

ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด

วิสิทธิ์ เกิดบัว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

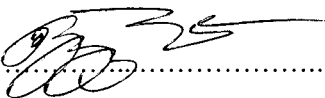
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2558

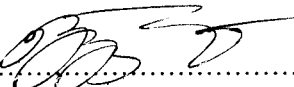
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

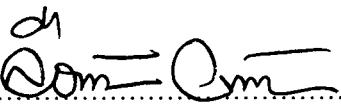
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ วิสิทธิ์ เกิดบัว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

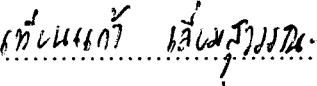
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

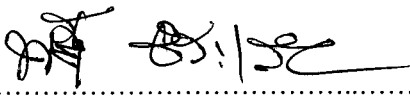
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)
วันที่...17...เดือน.....ธันวาคม.....พ.ศ....2558.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา “ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์ม
กรุงไทย จำกัด” สำเร็จลงได้ด้วยความสำเร็จจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง
โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้
ดร.ลือชัย วงษ์ทอง, ดร.เทียนแก้ว เดียมสุวรรณ ผู้ชี้แนะแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงงาน
นิพนธ์ของผู้วิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังได้รับความ
อนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานฟาร์ม หัวหน้างาน และบุคลากรทุกท่านของ บริษัท ฟาร์ม
กรุงไทย จำกัด ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้
สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา เพื่อนสนิทและบุคคลภายในครอบครัว ผู้ให้โอกาสและ
อนาคตส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลงด้วยดี ผู้ศึกษารัฐศึกษาซึ่งในความกรุณาของท่านและ
ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

วิสิทธิ์ เกิดบัว

57930153: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ปัจจัย/ การตัดสินใจ/ แรงงานต่างด้าว

วิธีที่ เกิดบัว: ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด (FACTORS AFFECTING DECISION-MAKING ON WORKING IN THAILAND AMONG ALIEN LABORERS; A CASE STUDY OF FARM KRUNGTHAI COMPANY LIMITED) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นันทวัน อินทชาติ, ปร.ด. 63 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านความปลอดภัย ของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นคือ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ที่บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนสำคัญมากที่สุดในการตัดสินใจเข้าทำงานของ แรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ตัดสินใจเข้าทำงานเนื่องจากความสะดวกในสาธารณูปโภค เช่น น้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์ และประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ ทางการเกษตร ทำให้ตัดสินใจเลือกทำงานในประเทศไทยมากที่สุด 2) ปัจจัย ด้านเศรษฐกิจ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ตัดสินใจเข้าทำงานเนื่องจากค่าจ้างสูงกว่าประเทศของผู้ตอบ และมีอาชีพให้เลือกหลากหลายมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านความปลอดภัย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ตัดสินใจเข้าทำงานเนื่องจากประเทศไทยมีเทคนิคทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีความปลอดภัยมากกว่าเพื่อนบ้านในอาเซียนมากที่สุด

57930153: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS/ DECISION-MAKING/ ALIEN LABORERS

VISIT KOEDBUA: FACTORS AFFECTING DECISION-MAKING ON WORKING IN THAILAND AMONG ALIEN LABORERS; A CASE STUDY OF FARM KRUNGTHAI COMPANY LIMITED. ADVISOR: NANTAWAN INTACHAT, Ph.D. 63 P. 2015.

The purpose of this study was to examine factors affecting decision-making on working in Thailand among alien workers. These included the factors in relation to work environment, economy, and work safety. The subjects participating in this study were 116 alien workers working for Farm Krungthai Company Limited. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation.

The results of this study revealed that, firstly, the alien laborers rated the factor in relation to work environment the most influential factor affecting their decision to work in Thailand. They considered public facilities, such as running water, electricity, and communication important. The fact that Thailand is a country rich with agricultural resources is a major reason for their decision. Another factor that affects the alien laborers' decision to work in Thailand was financial factor. These workers found the wage paid in Thailand was higher than that of their home countries and there were more choices of occupation available for them. Finally, regarding work safety, these alien workers found medical facilities in Thailand more modern and safer than those of other neighboring countries in Asia.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบอาชีพ.....	19
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่น.....	22
ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศ.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากร.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	37
การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา.....	37
การคำนวณค่า IOC.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล.....	39
4 ผลการวิจัย.....	41
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าว.....	41
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด.....	44
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49
สรุปผลการวิจัย.....	49
อภิปรายผล.....	50
ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	57
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	62

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน จังหวัดชลบุรี..... 1
2	จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามเพศ (N = 116)..... 41
3	จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามอายุ (N = 116)..... 41
4	จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามความสามารถพูดภาษาไทย (N = 116)..... 42
5	จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามสถานภาพการสมรส (N = 116)..... 42
6	จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามสัญชาติ (N = 116)..... 43
7	จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย (N = 116)..... 43
8	จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามตำแหน่งงาน (N = 116)..... 44
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด โดยภาพรวมและรายด้าน..... 44
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงาน ต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด ด้านสภาพแวดล้อม..... 45
11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงาน ต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด ด้านเศรษฐกิจ..... 46
12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงาน ต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด ด้านความปลอดภัย..... 47

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์.....	12

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน จนทำให้ขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม จึงเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเดินทางเข้ามาเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่มาจากประเทศภูมิภาคเดียวกัน เช่น เมียนมา ลาว กัมพูชา โดยช่วงปีที่ผ่านมา มีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาแบบผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ก็เพราะตามแนวเขตชายแดนมีช่องทางเข้าออกหลายทาง ทั้ง ๆ ที่ประเทศไทยมีกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเช่นเดียวกับนานาอารยประเทศ มีสภาพบังคับที่มีโทษทางอาญา มีด่านตรวจคนเข้าเมืองที่มีการรักษาการณ์ แต่มาตรการควบคุมการเข้ามาและออกไปตามจุดผ่านแดนตามแนวชายแดนไม่เคร่งครัดมากนัก รวมทั้งกรณีเจ้าหน้าที่บางคนเป็นนายหน้าจัดหาแรงงานผิดกฎหมายเสียเอง ตามคำสั่งของผู้ประกอบการในประเทศ เมื่อการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายสามารถกระทำได้ง่าย ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (วิชเลิศ อินทวิเศษ, 2554, หน้า 1)

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน จังหวัดชลบุรี (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558)

เดือน	มาตรา 9			มาตรา 12	มาตรา 13	
	ตลอดชีพ	ทั่วไป	พิธีสนธิสัญญาชาติเดิม	นำเข้ามาตาม MOU	ส่งเสริมการลงทุน	ชนกลุ่มน้อย
สิงหาคม 2558	-	6,898	30,096	23,231	3,552	423
กันยายน 2558	-	7,023	30,973	23,759	3,568	429
ตุลาคม 2558	-	6,891	30,789	23,625	3,674	428

นโยบายของรัฐบาลไทยในปัจจุบัน แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายอาจได้รับอนุญาตให้ “มีสิทธิที่จะทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว” แต่อย่างไรก็ตาม แม้บุคคลมีสถานภาพเป็นแรงงานที่มีสิทธิทำงานหรือเรียกกันว่า “แรงงานขึ้นทะเบียนแรงงาน” บุคคลนั้นก็ยังมีสถานะเป็น “คนต่างด้าวที่ผิดกฎหมายไทยว่าด้วยคนเข้าเมือง” และแม้ในแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายจากเมียนมา ลาว และกัมพูชา จะได้รับการยอมรับให้ไปรายงานตัวเพื่อขึ้นทะเบียนบุคคลต่อกระทรวงมหาดไทย และขอรับใบอนุญาตทำงานได้ในเวลาที่ผ่านมาหลายครั้งก็ยังมีบุคคลในสถานการณ์ดังกล่าวจำนวนมากที่ยังไม่ไปรายงานตัว จึงยังคงอยู่ในสถานะของแรงงานต่างด้าวที่ทั้งเข้าเมืองผิดกฎหมายและทำงานผิดกฎหมาย จึงอาจจะจำแนกแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายออกได้เป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ 1) แรงงานต่างชาติที่ทั้งเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันให้มีสิทธิทำงานตามกฎหมายไทย และ 2) แรงงานต่างชาติที่ไม่ได้รับการผ่อนผันให้มีสิทธิทำงานในประเทศไทย (พันธทิพย์ กาญจนจิตรา, 2548, หน้า 3)

บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด เริ่มก่อตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2522 เพื่อรองรับการขยายกิจการให้ครบวงจรในอุตสาหกรรมการเลี้ยงไก่ และเป็นบริษัทหนึ่งในเครือของบริษัท จีเอฟพีที จำกัด (มหาชน) ที่มีส่วนร่วมลงทุน 99.99% ในบริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด (บริษัท FKT) มีทุนจดทะเบียน 350 ล้านบาท บริษัท FKT ดำเนินธุรกิจฟาร์มเลี้ยงไก่พ่อแม่พันธุ์ โดยซื้อลูกไก่พ่อแม่พันธุ์เนื้อจากบริษัท GP ฟาร์มไก่ปู่ย่าพันธุ์ เพื่อนำมาเลี้ยงและผลิตลูกไก่เนื้อ แล้วจำหน่ายลูกไก่เนื้อทั้งหมดให้กับบริษัท MKS ส่วนลูกไก่พ่อแม่พันธุ์ไข่ บริษัท FKT ได้นำเข้ามาเพื่อมาเลี้ยงและผลิตลูกไก่ไข่ โดยจำหน่ายให้กับบริษัท KT และผู้เลี้ยงอิสระทั่วไปที่ท่าฟาร์มเลี้ยงไก่ไข่ ในปี พ.ศ. 2553 บริษัท FKT มีกำลังการผลิตสำหรับลูกไก่เนื้อเท่ากับ 81 ล้านตัว โดยมีฟาร์มเลี้ยงไก่พ่อแม่พันธุ์เนื้อจำนวน 5 ฟาร์ม และฟาร์มเลี้ยงไก่พ่อแม่พันธุ์ไข่ จำนวน 1 ฟาร์ม โดยฟาร์มทั้งหมดตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี (บริษัท จีเอฟพีที จำกัด (มหาชน), 2557)

