และกัมพูชา ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุ 15-59 ปี ที่ทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 3 เดือนขึ้นไป โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ได้ทำการเก็บข้อมูลนั้นเป็นทั้งผู้ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย และเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกกฎหมาย จำนวนทั้งหมด 404 คน

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย

สำหรับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดส่งขลาในครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของไฮร์ชเบอร์ก (Herzberg's two-factors Theory) เป็นหลัก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังแรงงานพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจาก 2 ปัจจัยหลักคือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ในด้านของการศึกษาความพึงพอใจจะใช้กรอบแนวคิดจากการศึกษาตัวชี้วัดความพึงพอใจในการทำงานจาก การศึกษาของ The Cornell Studies ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความพึงพอใจในรายได้ 3) ความพึงพอใจในโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 4) ความพึงพอใจในเจ้าหน้าที่ และ 5) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน การแนวคิดทฤษฎีสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



วิธีการศึกษา

การศึกษารั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาผ่านข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ของโครงการประเมินผลโครงการส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในแรงงานข้ามชาติประเทศไทย (โครงการฟ้ามิตร-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 สาเหตุที่ไม่ได้ทำการเก็บข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศไทยสาหรับประชาธิปไตยประชาชนลาวในจังหวัดสงขลานันน์ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติชาวลาวในจังหวัดสงขลามีจำนวนไม่มากนักมีสถิติตัวเลขที่ระบุว่ามีแรงงานข้ามชาติชาวลาวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติเพียงร้อยละ 2.04 ของแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติทั้งหมด และ

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาข้อมูลในลักษณะภาคตัดขวาง (Cross Sectional Survey) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

หากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานและใช้ชีวิตในประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะประชากรที่ศึกษา

ในด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานพบว่า แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาหันไปประกอบอาชีพลูกเรือประมาณร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมร้อยละ 32.4 และทำงานก่อสร้างและลูกจ้างประมาณต่อเนื่องบันผึ่งในสัดส่วนเท่ากันคือร้อยละ 14.4

ระยะเวลาในการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันของแรงงานข้ามชาติมีระยะเวลาต่าสุดคือทำงานไม่ถึง 1 เดือนหรือ 0 เดือน และสูงสุด 120 เดือนหรือ 10 ปี โดยเฉลี่ยแล้วระยะเวลาในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในที่ทำงานปัจจุบันอยู่ที่ 18.4 เดือน โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่พ่อใจกับเวลา的工作ที่มีนอกเหนือจากการทำงานร้อยละ 83.2

รายได้เฉลี่ยต่อวันจากการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ได้ทำการเก็บข้อมูลนั้น พบว่า รายได้ต่าสุดของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอยู่ที่ 100 บาท สูงสุด 500 บาท โดยรายได้เฉลี่ยของแรงงานข้ามชาติอยู่ที่ 279.6 บาท

ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยในการทำงานถึงร้อยละ 77.2 มีเพียงร้อยละ 22.8 เท่านั้นที่รู้สึกว่าตนเองมีความเสี่ยงในการทำงาน ส่วนด้านความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติจะมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเฉลี่ยที่ระดับ 7.3 โดยความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานข้ามชาติต่าสุดที่ระดับ 2 และสูงสุดอยู่ที่ระดับ 10

ในด้านความรู้สึกไว้วางใจที่แรงงานข้ามชาติมีต่อเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาตินั้นมีความไว้วางใจในเจ้าหน้าที่สูงถึงร้อยละ 97.5 เช่น

เดียวกับความไว้วางใจของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน แรงงานข้ามชาติมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานร้อยละ 77.7 มีเพียงร้อยละ 22.3 ที่รู้สึกไม่ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากร

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

ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาโดยใช้แนวคิดความพึงพอใจในการทำงานจากการศึกษาของ Cornell Studies พบว่าบิบบทองแรงงานข้ามชาติที่ทำการศึกษา โดยใช้การวัด 3 ระดับ คือ มาก ปาน กกลาง และน้อย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานมีค่าอยู่ที่ 2.59 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.545 ซึ่งจะพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติใน

จังหวัดสงขลาด้วยการวิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-square Test) ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ปัจจัยจุนใจ และปัจจัยค้าจุน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา พบว่า เพศ สัญชาติ ระดับการศึกษา และความพึงพอใจในเวลาว่าง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านตัวแปรสถานภาพสมรส อาชีพ ความปลดปล่อยในการทำงาน ความไว้วางใจในเจ้านาย และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานนั้นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา

ปัจจัยลักษณะทางประชากร	ความพึงพอใจในการทำงาน / จำนวน (ร้อยละ)				Chi-square
	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	
เพศ					
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)	
สัญชาติ					
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)	
สถานภาพสมรส					
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)	
ระดับการศึกษา					
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	
อาชีพ					
ลูกเรือประจำ	2 (1.3)	53 (33.8)	102 (65)	157 (38.68)	
ลูกจ้างประจำต่อเนื่องบันผึ้ง	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
ความเพียงพอในเวลาว่าง					
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***
ความปลดภัยในการทำงาน					
รู้สึกไม่ปลดภัย	10 (3.2)	114 (36.5)	188 (60.3)	312 (77.23)	
รู้สึกปลดภัย	1 (1.1)	31 (33.7)	60 (65.2)	92 (22.77)	73.84
ความไว้วางใจในเจ้าหนาย					
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
ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน					
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

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสกลนคร

การวิเคราะห์พหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสกลนครด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกแบบกลุ่ม (Ordered Logistic Regression Analysis) การศึกษาพบว่า เพศ สัญชาติ เวลาว่างจากการทำงาน รายได้ และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานนั้นมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสกลนคร เพศชายจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง 1.8 เท่า แรงงานสัญชาติเมียนมาร์มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าแรงงานสัญชาติ

กัมพูชา ร้อยละ 62 แรงงานที่รู้สึกว่าตนนั้นมีเวลาว่างเพียงพอ มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่รู้สึกว่าตนมีเวลาว่างไม่เพียงพอ ร้อยละ 72 ราย ได้รายวันเพิ่มขึ้นของแรงงาน 1 บาท จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น 1 เท่า และแรงงานข้ามชาติมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานนั้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ไว้ใจเพื่อนร่วมงาน 2.1 เท่า ส่วนตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาในการทำงาน ความเสี่ยงในการทำงาน ความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ และความไว้วางใจในเจ้าหนายไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกแบบบกถุ่ม (Ordered Logistic Regression Analysis)
จำแนกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา

ตัวแปร	แบบจำลอง		ตัวแปร	แบบจำลอง	
	Odds	Std.		Odds	Std.
	ratio	err		ratio	err
ปัจจัยจุงใจ			ชาย	1.795*	0.524
อาชีพ (กลุ่มอ้างอิง : ลูกจ้าง ประจำ)			อายุ	1.01	0.017
ลูกจ้างประจำต่อเนื่องบันฝั่ง	1.171	0.503	สัญชาติ		
ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม	0.85	0.306	(กลุ่มอ้างอิง : กัมพูชา)		
ก่อสร้าง	0.93	0.435	เมียนมา	0.389**	0.125
ระยะเวลาทำงานให้ทำงาน	0.992	0.004	สถานภาพสมรส		
ปัจุบัน (เดือน)			(กลุ่มอ้างอิง : ไม่มีคู่)		
ความพอใจในเวลาว่าง			มีคู่	1.53	0.434
(กลุ่มอ้างอิง : ไม่พอใจในเวลา ว่าง)			ระดับการศึกษา		
พอใจในระยะเวลาว่าง	0.286**	0.115	(กลุ่มอ้างอิง : ต่ำกว่าประถม ศึกษา)		
ปัจจัยค้า้จน			ประถมศึกษา	1.189	0.381
ค่าตอบแทนจากการทำงาน (ต่อ วัน)	1.005*	0.002	มัธยมศึกษา	0.873	0.321
ความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ			สูงกว่ามัธยมศึกษา	0.512	0.249
(กลุ่มอ้างอิง : ไม่มีความเสี่ยง)			Cut 1	-4.252	1.281
มีความเสี่ยงในการทำงาน	0.924	0.275	Cut 2	-0.997	1.25
ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	0.963	0.058	log likelihood	-	
ความไว้วางใจในเจ้าหนาย				261.13	
(กลุ่มอ้างอิง : ไม่ไว้วางใจ)				7	
ไว้วางใจในเจ้าหนาย	0.259	0.231	LR chi 2 (17)	56.87	
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน			Pseudo R-square	0.098	
(กลุ่มอ้างอิง : ไม่ไว้วางใจ)			N	404	
ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	2.072**	0.586	หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001		
เพศ (กลุ่มอ้างอิง : หญิง)					