ปัจจุบัน บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด กำลังดำเนินการก่อสร้างและขยายกิจการ จึงมีความต้องการทางด้านแรงงานจำนวนมาก ทั้งแรงงานคนไทยและแรงงานคนต่างด้าว เพื่อรองรับการเติบโตของบริษัทในอนาคต ปัจจุบัน บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด (สาขา เนินสี่) ตั้งอยู่เลขที่ 96/ 66 หมู่ที่ 3 ตำบลหนองไผ่แก้ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่ประมาณ 500 ไร่ ได้รับใบรับรองการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีสำหรับฟาร์มไก่พันธุ์ของกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมายเลขรับรอง กษ 02 22 06903 20020046 000 ลงวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2555 ถึงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2558 มีพนักงานทั้งหมด 289 คน แบ่งเป็น คนไทย จำนวน 173 คน และคนต่างด้าว จำนวน 116 คน

จากข้อมูลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเนื่องจากผู้วิจัยเป็นพนักงานของ บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด ได้พบเห็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอยู่ในโรงงานหรือบริษัทต่าง ๆ เขตพื้นที่อำเภอบ้านบึงจำนวนมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด เพื่อที่จะได้ทราบถึงเหตุผลในการตัดสินใจของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานที่ บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด โดยทำการศึกษาในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และด้านความปลอดภัย เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านความปลอดภัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวได้กรอบแนวคิด

ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงาน คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านความปลอดภัย (เอกรินทร์ สีมหาศาล, 2550, หน้า 3) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 1) สภาพอากาศ 2) สภาพภูมิประเทศ 3) สาธารณูปโภค 4) การเดินทาง 5) ความอุดมสมบูรณ์

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 1) ค่าจ้างแรงงาน 2) รายได้ที่มั่นคง 3) อาชีพหลากหลาย 4) เก็บเงินส่งให้ครอบครัว

ปัจจัยด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย 1) การจัดการของรัฐบาล 2) ปราศจากภัยธรรมชาติ 3) ความปลอดภัย 4) คุณภาพชีวิตที่ดี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด ของแรงงานต่างด้าว โดยใช้แนวคิดปัจจัยการตัดสินใจเข้าทำงานของเอกรินทร์ สีมหาศาล (2550) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 3) ปัจจัยด้านความปลอดภัย

ขอบเขตด้านประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ที่บริษัท ฟาร์ม
 กรุงไทย จำกัด จำนวน 116 คน แบ่งเป็นสัญชาติกัมพูชา 109 คน และสัญชาติลาว 7 คน (ฝ่ายบุคคล
 บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด, 2558)

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด ต.หนองไผ่แก้ว อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี
 ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมเวลา
 ในการวิจัย 5 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีจุดหมายหรือมีทิศทาง
 เพื่อสนองความต้องการของตนเองให้บรรลุผล

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และเข้ามาทำงาน
 โดยถูกกฎหมาย ในที่นี้หมายถึง แรงงานชาวกัมพูชา ลาว ที่มาทำงานในบริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด
 การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ทาง โดยผ่านกระบวนการคิด
 วิเคราะห์ ประเมิน และคาดหวังว่าจะได้ประโยชน์สูงสุด ในที่นี้เป็นการเลือกตัดสินใจของแรงงาน
 ต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ปัจจัย หมายถึง เหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นมาทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่
 รอบตัวมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สภาพอากาศ, สภาพภูมิศาสตร์,
 การพัฒนา/ ความเจริญ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ลักษณะการดำรงชีวิตที่สะท้อนถึงการประกอบอาชีพ
 รายได้ การสนับสนุนและเกื้อกูลครอบครัวให้ดำรงอยู่ตามอัตภาพ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ, นโยบาย
 ค่าจ้างแรงงาน, ความหลากหลายอาชีพ

ปัจจัยด้านความปลอดภัย หมายถึง การสร้างสภาพที่มั่นคงให้แก่บุคคล โดยครอบคลุม
 ทั้งในด้านการเมือง การปลอดจากภัยสงคราม ด้านเศรษฐกิจ การกินดีอยู่ดี การมีสุขอนามัย
 และด้านสังคม การมีสิทธิพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านความปลอดภัยของแรงงานต่างด้าว

2. เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้ที่มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ หรือทำงานวิจัย
ในประเด็นแรงงานต่างด้าวหรือย้ายถิ่นที่ได้ โดยการต่อยอดจากวิจัยครั้งนี้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“ศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์ม
กรุงเทพ จำกัด” มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบอาชีพ
 - 2.1 องค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ
 - 2.2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของไครว์
 - 2.3 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอพพอค
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่น
4. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
 - 4.1 ประเภทของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
 - 4.2 หลักเกณฑ์การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย
 - 4.3 ปัญหาและผลกระทบการทำงานแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากผู้บริหารต้องรู้จักการจัดการ
ทรัพยากรต่าง ๆ แล้ว ยังต้องรู้จักการจูงใจคนในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กร
ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Motive แปลว่า เคลื่อนที่ แรงจูงใจจะทำให้เกิด
พฤติกรรมหนึ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย

การจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Motivation โดยทั่วไปหมายถึง (สิริอร วิชาวุธ, 2543,
หน้า 255)

1. ภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้งไว้
2. พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง
3. พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคล มีแนวโน้มไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้น ๆ ได้

เมื่อร่างกายเกิดความต้องการ (Need) ขึ้นก็จะเกิดแรงขับ ซึ่งทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้น มนุษย์และสัตว์จะต้องค้นหาทางบำบัดความต้องการนี้

แรงขับแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงขับปฐมภูมิ (Primary drives) หรือแรงขับทางด้านสรีระ (Physiological drives) เป็นแรงขับที่เกิดมาพร้อมกับการเกิดของคน ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ มีต้นกำเนิดมาจากความต้องการของร่างกาย หรือสภาวะในร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น และความหนาว ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศออกซิเจน ความต้องการขับถ่าย

2. แรงขับทุติยภูมิ (Secondary) หรือแรงขับทางสังคม (Psychological drives) เป็นแรงขับที่สลับซับซ้อน โดยทั่วไปเกิดจากการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ และสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น ความต้องการฐานะ ความต้องการอำนาจ ความต้องการได้รับการยกย่อง เป็นต้น

McClelland (1985, p. 590) ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลง และการเลือกแสดงพฤติกรรม

Sprinthall (1991, p. 521) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกชี้นำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าประสงค์บางประการจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่องหรือเกิดความต้องการจะดึงให้บุคคลกระทำไปยังทิศทาง

Weiten (1997, p. 379) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่า เป็นความต้องการ (Need) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอน หรือการกล่าวสั้น ๆ ว่าการจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 28-29) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับ และกำจูนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมาย

หรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544, หน้า 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตนเองต้องการ หรือผู้กระทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544, หน้า 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลายแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาหน้าและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยด้วยกัน

Dollard, Hull and Miller (1941 อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2544, หน้า 155) ได้แบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motives) แรงจูงใจประเภทนี้ ประกอบด้วย ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นต้น

Weiten (1997, p. 383) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออก ความก้าวร้าว เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

Zimbardo and Weber (1997, p. 325; Wood, 1998, p. 358; สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2544, หน้า 169) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก จูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนหรือรางวัล หรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลเป็นสิ่งของเงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำ หรือคิดรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าแบบปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจด้วย

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนที่จะหาแนวทางที่จะจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง เขาก็ย่อมจะทำงานเต็มความสามารถของเขา และผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้น จะมีสาเหตุเสมอสิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือ แรงจูงใจ หรือความอยากเป็นตัวชี้นำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจ ย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ จนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537, หน้า 378-379)

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 297) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจเป็น 3 แบบ โดยให้สอดคล้องกับขั้นตอนของกระบวนการจูงใจ ดังนี้ ทฤษฎีความต้องการ (Need theories) ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theory)

นรา สงประสงค์ (2536, หน้า 269) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถ หรือศักยภาพของตน หรือขึ้นอยู่กับบุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจในการทำงานมากแค่ไหน ถ้ามีความพอใจในงาน หรือสิ่งจูงใจที่ตรงความต้องการ ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสม จึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

กาวิไล เจริญพงศ์ (2537, หน้า 247) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล เพราะการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นไม่ได้ใช้ความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องมีสิ่งกระตุ้น ให้มีความพยายามในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่อยากจะทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย จะเรียกว่าเป็นแรงบันดาลใจก็ได้ และยังก่อให้เกิดความกล้าในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งให้เกิดความสำเร็จมาแล้วมากมาย

สุจิตตรา ดิษธรรม (2551, หน้า 198) กล่าวว่า การทำความเข้าใจเรื่องของความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยตั้งปัญหาถาม-ตอบ เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนบางคนที่เราพบเห็นในชีวิตประจำวัน เช่น เพราะอะไรคนจึงยอมอดทน เสียสละ ทำงานหนัก และใช้พลังงานทั้งหมดในชั่วตลอดชีวิต เพื่อการค้นคว้าหาโลกอนาคตที่จะยังไม่มีใคร ได้พบมาก่อน ในขณะที่บางคนทำในลักษณะเดียวกัน แต่เพื่อการค้นคว้าหาร่องรอยในอดีตของโลกดึกดำบรรพ์ ไม่สนใจใฝ่รู้ในโลกอนาคต หรือเพราะอะไรบุคคลากรบางคนไม่สนใจ เป็นต้น จากตัวอย่างที่ยกมานี้คำตอบเป็นเพราะพฤติกรรมเหล่านั้นมีสิ่งผลักดัน หรือแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น จริงจัง ลงทุนลงแรงกระทำสิ่งนั้น เพื่อให้ผลงานและผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากความสำคัญของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาองค์กร เพราะบุคคลากรในองค์กร คือ กลไกสำคัญที่จะเป็นส่วนขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ดี บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ การที่บุคคลากรมีแรงจูงใจที่จะไปปฏิบัติงานก็จะทำให้การพัฒนานั้นมีอุปสรรคน้อยลง แต่ในทางกลับกัน หากบุคคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาในด้านต่าง ๆ นั้น ก็จะเป็นไปได้ยาก

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นเทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย เนื่องจากมีมานานและเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชีวิตของคน นอกจากนี้ยังสามารถให้หลักทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และช่วยให้งานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จได้

ทฤษฎีแรงจูงใจแบบวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Taylor) เสนอหลักการบริหาร

เชิงวิทยาศาสตร์ ในยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลากับความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นของงาน การให้โบนัสกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น การจูงใจตามแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ การปฏิบัติต่อลูกน้องเสมือนเครื่องจักร จึงไม่อาจจะใช้ได้ผลในระยะยาว

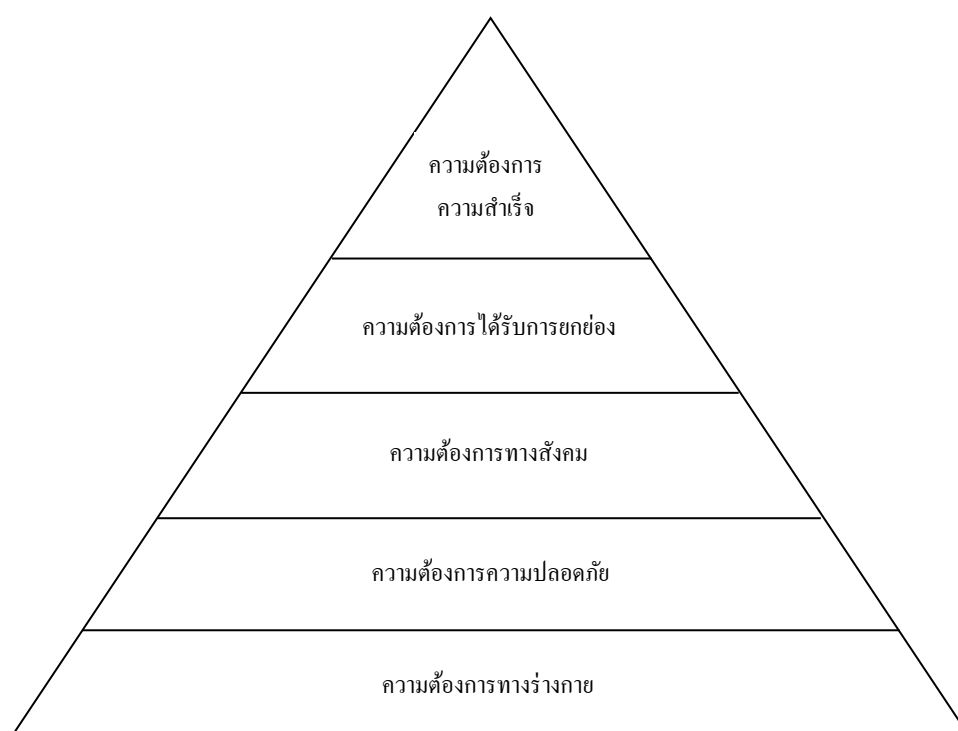
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (Maslow,

1970 อ้างถึงใน สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2544, หน้า 116-117) the five need Abarham Maslow มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาและความต้องการของมนุษย์จะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว ดังที่ Maslow นักจิตวิทยา กลุ่มมนุษยนิยม มีความเชื่อว่า มนุษย์เราเป็นสัตว์ประเสริฐ มีพลังภายในที่จะต่อสู้กับความกดดันของสิ่งแวดล้อมและเอาชนะได้ และมนุษย์มีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมอยู่เสมอ แรงจูงใจเป็นแรงขับที่ทำให้มนุษย์เจริญเติบโตและพัฒนา หรือพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นผลของ “Growth principle” หรือ “หลักการความเจริญเติบโต” ภายในตัวของทุกคน และมองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากรดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และเมื่อความต้องการในระดับหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ต่อไป (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 134) ซึ่ง Maslow มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ แรงจูงใจของพวกเรา มาจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ ซึ่ง Maslow ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่ออยู่รอด เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อมา นั่นคือ ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งทำให้มนุษย์ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ อันได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยการมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากการกลัวความสูญเสีย และภัยอันตรายทั้งปวง
3. ความต้องการทางด้านสังคมและการยอมรับ (Belonging or social needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการในระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถ เป็นความต้องการในการนับถือตนเอง และการนับถือจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการที่จะพิจารณาถึงสมรรถนะของตนเองและการบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลผู้นั้นก็จะผลักดันชีวิตของตนเองให้เข้าไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้ (กานดา จันทรย์แย้ม, 2546, หน้า 60)



ภาพที่ 1 ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

กล่าวโดยสรุป ความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow แสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว จึงจะมีความต้องการในขั้นต่อไป ดังนั้น ในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าว หากผู้บริหารล้มเหลวในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน อาจส่งผลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ แต่อย่างไรก็ตาม มนุษย์อาจมีความต้องการ

ที่หลากหลายอย่างพร้อมกันได้ トラบที่มนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการไม่เป็นไปตามลำดับขั้น ทั้งนี้เพราะความต้องการของมนุษย์มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงได้

ทฤษฎีปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) (Herzberg, 1959, p. 176 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน, 2540, หน้า 38) ทฤษฎีปัจจัยคู่ เป็นทฤษฎีที่ Herzberg นักวิชาการชาวสหรัฐ และคณะได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจงโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำโดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษามอบให้บุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว (ทฤษฎีความพึงพอใจทางบวกและทางลบ) (วุฒิชัย จานง, 2525, หน้า 41 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2527)

ปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แต่หากว่าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่การขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้หมายความว่า จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ การที่จะเพิ่มปัจจัยจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนจะต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อน เพื่อป้องกันความไม่พึงใจที่จะเกิดขึ้น และในกรณีที่ไม่สามารถตอบสนองมาก ต่อความพยายามขององค์กรที่จะเพิ่มปัจจัยจูงใจเข้าไปด้วย

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด (McClelland theory) (โควิน คลังแสง, 2536 อ้างถึงใน เนตรชนก นามเสนาะ, 2549, หน้า 13) ทฤษฎีนี้ได้แนวคิดจาก Murray และถูกพัฒนาขึ้นมา โดย McClelland และ McClelland สรุปว่า มนุษย์ทำงาน โดยมีความต้องการที่แตกต่างกัน 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs)
2. ความต้องการอำนาจ (Power need)
3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation needs)

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive)

นักจิตวิทยา Murray และแมคคลีแลนด ได้ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective technique) โดยใช้แบบทดสอบ ทิมมาติด แอปเพอเซ็ปชั่น (Thematic apperception test) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ทีเอที (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คน ในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบจะแสดงภาพให้ผู้รับการทดสอบดู และให้บอกหรือเล่าเรื่องในภาพนั้นคำตอบที่ได้รับ จะนำมาแปลผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดของแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคคลทำงาน งานที่มีมาตรฐานและเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้มีผู้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้หลายท่านดังนี้

Sprinthall (1991, p. 527) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มุ่งเน้นไปสู่ระดับความสามารถที่ยากเสมอ ๆ และหลีกเลี่ยงลักษณะความสามารถที่ต่ำ เนลสัน, ออร์แกน และเบทแมน (Nelson, Organ and Bateman, 1993, pp. 141-142) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเกี่ยวข้องกับความเก่ง การแข่งขัน จุดมุ่งหมายที่ท้าทาย การมุ่งหน้าไม่ลดละ และการอยากจะได้ชัยชนะ

Murray (1964 อ้างถึงใน Wood, 1999, p. 373) ได้ให้คำนิยามของความต้องการความสำเร็จว่า เป็นแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก การชนะอุปสรรคและการประสบผลสำเร็จที่ได้มาตรฐานสูง ความเก่งในตัวเอง การแข่งขันและอยู่ในขั้นแนวหน้าผู้อื่น การนับถือตนเองเพิ่มมากขึ้น โดยใช้ความสามารถในการได้รับผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบ สัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ เป็นความปรารถนาที่จะทำบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นเก่ง

1.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีดังนี้

McClelland (1985, pp. 246-247) ได้กล่าวถึง บุคลิกของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ

1.2.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal responsibility for performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขาารู้สึกพอใจ

1.2.2 ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for performance feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป

1.2.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่า จะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ พวกเขาจะมองหา

งานที่ทำท่าย ถ้าเขาได้กระทำงานที่มีความยาก พวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบความสำเร็จในงานที่ยากนั้น มันก็จะกลายเป็นงานง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้น ได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้น เขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ สุขภาพจิตใจ ร่างกาย และความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะเป็นคนที่มีความสุข ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธและลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง มีดังนี้

2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ดังนี้

McClelland (1985, p. 347) ได้กล่าวถึงคำนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธว่าเป็นการสร้าง ความมั่นคง การบำรุงรักษา หรือการประสานสัมพันธภาพให้มั่นคงเช่นเดิม และการสร้างสัมพันธภาพ อันดีเป็นที่รักกับบุคคลอื่น เนลสัน, ออร์แกน และเบทแมน (Nelson, Organ & Bateman, 1993, pp. 141-142) กล่าวว่า ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาความอบอุ่นใกล้ชิด ความสัมพันธที่สนิทสนมกับผู้อื่น