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติพบว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลา และเป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติโดยเมื่อรายได้ของแรงงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาเพิ่มขึ้น 1.005 เท่า สอดคล้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่นที่ว่าด้วยถิ่นเด้นทางและถิ่นปลายทาง โดยแรงงานย้ายถิ่นที่ตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น หนึ่งในปัจจัยที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่นมาจากการคำนึงถึงรายได้ที่จะได้รับจากถิ่นปลายทาง แรงงานจะคำนึงถึงถิ่นปลายทางที่ที่จะย้ายถิ่นเข้าไปนั้นมีงานให้ทำหรือไม่ รายได้ที่พากເຂາจะได้รับเป็นอย่างไร คุณค่าที่จะย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานหรือไม่ (พัชราลัย วงศ์บุญสิน, 2552) และ Harris Todaro (Harris Todaro, 1969 อ้างในพัชราลัย วงศ์บุญสิน, 2552) ได้กล่าวถึงความเป็นไปได้หรือโอกาสการที่จะได้รับการจ้างงานมาอธิบายการย้ายถิ่นโดยผสมผสานตัวแบบความคาดหวังทางรายได้ และตัวแบบทุนทางมนุษย์เข้าไว้ด้วย โดยมีแนวความคิดที่ว่าทุนทางมนุษย์ที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ ทำให้การตัดสินใจในการย้ายถิ่นของแรงงานนั้นแตกต่างกันออกไป การที่แต่ละบุคคลตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่นั้น เป็นเรื่องที่แรงงานแต่ละบุคคลต้องตัดสินใจครั้งรู้อย่างมีเหตุผล (Rational) ซึ่งรายได้ที่คาดว่าจะได้รับในการย้ายถิ่นนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนในการย้ายถิ่นแต่ละครั้งยังมีรายได้ที่สูง ก็จะเกิดการตัดสินใจย้ายถิ่น จากการศึกษาของ Johns (1996) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในความพึงพอใจในงานโดยเฉพาะในเมืองกาหนดว่า ค่าตอบแทนนั้นมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทางบวก คือ รายได้ที่แรงงานจะได้รับจากการ

ทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงาน เช่นเดียวกับการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานครของนฤมล ผุยมูลตรี (2554) ที่พบว่า รายได้จากการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาในที่นี้ รายได้จึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญสิ่งหนึ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นสถานประกอบการไม่สามารถให้ค่าจ้างที่สูงกับแรงงานได้มากนักเนื่องจากต้องพิจารณาถึงต้นทุนในการผลิตและกำไรที่จะได้จากการสินค้าและบริการนั้นๆ การจัดการด้านรายได้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของแรงงานและส่งผลดีต่อสถานประกอบการนั้นจึงต้องอาจเป็นไปในลักษณะของการให้ค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมแก่แรงงานนั้นเอง

ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอีกตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติจากการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติที่มีความสัมพันธ์กันดีกับเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือแรงงานที่มีไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากกว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่วางใจในเพื่อนร่วมงาน 2.1 เท่า จากแนวคิดในเรื่องความสุขในที่ทำงาน ได้กล่าวไว้ว่าการที่คนทำงานนั้นมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งความสุขของคนทำงานนั้นจะส่งผลต่องานทั้งส่วนของด้านปริมาณและคุณภาพของงาน และลดความตึงเครียดในการทำงาน ประพนธ์ ผาสุก ยีด ได้พูดถึงความสุขในที่ทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วย หนึ่งในปัจจัยของสภาพแวดล้อมเหล่านั้นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของแมรี ปาร์ก

เกอร์ โฟลเล็ตต์ ซึ่งเป็นนักบริหารที่ทำงานทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการແນະວາชีพ โดย โฟลเล็ตต์มีความเห็นว่า ในการทำงานนั้นหัวหน้างานไม่ควรคิดถึงแต่เรื่องเงิน แต่ควรมีจิตวิทยาที่ดี ในการบริหารงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร ถ้าในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน จะช่วยลดความขัดแย้งในหน่วยงานลงได้ ซึ่ง ถ้าความขัดแย้งลดลงก็น่าจะเป็นแนวทางให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นแล้วยัง ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงาน (Follett, M. P., & Graham, P. 2003) ซึ่งความสัมพันธ์ ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับเพื่อนร่วมงานนั้นเป็น ตัวแปรที่つなญาติที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทาง สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับแรงงานได้ ด้วยวิธีการสร้างกิจกรรมสนับสนุนให้กับแรงงาน ในองค์กรให้ได้มีกิจกรรมทำร่วมกัน เช่นการแข่ง กีฬา หรืองานสัมมนาประจำปีเป็นต้น นอกจาก กิจกรรมเหล่านี้แล้ว ยังมีอีกหลายกิจกรรมที่องค์กร สามารถจัดขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับ แรงงานได้อีกด้วย

อีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของแรงงานนั้นก็คือ ความรู้สึกของ แรงงานที่มีต่อเวลาว่างที่ตันเองนั้นมีนอกจาก การทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าแรงงานที่มี ความพอใจในเวลาว่างนั้นจะมีความพึงพอใจในการ ทำงานน้อยกว่าแรงงานที่ไม่พอใจในเวลาว่าง ร้อย ละ 72 เป็นไปได้ว่าแรงงานที่มีเวลาพักผ่อนที่เพียง พอนั้นอาจจะเกิดความรู้สึกอยากมีเวลาทำงานที่ เพิ่มขึ้นเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากการ ศึกษาหลาย ๆ งานพบว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามา ทำงานในประเทศไทยนั้นส่วนใหญ่มีจุดประสงค์ หลักเพื่อรายได้ จึงเป็นไปได้ที่แรงงานข้ามชาติ เหล่านี้อย่างจะใช้เวลาว่างที่มีในการทำงานเพื่อ ให้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นผลให้แรงงานข้ามชาติ ที่พอยู่ในเวลาว่างพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า แรงงานข้ามชาติที่ไม่พอยู่ในเวลาว่าง จากการ พิจารณาตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ

Maslow (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) นำมาอธิบายผลความพอใจในเวลาว่าง ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้ว่า แรงงานข้ามชาตินั้นมีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีอยู่ในขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน ที่สำคัญที่สุด (Maslow และคณะ, 1970) โดยแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ยังไม่ได้มีความต้องการที่ก้าวไปสู่ขั้นที่สูงกว่า คือ ต้องการความปลอดภัย ความต้องการการเป็นที่ยอมรับนับถือ ความต้องการในเชื้อเสียงลักษณะ หรือ ความต้องการให้สั่งที่ตนคาดหวัง (ความฝัน) เป็นจริง ซึ่งความต้องการของแรงงานข้ามชาติในขั้นนี้ ถือว่าเป็นความต้องการขั้นต้น ซึ่งเป็นความต้องการ ในการตอบสนองในด้านร่างกาย ความต้องการให้ชีวิตความเป็นอยู่พื้นฐานของตนดีขึ้นนั้นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดี ในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อ เป็นการกระชับความสัมพันธ์ให้กับแรงงานด้วยกัน ได้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์และ ทำความรู้จักกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงาน มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน และก่อให้เกิดความผูกพัน และไว้เนื้อเชื่อใจซึ้งกันและกัน