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 320) ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ ที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่มและการถูกชอบโดยบุคคลอื่น สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจ สัมพันธได้ว่า เป็นความต้องการความสัมพันธที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพัน ส่วนตัวกับบุคคลอื่น การยอมรับจากกลุ่ม การได้รับความชื่นชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือ และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

2.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ได้มีผู้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธสูงหลาย ๆ ทศนะดังนี้ McClelland (1985, pp. 348-357) กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ได้แก่

2.2.1 การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี

2.2.2 การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่คนเดียว ต้องการความอบอุ่น จากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท

2.2.3 การร่วมมือ การทำตาม และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษาความสัมพันธ ด้วยการยอมทำตาม หลีกหนีปัญหาสังคม

2.2.4 มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น Nelson, Organ and Bateman (1993, pp. 141-142) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่

สัมพันธสูงจะถูกใจให้แสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกต่อผู้อื่นและมีความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ มี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การทำงานให้สำเร็จตามวิถีขององค์การเต็มใจเสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจและลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจมีดังนี้

3.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือไม่ทำให้สิ่งที่ตนไม่ต้องการหรือสร้างอิทธิพล และทำชื่อเสียงให้กับตนเอง (Wade, 1998, p. 440; มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539, p. 84; สมยศ นาวิการ, 2543, หน้า 319)

3.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ในแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

McClelland (1985, p. 280, p. 596) ได้กล่าวถึงลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจไว้ 6 ลักษณะ คือ

3.2.1 ความก้าวร้าว ความอึดเข็ม การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness)

3.2.2 การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม (Negative Self-image) การแสดงออกถึงการรักษาสีทิตของตนเอง เช่น หัวรั้น คือ ไม่พอใจ

3.2.3 การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry into influential occupation)

3.2.4 การแสวงหารบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for prestige)

3.2.5 การแสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ (Acting so as to be recognized in small groups) ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขา

3.2.6 การเสี่ยง (Risk taking) บุคคลเหล่านี้จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยอันตราย นอกจากนี้ แมคเคลแลนดได้กล่าวถึงสิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ มากด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสีทิต

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ทั้ง 3 ประการ เป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิตบุคคล โดยแต่ละบุคคลต่างใช้ชีวิตขนขวายสิ่งต่าง ๆ ที่คล้ายกัน จะแตกต่างกันที่ขนาดของความต้องการของแต่ละบุคคลนั้น ๆ

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและให้ความร่วมมือกับองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมแห่งความร่วมมือในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยมาใช้ในการศึกษาวิจัย การตัดสินใจทำงาน บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด ของแรงงานต่างด้าว ในครั้งนี้ จากปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าเงินหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความสุขที่จะทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบอาชีพ จากบุสแกส และพาลอมบา (สมเกียรติ ชอบผล, 2529, หน้า 37-38) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของแต่ละคน มี 4 ประการ คือ

1. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานอาชีพ ได้แก่ ประเภทของงาน รายได้ พื้นความรู้
2. ลักษณะเฉพาะตัวของผู้หางานและลักษณะงาน เช่น รายได้ ความมั่นคงของรายได้ ผลประโยชน์อื่น ๆ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางสังคมของงาน
3. ต้นทุนค่าใช้จ่าย ได้แก่ ต้นทุนค่าเดินทาง ต้นทุนในการหาข้อมูล ข่าวสารรับสมัครงาน
4. ระบบค่านิยมในสังคม ได้แก่ ค่านิยมของคนในสังคมที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่งว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการดี และมีรายได้ดีกว่าอาชีพอื่น ๆ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของไครว์ (Crites theory)

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของไครว์ (Crites theory) (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2529, หน้า 91-94) ได้ให้แนวคิดในการเลือกอาชีพและลักษณะทั่วไปของการเลือกอาชีพ สรุปได้ดังนี้ คือ

การเลือกอาชีพ หมายถึง อาชีพบุคคลดังกล่าวว่าเขาจะเลือกประกอบอาชีพนั้น
การเลือกอาชีพในการปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงถึงความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพนั้น เป็นการตัดสินใจในเลือกอาชีพของบุคคล

แนวคิดในการเลือกอาชีพของไคร์ส ประกอบด้วย

1. การเลือกอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความเป็นจริงมากที่สุด และแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นคิดจะประกอบอาชีพอะไร
2. ความชอบในอาชีพ ได้แก่ การที่บุคคลแสดงความประสงค์ว่าอยากประกอบอาชีพอะไร
3. ความสนใจในอาชีพ คล้ายคลึงกับความชอบในอาชีพ แต่มีความเป็นจริงมากกว่า เพราะความสนใจ มีความสัมพันธ์กับการเข้าเป็นสมาชิกหรือประกอบอาชีพนั้น ๆ

แนวคิดดังกล่าวนี้มีอิสระต่อกัน แต่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

ลักษณะทั่วไปของการเลือกอาชีพของไคร์ส มีดังนี้

1. การเลือกอาชีพ เป็นพฤติกรรมที่เป็นระบบ มิใช่เกิดขึ้น โดยบังเอิญ แต่ละบุคคล จะมีการเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน

2. การเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรสิ่งเร้า (Stimulus variable)

2.1.1 วัฒนธรรม

2.1.2 เศรษฐกิจ

2.1.3 ครอบครัว

- 2.2 ตัวแปรตอบสนอง (Response variable) ได้แก่ ความถนัดทั่วไป สัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ ความชอบ ความปรารถนา หรือความมุ่งหวังในอาชีพ ความสนใจมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอปพอก (Hoppock's composite theory)

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอปพอก (Hoppock's composite theory) แนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Hoppock (1967 อ้างถึงใน เทพประทาน เข่งเจริญ, 2552, หน้า 18-19) กล่าวถึงความต้องการของบุคคลและความสำคัญของข้อสนเทศเกี่ยวกับบุคคลสิ่งแวดล้อมว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการเลือกอาชีพและพัฒนาอาชีพ โดยกล่าวถึงหลักการสำคัญในการเลือกอาชีพ ดังนี้

1. บุคคลจะเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการที่จะปฏิบัติตามค่านิยมของตนเอง
2. อาชีพที่บุคคลเลือกมักจะเป็นอาชีพที่บุคคลเชื่อว่า จะสนองความต้องการส่วนใหญ่ของบุคคลนั้นได้ดีที่สุด
3. ความต้องการของบุคคล ไม่ว่าจะเลื่อนรางหรือชัดเจนก็มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

4. พัฒนาการทางอาชีพเริ่มเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเริ่มตระหนักว่า อาชีพช่วยสนองความต้องการของตนเองได้
5. พัฒนาการทางอาชีพที่เลือกจะดีขึ้น ถ้าบุคคลสามารถคาดคะเนได้ว่าอาชีพที่เลือกจะสนองความต้องการแรงงานได้ดีเพียงใด
6. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ค่านิยม และฐานะทางเศรษฐกิจ มีผลต่อการเลือกอาชีพ
7. ข้อเสนอทางอาชีพ มีผลต่อการเลือกอาชีพ ทำให้บุคคลได้ค้นพบอาชีพที่จะสนองความต้องการของตนได้
8. ความพึงพอใจในงานหรืออาชีพ ขึ้นอยู่กับงานที่บุคคลนั้นได้ทำ สอนองความต้องการที่บุคคลนั้นคาดหวังได้มากน้อยเพียงใด
9. ความพึงพอใจ เป็นผลมาจากงานที่สนองความต้องการของบุคคลนั้นในปัจจุบัน หรืออนาคต
10. อาชีพที่บุคคลเลือกจะเปลี่ยนได้เสมอ ถ้าบุคคลนั้นเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้น สอนองความต้องการของเขาได้ดีกว่าเดิม

Hoppock ได้อธิบายทฤษฎีของเขาไว้ในหนังสือชื่อ Occupational information ว่าคนเราจะเลือกงานอาชีพที่เห็นว่าตรงกับความต้องการของตนเท่านั้น ฉะนั้น จึงเป็นที่เข้าใจว่าคนแต่ละคนนั้น อาจเลือกอาชีพต่าง ๆ กัน ทั้งนี้เป็นความต้องการของแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกันนั่นเอง ใครจะเลือกงานอาชีพใดก็ควรพิจารณาความต้องการของตนเองเป็นหลัก คนที่ต้องการเกียรติยศ และความมีหน้ามีตาในสังคมก็จะเลือกงานอาชีพที่มีลักษณะเด่นดังในสังคม มีรายได้ค่อนข้างสูง คนที่ต้องการอยู่ลำพังสันโดษ ไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับคนอื่นมากนัก ก็อาจเลือกอาชีพที่ทำคนเดียวได้ ผู้ที่ต้องการความปลอดภัยสูงจะไม่เลือกอาชีพที่เสี่ยงต่อภัยอันตราย แม้รายได้จะสูงก็ไม่ปรารถนาจะทำ ผู้ที่ต้องการความรักและความห่วงใยจากครอบครัวญาติมิตรก็ไม่เลือกอาชีพที่ต้องย้ายไปย้ายมาบ่อย ๆ ซึ่ง Hoppock ย้ำว่า ปฏิภาณ หรือพฤติกรรมที่คนเราแสดงออก โดยอิทธิพลของความต้องการของร่างกายและจิตใจนั้น มีความหมายในการเลือกงานอาชีพด้วย

ตามปกติแล้วคนเราแต่ละคนจะมีความต้องการมากมายหลายอย่าง นับตั้งแต่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่ เครื่องนุ่งห่ม ความเคลื่อนไหวร่างกาย ความอบอุ่นใจ ความปลอดภัย ความรัก ความห่วงใย ความสำเร็จ ความยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และความต้องการตามอุดมการณ์ของตนเอง มีน้อยรายที่ต้องการน้อย ๆ เพียงไม่กี่อย่าง นอกจากพวกนักบวช ดังนั้น การเลือกอาชีพของคนเราแต่ละคน จึงมักมีความสับสน เพราะเราแยกไม่ออกว่าเรามีความต้องการอะไรมากกว่าอะไร

เราพบความลำบากใจ ถ้าความต้องการที่อยู่ระดับเดียวกัน ขัดแย้งกันจนตัดสินใจไม่ได้ว่าจะเลือกเอาความต้องการไหนเป็นหลัก

จึงมีความจำเป็นที่เราจะต้องรู้จักตัวเองให้ดี (Self-understanding) ในหลาย ๆ ด้าน เป็นต้นว่า ความสามารถทางสติปัญญา ความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติ ประสบการณ์ สุขภาพ นิสัยใจคอ และอุดมการณ์ หรือเป้าหมายชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เราประกอบอาชีพได้มีผลสำเร็จ ไม่พบกับความเบื่อหน่าย ความขมขื่น ปราศจากความสบายอันแท้จริง และยังคงช่วยให้เราพบความต้องการที่แท้จริง อันมีลักษณะเหนือความต้องการอื่น ๆ และตรงนี้เอง Hoppock กล่าวว่า เป็นการเริ่มต้นของการเลือกงานอาชีพ เราเริ่มรู้ว่าอาชีพตรงกับความต้องการของเรา เรารู้ว่าเราชอบอะไรมาก ชอบอะไรน้อย ไม่ชอบอะไร และเกลียดอะไรมากที่สุด เราแยกออกได้ว่าเราจะใช้ชีวิตอย่างไร

อีกลักษณะหนึ่งที่ Hoppock ได้พูดถึงเกี่ยวกับทฤษฎีการเลือกงานอาชีพของเขา คือ โอกาสในการเลือกงานอาชีพจะดีขึ้น ถ้าเรารู้จักความต้องการของเราดี หมายความว่า โอกาสนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของเราที่เกี่ยวกับอาชีพและความสามารถในการเข้าใจงานอาชีพ ขณะนั้นคนรู้เรื่องงานอาชีพน้อยอยู่ ดังนั้น เราจะลองผิดลองถูกในการเลือกงานอาชีพไปจนกว่าจะพบกับความพอใจ ได้ผลสมกับอุดมการณ์และปรัชญาชีวิตตน แล้วเรตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอนลงไป

Hoppock ได้พูดถึงความพอใจในงานอาชีพว่า งานที่เราพอใจนั้นให้สิ่งที่เราคาดหมายว่าจะได้รับ ถ้างานสนองความต้องการเราทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้ว เราจะรู้สึกพอใจพอใจ จึงทำให้เข้าใจว่า งานที่เราทำอยู่หรือเลือกทำต่อไปนั้น ถ้าเรารู้สึกพอใจ ภูมิใจ มีความรู้สึกว่ายอมรับนับถือตนเองสูง ให้สถานภาพและโอกาสความก้าวหน้ามาก เราจะพอใจในอาชีพนั้น และยึดถืออาชีพนั้นทำตลอดไปไม่เปลี่ยนแปลง ไม่หางานทำใหม่ อย่งไรก็ตาม สิ่งที่คุณคิดหวังจะได้งานอาชีพที่ตนกำลังทำอยู่นั้น มิได้มีความหมายเฉพาะแต่เงินรายได้ เงินเดือน หรือค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้สึกส่วนตัวในการทำงาน คุณค่าของงานในสายตาของคนอื่น ๆ ปัจจัยอื่นที่เป็นเกียรติก่อให้เกิดความภูมิใจ เช่น เครื่องแบบ ตำแหน่ง หน้าที่ฐานะทางสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ด้วย เมื่อความพอใจในงานมีน้อยลง คนจะเริ่มคิดถึง การเปลี่ยนงานอาชีพที่ทำอยู่ไปสู่งานอาชีพที่เชื่อว่าจะสามารถสนองความต้องการของคนได้ดีกว่า

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายประชากร ระบุไว้ว่า (ปนัดดา สินอาภา, 2538, หน้า 16-18) แบบแผนการเคลื่อนย้ายประชากรเข้าสู่เมืองที่เจริญแล้ว มีลักษณะ 3 แบบด้วยกัน คือ การเคลื่อนย้ายอย่างถาวร ชั่วคราว และย้ายตามฤดูกาล แรงผลักดันอันสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีสาเหตุ

ส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากความแห้งแล้งของดินที่อยู่เดิม การว่างงาน และความต้องการมีรายได้ที่สูงขึ้น เป็นต้น

การย้ายถิ่น หมายถึง การที่ประชากรจากสถานที่หนึ่งได้ย้ายไปตั้งถิ่นฐานยังอีกสถานที่หนึ่ง ในการนี้ เมื่อใช้ระยะเวลา เวลา และวัตถุประสงค์ของการเคลื่อนย้ายมาเป็นหลักก็อาจจำแนกการย้ายถิ่นได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การเคลื่อนย้ายในท้องถิ่น (Local movement) เป็นการย้ายที่อยู่อาศัยภายในชุมชนนั้น ซึ่งเป็นการเปลี่ยนที่อยู่ภายในเขตชุมชนใกล้เคียง
 2. การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal migration) เป็นการย้ายที่อยู่จากชุมชนหนึ่งไปยังอีกชุมชนหนึ่งภายในประเทศ เช่น ย้ายข้ามตำบล อำเภอ หรือจังหวัด
 3. การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration) เป็นการย้ายถิ่นข้ามอาณาเขตของประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายจากชนบทสู่เมือง ดังนี้
 - 3.1 ในชนบทมีแรงงานส่วนเกิน ซึ่งก่อให้เกิดสภาพการว่างงานแอบแฝง (Underemployment and disguised unemployment) โดยเฉพาะในบางฤดูกาล เช่น ฤดูแล้ง ภาวะเช่นนี้ จะมีความรุนแรงสูง เป็นเหตุให้เกิดการย้ายถิ่นออกเพื่อหางานทำหรือเปลี่ยนงาน
 - 3.2 ด้านอัตราค่าจ้าง (Wage rate) และ โอกาสมีงานทำ (Job opportunity) ในเมืองใหญ่ ซึ่งมีชุมชนหนาแน่นย่อมสูงกว่าชนบท
 - 3.3 ด้านระยะทางที่ใกล้ การคมนาคมสะดวก เป็นผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายถิ่นสูง
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์, สุรีย์ กาญจนวงศ์ และจารุณี นະวิโรจน์ (2524 อ้างถึงใน ปนัดดา ลินอาภา, 2538, หน้า 20-21) ได้ให้รายละเอียดเสริมว่าปัจจัยที่ดึงดูดให้คนย้ายเข้า คือ
1. โอกาสได้งานทำสูง มีโอกาสได้เลือกอาชีพที่ชอบมาก
 2. โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งให้กับตัวเองและครอบครัวมีสูง
 3. มีโอกาสในการศึกษาอบรมได้สูงขึ้น
 4. สภาพแวดล้อมดี ดึงดูดใจ สะดวกสบายในการดำรงชีพ อากาศดี การคมนาคมสะดวก บ้านเรือนดี การสาธารณสุขดี
 5. ย้ายตามสามี-ภรรยา บิดา-มารดา หรือบุตร
 6. มีโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นใหม่
- ส่วนปัจจัยที่ผลักดันให้คนย้ายออก คือ
1. ขาดปัจจัยด้านธรรมชาติ การลดน้อยถอยลงของธรรมชาติ ทำให้ราคาต้นทุน การผลิตสูง และอุปสรรคการผลิตขาดแคลน
 2. การไม่มีงานทำ แรงงานล้น หรือมีเครื่องจักรมาทดแทน พุนแรงงานคนลง

3. เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว อากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดโรคระบาด เป็นต้น

4. ถูกกดขี่ หรือปราบปรามจากลัทธิการเมือง ศาสนา และชนชาติหรือชาติพันธุ์

5. เบื่อหน่ายชุมชน

การอพยพย้ายถิ่นนั้น นักวิชาการได้อธิบายไว้ดังนี้

Stoeckel (1972 อ้างถึงใน รัชนีกร เศรษฐโชติ, 2528, หน้า 106) ได้ศึกษาถึงผู้ที่อพยพย้ายถิ่นในบังคลาเทศ โดยให้ความหมายของผู้อพยพย้ายถิ่น คือ ผู้ออกจากท้องที่โดยไม่กลับมาอีกเลย ภายในเวลา 6 เดือน ซึ่งสรุปการอพยพย้ายถิ่นของประชากรชนบท หมายถึง การที่ชาวชนบทละทิ้งถิ่นเดิมไปสู่ถิ่นอื่น เช่น ชนบท หรือเมือง และการเคลื่อนย้ายนั้นอาจมีลักษณะถาวรหรือชั่วคราวก็ได้

Ravenstein (1989 อ้างถึงใน รัชนิพร พันธวรีย์, 2539, หน้า 23) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Laws of migration) เพื่อให้อธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามามีงานทำของผู้ที่กลบหลบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของประชาชนในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด

2. การอพยพย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ (Forced migration) เป็นการย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาล หรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

3. การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Impelled migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือไป

4. การอพยพโดยเสรี (Free migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชน โดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งการงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5

5. การอพยพแบบชนกลุ่มมาก (Mass migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกรุกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนกลุ่มมากย้ายถิ่นตาม

การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคม การอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็ต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพเข้ามาประเทศ และอพยพภายในประเทศ หรืออพยพโดยความสมัครใจ หรือไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของราเวนสไตน์ ได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้

1. การย้ายถิ่นและระยะปลายทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ ๆ
2. ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ” (Current of migration) ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรม มีประชาชนหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่ ๆ มีกฎหมายกีดกัน เสียภาษีสูง อากาศเลว สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