2) สนับสนุนและให้ความรู้แก่องค์กรต่างๆ รวมทั้งรัฐบาลให้เกิดการจ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เกิด ความเท่าเทียมกันในแรงงาน เนื่องจากรายได้จาก การทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยล้วนมีความต้องการรายได้เพื่อเลี้ยงชีพทั้งสิ้น ถ้าเกิดการจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรมจะส่งผลต่อความพึงพอใจใน

การทำงานของแรงงานได้

3) จัดกิจกรรมหรืองานเสริมให้กับแรงงานข้ามชาติที่สนใจ เพื่อแรงงานนั้นสามารถใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และก่อให้เกิดรายได้เสริมแก่แรงงานที่ต้องการทำงานนอกเวลาอีกด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และสร้างความสนิทสนมกันในกลุ่มแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ใน การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นยังมีด้วยประการที่น่าสนใจในการศึกษาอีกมาก แต่เนื่องด้วยผู้วิจัยมีข้อจำกัดในการใช้ข้อมูลทำให้ไม่ได้ศึกษาในตัวแปรอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น นโยบายในการบริหารงานขององค์กร วิธีการปกครอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2) ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ หรือการศึกษาในโอกาสต่อไปนั้นสามารถศึกษาเรื่องความพึงพอใจในแรงงานข้ามชาติตัวอย่างข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาอธิบายตัวแปรที่ค้นพบในการศึกษาเชิงปริมาณ หรืออาจค้นพบความคิดเห็นใหม่ๆ เพิ่มเติมจากการศึกษาในเชิงปริมาณ

3) ใน การศึกษานี้ได้ทำการศึกษาเพียงปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในทางกลับกันปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติไม่พึงพอใจในการทำงานก็เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่น่าสนใจ และสามารถนำข้อมูลนั้นมาเสนอเป็นนโยบายในการจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้

4) การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยเพื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาเพิ่มเติม

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร. อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการใช้ข้อมูลทุกภูมิของโครงการวิจัยประเมินผลการดำเนินงานโครงการ ACHIEVED กลุ่มแรงงานข้ามชาติและกลุ่มชาติพันธุ์ ภายใต้โครงการด้านเอ็ดซัจห์วัดสงขลา และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม และผู้ที่เกี่ยวข้องที่สนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2552). อาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ. [Online]. เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2557, เข้าถึงจาก http://www.mol.go.th/employee/occupation%20_prohibited
- กระทรวงแรงงาน. (2556). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสงขลา. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2557). สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน. กรุงเทพฯ: กรมจัดหางาน.
- นฤมล ผุยมูลตรี. (2554). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (วัฒนธรรมศึกษา), มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- พัชราลัย วงศ์บุญสิน. (2552). การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปได้ในเอเชีย. กรุงเทพมหานครฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ แฉล้มวงศ์. (2557). ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงศ์ นักวิจัยที่ดีarrow ใจอนาคต “แรงงานไทย”. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. [Online], เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2557, เข้าถึงจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1308987888
- ภัทรวรรณ ลำดี. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดสัตว์จังหวัด. ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ประชากรศึกษา), มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2557). สรุปยอดรวมการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว วันที่ 31 ตุลาคม 2557. เข้าถึงเมื่อ 29 พฤษภาคม 2557, เข้าถึงโดย <http://www.mol.go.th/academician/10694>
- เสาวณี จันทะพงษ์และกรวิทย์ ตันศร. (2554). การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข. โรงเรียนตักษิลา จังหวัดมหาสารคาม.
- ออนไลน์ พุทธารี, และคณะ. (2553). ฐานข้อมูลภาคเศรษฐกิจจริง : ทิศทางและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ 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.