นักสังคมวิทยาได้นำรูปแบบ Push-Pull model มาเพื่ออธิบายถึงสาเหตุที่สนับสนุนให้มีการอพยพย้ายถิ่นของประชากร สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดัน (Push factors) ที่เกิดในถิ่นที่อยู่เดิม ซึ่งมักจะเป็นปัจจัยทางลบที่ทำให้คนต้องการย้ายออกไปหาถิ่นที่อยู่ใหม่ เช่น การมีถิ่นที่อยู่เดิมมีทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง สภาพทางภูมิศาสตร์แห้งแล้ง การไม่มีงานทำ ปัญหาภัยธรรมชาติ การถูกกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนาในสังคมเดิม หรือการที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม รวมทั้งความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพของตนในถิ่นเดิม และความลำบากอันเกิดจากสภาพภูมิศาสตร์ที่เลวร้าย นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนย้ายออกจากถิ่นฐานเดิมของตน

2. ปัจจัยดึงดูด (Pull factors) เป็นส่วนจูงใจให้คนต้องการย้ายไปอยู่ในถิ่นนั้น มีลักษณะทางบวก เช่น ทรัพยากรจำนวนมาก โอกาสในการหางานทำ การมีรายได้ที่ดีกว่าเดิม โอกาสในการที่จะได้รับการศึกษาสูงขึ้น เงื่อนไขในการเลือกจุดปลายทางที่ทำให้คนตัดสินใจย้ายเข้าไปอยู่ในนั้น นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่อไปอีกด้วย ได้แก่ การมีที่อยู่อาศัยหรือมีญาติในถิ่นปลายทาง การมีปริมาณการว่างงานมาก เงื่อนไขเหล่านี้ทำให้ถิ่นปลายทางมีแรงดึงดูดให้คนต้องการย้ายถิ่นเข้าไปอยู่มาก

โดยสรุป การอพยพย้ายถิ่น คือ การเปลี่ยนแปลงสถานที่ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง หรือหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัยจากที่เดิมไปยังสถานที่ที่ย้ายเข้าไปอยู่ และอาจหมายถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคมและด้านพื้นที่ของบุคคลอีกด้วย การอพยพย้ายถิ่นมิได้หมายรวมไปถึงการเดินทางกลับระหว่างบ้านที่อยู่อาศัยกับที่ทำงาน การเดินทางท่องเที่ยว เยี่ยมเยียน หรือการทัศนจร การที่จะระบุว่าลักษณะเช่นใดถึงจะเรียกว่าเป็นการอพยพย้ายถิ่นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์หรือกฎหมายของแต่ละประเทศ เป็นผู้กำหนดขึ้นมา เช่น อาจคำนึงถึงระยะเวลาของการย้ายถิ่นหรือสถานที่ตามหลักการแบ่งเขตการปกครอง

เมื่อเกิดการอพยพขึ้น มักจะมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอีก การอพยพแต่ละครั้งช่วยให้เกิดการขยายเครือข่ายการอพยพมากขึ้น และเกิดกระบวนการสะสมทุนและสะสมทางสังคมที่ทำให้มีการเคลื่อนย้ายขึ้นอีก ในขณะที่เดียวกันการอพยพก็ได้สร้างผลกระทบทางครอบครัวและญาติมิตรที่สนับสนุนให้มีการอพยพไปในสถานที่บางแห่ง และถ้ามีผู้อพยพจำนวนเพียงพอภายในสถานการณ์หนึ่ง มันก็อาจนำไปสู่การเกิดเศรษฐกิจแบบในกลุ่มเชื้อชาติเดียวกัน และทำให้ผู้อพยพมาใหม่มีความสุขและปลอดภัย การแผ่ขยายของพฤติกรรมกรอพยพในประเทศผู้ส่งแรงงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้มีการอพยพเพิ่มขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างในประเทศต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนดให้มีการอพยพ ถ้าเศรษฐกิจของประเทศผู้ส่งแรงงานเติบโตขึ้น และมีแรงงานต่างชาติอพยพเข้ามา ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างประเทศต่าง ๆ ก็จะหมดไป และตลาดการลงทุนการประกันภัยและตลาดซื้อขายล่วงหน้าก็จะมีมากขึ้น ทำให้ไม่สนใจที่จะอพยพไปที่อื่น ถ้าประเทศผู้ส่งได้พัฒนาสูงสุดจนเข้าไปอยู่ในตลาดโลกได้ การเป็นเศรษฐกิจแบบเมือง ก็จะทำให้การอพยพหมดไป และประเทศที่เคยเป็นผู้ส่งแรงงานอาจกลายมาเป็นผู้รับแรงงานเองได้

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นฐาน

การย้ายถิ่นของประชากร หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจากท้องถิ่นหนึ่งไปยังอีกท้องถิ่นหนึ่ง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อโครงสร้างและจำนวนประชากรในท้องถิ่น (เอกรินทร์ สัมहाสาล และคณะ, 2550, หน้า 3)

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ถ้าท้องถิ่นใดมีภูมิประเทศ ภูมิอากาศที่เหมาะสม และมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ย่อมดึงดูดใจให้ผู้คนย้ายถิ่นเข้าไปอยู่มากกว่าท้องถิ่นที่มีสภาพแวดล้อมแห้งแล้งและขาดแคลนทรัพยากร เช่น ภูมิประเทศได้ผล ผู้คนจึงอพยพไปยังภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อหางานทำ
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่นใดมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ดีและมีอาชีพที่หลากหลาย ทั้งด้านการเกษตร อุตสาหกรรมการค้า และบริการ ย่อมทำให้ประชากรพากันเข้าไปประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก เป็นการเพิ่มรายได้ ยกฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของตนเอง และครอบครัวให้สูงขึ้น เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
3. ปัจจัยด้านความปลอดภัย ถ้าท้องถิ่นใดมีภัยอันตรายต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น การจลาจล สงคราม โรคระบาด โจรผู้ร้าย หรือภัยธรรมชาติ ย่อมทำให้ประชากรอพยพย้ายถิ่นเพื่อไปหาแหล่งที่อยู่ใหม่ที่ให้ความปลอดภัยมากกว่า

สรุป ปัจจัยที่ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นฐาน เกิดจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในแรงผลักดันให้ประชากรอพยพย้ายถิ่น จะเห็นได้จากปัจจัย

ด้านสภาพแวดล้อม ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เพื่อหารายได้ที่มั่นคงสอดคล้องกับ
ค่าครองชีพในปัจจุบัน ปัจจัยด้านความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการดำรงชีวิต

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศ

ความเจริญของสังคมโลกในปัจจุบัน ทำให้มีค่าครองชีพสูงขึ้น ประกอบกับความเจริญ
ภายในประเทศของคนต่างด้าวไม่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการ จึงทำให้มีการอพยพของคน
ต่างด้าวเข้าไปทำงานยังประเทศที่มีความเจริญมากกว่า ซึ่งเป็นมูลเหตุจูงใจเพื่อแสวงหาปัจจัย
ในการดำรงชีวิต

เชียรเทพ สุนทรนันท์ นำเสนอความหมายของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องบางคำ เพื่อความเข้าใจ
ที่ตรงกัน ดังนี้

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

ทำงาน หมายถึง การทำงาน โดยใช้กำลังหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประ โยชน์
อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ใบอนุญาต หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน

ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

ประเภทของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย อาจจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

(เชียรเทพ สุนทรนันท์, 2549)

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่ง
ค่อนข้างสูง หรืออาจจะถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงในประเทศไทย หรือเข้ามา
ทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถ
เฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ
หรือมีความชำนาญเข้าร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน
หรือธุรกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน

2. ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน
ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการ โดยทันทีทันใด หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดความเสียหาย
ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท หรือลูกค้าของบริษัท หรือส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
เป็นต้น โดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน และต้องเข้ามาทำงานในระยะเวลาไม่เกิน

15 วัน

3. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าว ซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

4. ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

4.1 พิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1) การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว หลักการ คือ ปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัว เพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานบัตรสีชมพูและต้องปรับเปลี่ยนสถานะโดยการพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทาง เพื่อรับเอกสารรับรองสถานะ ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport, หนังสือเดินทางชั่วคราวของคนต่างด้าวสัญชาติ) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity, เอกสารรับรองบุคคลของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา) เป็นต้น และขออนุญาตทำงานได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดสีเขียว

4.2 แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่มาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาวและกัมพูชา

หลักเกณฑ์การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย

หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 สามารถทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วย (เชียรเทพ สุนทรนนท์, 2549)

1. คนต่างชาติที่มีสิทธิอาศัยอยู่ถาวรในประเทศไทย ถือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว และได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตลอดชีพ
2. คนต่างชาติที่เข้าทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตชั่วคราว
3. แรงงานระดับล่างที่นำเข้ามาจากประเทศกัมพูชาและลาวตามบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ
4. แรงงานจากประเทศกัมพูชาและลาวที่เคยเข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ได้พิสูจน์สัญชาติจากประเทศต้นทาง และถือเอกสารเดินทางที่มีการตรวจลงตรา (Visa) ตามนโยบายจัดการแรงงาน

ต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายตั้งแต่ พ.ศ. 2547 มาตรา 12 หมายถึง กลุ่มแรงงานต่างชาตินี้มีฝีมือที่เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งต้องออกใบอนุญาตให้ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง มาตรา 13 ประกอบด้วย กลุ่มคนต่างชาติที่รอการเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศ กลุ่มคนต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ บุคคลที่ถูกถอนสัญชาติ และบุคคลที่เกิดในประเทศไทย แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย มาตรา 14 ซึ่งเปิดให้มีการจ้างคนต่างชาติที่อยู่ในพื้นที่ติดกับจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน โดยอาจจ้างแบบไปเช้าเย็นกลับหรือชั่วคราวเป็นระยะสั้น ๆ หรือจ้างตามฤดูกาล

คนต่างด้าวที่มีความประสงค์จะทำงานในประเทศไทยจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. คนต่างด้าวที่ยังไม่ได้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ต้องปฏิบัติดังนี้

1.1 ติดต่อสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยประจำประเทศที่คนต่างด้าวอาศัยอยู่ เพื่อขอคำแนะนำและขอรับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant visa) ในหนังสือเดินทางเท่านั้น

1.2 ให้นำจ้างในราชอาณาจักรยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานแทน

1.3 เมื่อได้รับแจ้งผลการพิจารณาอนุญาตให้เข้าทำงานตามที่ยื่นขอแล้ว จึงเดินทางเข้ามาขอยื่นความจำนงขอรับใบอนุญาตเข้าทำงานภายใน 30 วัน นับจากวันที่รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณาอนุญาตให้เข้ามาทำงาน และจะทำงานได้เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วเท่านั้น

2. คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรแล้วประสงค์จะทำงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

2.1 คนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือการนิคมอุตสาหกรรม ต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้ามาในราชอาณาจักร หรือ 30 วัน นับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ

2.2 คนต่างด้าว ไม่ว่าจะมิถุนที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรประเภทคนอยู่ชั่วคราว จะทำงานได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตแล้วเท่านั้น โดยยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานตามแบบที่กฎหมายกำหนด

3. คุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะขอใบอนุญาตทำงานได้

3.1 มีถิ่นอยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มิใช่พนักงานทนายหรือผู้เดินทางผ่าน)

3.2 มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน

3.3 ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

3.4 ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่หน้ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง

3.5 ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

4. คนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องปฏิบัติ ดังนี้

4.1 มีใบอนุญาตติดตัวไว้ หรือมีอยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงาน เพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท)

4.2 ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตทำงาน (ผู้ฝ่าฝืนมีจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตั้งแต่ 2,000 บาท ถึง 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ)

4.3 ต้องทำงานตามที่ได้อนุญาตเท่านั้น หากประสงค์จะทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานต้องได้รับอนุญาตก่อน (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท)

4.4 ก่อนใบอนุญาตทำงานสิ้นสุด และประสงค์จะทำงานต่อ ต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนถึงจะทำงานได้

4.5 กรณีใบอนุญาตชำรุดสูญหาย ต้องยื่นขอใบแทนใบอนุญาตภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบ

4.6 กรณีเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล สัญชาติ ที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว หรือชื่อสถานที่ทำงาน ต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขโดยไม่ชักช้า

ปัญหาและผลกระทบการทำงานแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ปัญหาอันเกิดจากแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย ดังจะได้อธิบายต่อไปนี้ (เชียรเทพ สุนทรนนท์, 2549)

1. ผลดี คือการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวนี้นอกจากเป็นการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่นโดยทั่วไปแล้ว ยังเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ อันเนื่องมาจากแรงงานอพยพกลุ่มนี้สามารถทดแทนแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม หรือบริการที่มีปัญหาขาดแคลนอย่างรุนแรง และสามารถเสริมสร้างฐานะการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศในด้านการเกษตร การก่อสร้าง และการประมงได้เป็นอย่างดี

2. ผลเสีย คือ การที่แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาในประเทศไทยนั้น ได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม และความมั่นคงของชาติ ดังนี้

2.1 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

2.1.1 การพึ่งพาแรงงานราคาถูก เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อการผลิตส่งออก จะทำให้ผู้ประกอบการหรือผู้ลงทุนไม่ให้ความสนใจ หรือสนใจน้อยกับการลงทุน หรือการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต

2.1.2 เป็นการทำลายโครงสร้างค่าจ้างในประเทศ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ทำงานโดยยินดีรับค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้มาก ทำให้นายจ้างพอใจที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ซึ่งนับว่าเป็นการทำลายโครงสร้างค่าจ้างแรงงานในประเทศ ส่งผลกระทบต่อการกดค่าจ้างแรงงานทั้งระบบ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการกระจายรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

2.1.3 ส่งผลกระทบแรงงานไทย กล่าวคือ เป็นการแย่งแรงงานคนไทยที่ยังไม่พร้อมเข้าสู่แรงงานภาคอุตสาหกรรมและบริการ และในกรณีที่ให้มีการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ก็เป็นการแย่งแรงงานไทย ซึ่งกำลังเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ แรงงานไทยได้รับผลกระทบในด้านค่าจ้างแรงงานที่ถูกกดในระดับต่ำ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับสวัสดิการและสภาพการจ้างที่ดีมีน้อยลง เพราะแรงงานต่างด้าวเป็นทางเลือก

2.1.4 รัฐมีภาระในการควบคุมดูแลบุคคลเหล่านี้ ซึ่งต้องให้ทั้งเงินและกำลัง

2.1.5 อาจเป็นข้ออ้างในการกีดกันการค้าจากต่างประเทศ เนื่องจากการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีค่าจ้างต่ำในการผลิตเพื่อการส่งออก

2.2 ผลกระทบด้านสาธารณสุข

2.2.1 ทางด้านประชากร อาจส่งผลต่อการอยู่ร่วมกันหรือการกระจายตัวอย่างประชากร มีการพักอาศัยอย่างแออัด ก่อให้เกิดปัญหาสลิมนท้องถิ่น กระทบถึงสุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ทำให้เกิดโรคระบาด เป็นต้น

2.2.2 มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เนื่องจากการตรวจสอบพบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้นำเอาโรคต่าง ๆ เข้ามา ได้แก่ โรคมาเลเรีย โรคเท้าช้าง และโรคเอดส์

2.2.3 ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของคนไทย ก่อให้เกิดปัญหาสาธารณสุขในแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ โรคติดต่อ และปัญหาชุมชนแออัด ขยะสิ่งปฏิกูล รวมทั้งปัญหาหาเสพติดด้วย นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากรด้านสาธารณสุขกับคนไทย ส่งผลให้คนไทยได้รับบริการทางสาธารณสุขไม่เต็มที่

2.3 ผลกระทบด้านสังคมและความมั่นคงของชาติ

2.3.1 การเข้ามาเป็นจำนวนมากของแรงงานเหล่านี้ ได้สร้างปัญหาในด้านความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม โดยเฉพาะปัญหาอาชญากรรม โสเภณี เป็นต้น

2.3.2 ก่อให้เกิดปัญหาวัฒนธรรม แรงงานต่างด้าวที่เข้าไปขายแรงงานก็อาจจะนำวัฒนธรรม หรือขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติตนเองเข้าสู่ประเทศไทย ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม เช่น วัฒนธรรมในการกิน การอยู่อาศัย ประเพณีต่าง ๆ

2.3.3 อาจก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยขึ้นได้ในอนาคต เนื่องจากรัฐบาลปล่อยให้มีการเพิ่มขึ้นของประชากรหลายเชื้อชาติในประเทศโดยไม่มี การควบคุมดูแลที่ดีพอ

2.3.4 เมื่อมีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวก็อาจจะมีการแต่งงานระหว่างคนต่างด้าวกับคนไทยเกิดขึ้น หรืออาจจะเป็นการแต่งงานกันเองระหว่างคนต่างด้าวด้วยกัน เมื่อเกิดบุตรหลานก็จะก่อให้เกิดปัญหาเรื่องสัญชาติตามมา เด็กผู้หญิงที่ไม่สามารถเรียนหนังสือ หรือไม่มีสัญชาติที่แน่นอน ไม่มีทางประกอบอาชีพก็จะกลายเป็นโสเภณี

2.3.5 อาจสร้างปัญหาความแตกแยก ชัดแย้ง และการไม่ยอมรับของคนในชาติ ผลกระทบต่อความมั่นคงปลอดภัย ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย หรือเพื่อจะเดินทางไปประเทศอื่น ๆ อาจก่อให้เกิดปัญหาหาก่อการร้ายและใช้ประเทศไทยเป็นฐานในการก่ออาชญากรรมเพื่อก่อการร้ายทั้งในและต่างประเทศ และอาจมีผลต่อความไม่สงบเรียบร้อยตามแนวชายแดนได้ นอกจากนี้ปัญหาในเรื่องชนกลุ่มน้อยจะเป็นปัญหาที่นำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างเผ่าพันธุ์ ซึ่งจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดสงครามกลางเมืองได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิลาสินี สัตยราชา (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ แรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควต้าและแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพล และการตัดสินใจเคลื่อนย้าย

แรงงานไม่ต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในทุกด้าน ส่วนปัจจัยผลักดันด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และปัจจัยดึงดูดด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจและการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน

เถกิงเกียรติ์ พราวศรี (2557) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยาต้องการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยา ต้องการจำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทของร้านอาหาร ขนาดของร้านอาหาร ระยะเวลาในการประกอบการร้านอาหารในเขตเมืองพัทยา อายุของแรงงานต่างด้าวที่ต้องการรับเข้าทำงาน เพศของแรงงานต่างด้าวที่ต้องการรับเข้าทำงาน และสัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่ต้องการรับเข้าทำงาน ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยาที่ต้องการแรงงานต่างด้าว จำนวน 298 ร้าน นำไปเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะแรงงานต่างด้าวของร้านอาหารในเขตเมืองพัทยา ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และการแจกแจงแบบตารางไขว้ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ ส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารเอเชีย ส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ระยะเวลาที่ประกอบการร้านอาหารในเขตพัทยาอยู่ระหว่าง 1-3 ปี และพบว่าร้านอาหารในเขตเมืองพัทยาส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างด้าวอายุระหว่าง 18-25 ปี ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างด้าวเพศชาย และส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า รวมถึงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยาต้องการด้านคุณลักษณะทางสังคมได้คะแนนการประเมินรายด้านมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะวิชาชีพ และลักษณะอุปนิสัย โดยมีความแตกต่างของคะแนนคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว คือ ขนาดของร้านอาหาร โดยเฉพาะร้านอาหารขนาดใหญ่มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวทักษะวิชาชีพมากที่สุด

ธนพล มาลีสัย (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการจ้างงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของกิจการงานก่อสร้างอาคารพักอาศัยในจังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวกัมพูชาของงานก่อสร้างอาคารพักอาศัยในจังหวัดตราด โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา จำนวน 330 คน และผู้ประกอบการ จำนวน 89 คน จากกิจการงานก่อสร้างอาคารพักอาศัยในจังหวัดตราด เก็บข้อมูล

ด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลด้วยหลักสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของกิจการงานก่อสร้างอาคารพักอาศัย ในจังหวัดตราด มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยรายด้าน จากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง และสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานต่างด้าวจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมของลูกจ้าง การทำงาน จริยธรรมของลูกจ้าง และอัตราค่าแรง

ประมวล สุขกมล (2547) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ของแรงงานไทยส่วนใหญ่ พบว่า ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบ ในทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า ช่วยลดปัญหาการว่างงานทั้งแบบเปิดเผย และลดการทำงานไม่เต็มเวลาที่ส่งได้ปีละไม่ต่ำกว่าแสนคน ช่วยเพิ่มรายได้ของประเทศ โดยรวมแล้วเฉลี่ยปีละไม่น้อยกว่า 2 หมื่นล้านบาท ในปี พ.ศ. 2536 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน 137,950 คน สามารถนำเงินตราต่างประเทศ เข้าประเทศไทยได้จำนวน 30,995 ล้านบาท ส่วนผลกระทบด้านลบ พบว่า มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศไทย เนื่องจากแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ ทำให้ภาคธุรกิจเอกชนและสถานประกอบการในประเทศเริ่มขาดแคลนแรงงาน ในบางสาขาอาชีพ เช่น วิศวกร ช่างไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง ช่างเชื่อม เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันพบว่า มีแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือจากประเทศพรมแดนติดกันและประเทศใกล้เคียงได้อพยพเคลื่อนย้าย ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศหลายแสนราย เนื่องจากปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ภายในประเทศ ซึ่งได้แก่ จีน ปากีสถาน บังคลาเทศ เนปาล ศรีลังกา พม่า ลาว กัมพูชา เป็นต้น โดยเข้ามาทำงานในกลุ่มอาชีพกรรมกร ก่อสร้าง งานแบกหาม ประมง แพปลา รวมทั้งงานบริการ ในภาคชุมชนเมือง

สุทธิวรรณ ปัญญาดี (2557) ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนคววมณี เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาวิถีชีวิต ทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนคววมณี เทศบาลเมืองศรีราชา เพื่อศึกษา วิถีชีวิตทางด้านสังคมของแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนคววมณี เทศบาลเมืองศรีราชา เพื่อศึกษาการปรับตัวของแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนคววมณี เทศบาลเมืองศรีราชา ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 75 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการศึกษา วิถีชีวิตแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนควมฉวี เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีดังนี้

1. ลักษณะของประชากรแรงงานอพยพสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเชื้อชาติมอญ อพยพมาจากเมืองเมะละแหม่ง ไม่ได้รับการศึกษา เนื่องจากมีฐานะยากจน และมีสถานภาพสมรส
2. ปัจจัยในการอพยพ จากการศึกษพบว่า แรงงานอพยพสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่อพยพเข้ามาในประเทศไทยก่อน พ.ศ. 2545 มีภูมิลำเนาอยู่ที่เมืองเมะละแหม่ง อพยพเข้ามาโดยเส้นทางเมียวดี-แม่สอด สาเหตุของการอพยพมาจากความแร้นแค้น คิดว่าเมืองไทยน่าจะทำมาหากินได้ง่ายกว่า และต้องการแสวงโชค
3. วิถีชีวิตด้านเศรษฐกิจ จากการศึกษพบว่า แรงงานอพยพสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีฐานะยากจน อยากมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ต้องการมีรายได้เพื่อจุนเจือครอบครัว ในแต่ละปีแรงงานพม่าจะมีเงินกลับไปใช้ในประเทศตนเองเป็นจำนวนมาก
4. วิถีชีวิตทางด้านสังคม จากการศึกษพบว่า แรงงานอพยพสัญชาติพม่าส่วนใหญ่เข้ามาพักที่บ้านนายจ้าง การเข้าร่วมกิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ ของไทย โดยส่วนใหญ่แล้วงานประเพณีจะไม่ค่อยเข้าร่วม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวของบริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด โดยเป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานอยู่จริงทั้งหมด จำนวน 116 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชา 109 คน และสัญชาติลาว 7 คน ของบริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด (ฝ่ายบุคคล บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด, 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด โดยจะทำการแปลแบบสอบถามเป็นภาษากัมพูชาและภาษาลาว แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และด้านความปลอดภัย เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยในการพิจารณาดังนี้ เมื่อได้รวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในการวัดระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนน และเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยของ Best (1977 อ้างถึงใน นิสาชล ปานจันดี, 2557, หน้า 40)

ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

มีความสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานในประเทศไทยมากที่สุด หมายถึง 5 คะแนน

มีความสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานในประเทศไทย หมายถึง 4 คะแนน

มีความสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานในประเทศไทยปานกลาง หมายถึง 3 คะแนน

มีความสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานในประเทศไทยน้อย หมายถึง 2 คะแนน
มีความสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานในประเทศไทยน้อยที่สุด หมายถึง 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นฐาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัดและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านได้แก่

3.1 ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

3.2 นางสาวศรัณญา แก้วบุญเรือง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

3.3 นายวิรุฬห์ อธิพิงษาวัฒน์ ผู้อำนวยการฝ่ายสำนักงานฟาร์ม

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การคำนวณค่า IOC

การคำนวณค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหรือวัตถุประสงค์ (Item-Objective congruence index) วิธีการนี้ใช้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเนื้อหาเช่นกัน แต่มีความเป็นระบบมากกว่าการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเขียนวิจารณ์อย่างอิสระ กล่าวคือ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน

แล้วนำมาคำนวณค่า IOC โดยมีสูตรดังต่อไปนี้ (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2547, หน้า 242; สุวิมล ติरणันท์, 2546)

$$IOC = \frac{\sum x}{n}$$

IOC แทนค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum x$ แทนค่า ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทนค่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใด มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หมายความว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำมาใช้ได้ ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใด น้อยกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยอาจพิจารณาปรับปรุงหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

วิธีดำเนินการ คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อคำถามรายข้อ แล้วให้คะแนนตามข้อกำหนดดังนี้

+1 ถ้าเชื่อว่าคำถามข้อนั้น ตรง/ สอดคล้องกับเนื้อหาในวัตถุประสงค์ ฯ

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามจะตรง/ สอดคล้องกับเนื้อหาในวัตถุประสงค์ ฯ

-1 ถ้าคำถามข้อนั้น ไม่ได้ตรง/ สอดคล้องกับเนื้อหาในวัตถุประสงค์

1. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาของบริษัท เอ็ม.เค.เอส. ฟาร์ม จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach' s alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.891 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากแรงงานต่างด้าว ในการกรอกแบบสอบถามปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด

2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 116 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 116 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับ ลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ความสามารถพูดภาษาไทย สถานภาพ สัมพันธภาพ ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย ตำแหน่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ในการพิจารณาดังนี้ เมื่อได้รวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในการวัดระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนน และเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยของ Best (1977 อ้างถึงใน นิสาชล ปานจันดี, 2557, หน้า 40) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลคะแนนเฉลี่ยเป็นระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจและด้านความปลอดภัยที่แรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญในการพิจารณาตัดสินใจ เข้าทำงานที่ บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด ได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทย
4.21-5.00	มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยมากที่สุด
3.41-4.20	มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยมาก
2.61-3.40	มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยปานกลาง

- 1.81-2.60 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยน้อย
- 1.00-1.80 มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงเทพ จำกัด เป็นผลจากการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม จำนวน 116 ราย ผลการวิจัยสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามเพศ (N = 116)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	68	58.62
หญิง	48	41.38
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงงานต่างด้าว เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.62 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 41.38

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามอายุ (N = 116)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	14	12.07
21-25 ปี	33	28.45
26-30 ปี	34	29.30
31-35 ปี	22	18.97
36-40 ปี	9	7.76
มากกว่า 40 ปี	4	3.45
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงงานต่างด้าวมีอายุ 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.30 รองลงมา คือ อายุ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.45, อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.97, อายุไม่เกิน 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.70, อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.76 และอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามความสามารถพูดภาษาไทย (N = 116)

ความสามารถพูดภาษาไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พูดภาษาไทยได้	88	75.86
พูดภาษาไทยไม่ได้	28	24.14
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงงานต่างด้าวพูดไทยได้ คิดเป็นร้อยละ 75.86 และพูดภาษาไทยไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 24.14

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามสถานภาพการสมรส (N = 116)

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	43	37.07
สมรส	68	58.62
หม้าย/ หย่าร้าง	5	4.31
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงงานต่างด้าวมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.62 รองลงมา คือ มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 37.07 และมีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 4.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามสัญชาติ (N = 116)

สัญชาติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กัมพูชา	109	93.97
ลาว	7	6.03
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงงานต่างด้าว สัญชาติกัมพูชา คิดเป็นร้อยละ 93.97 และสัญชาติลาว คิดเป็นร้อยละ 6.03

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย (N = 116)

ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	10	8.62
1-2 ปี	41	35.34
มากกว่า 2-3 ปี	47	40.52
มากกว่า 3 ปีขึ้นไป	18	15.52
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย มากกว่า 2-3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.52 รองลงมา คือ 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.34, มากกว่า 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.52, และน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามตำแหน่งงาน (N = 116)

สาขา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานโรงฟัก	14	12.07
พนักงานเลี้ยงไก่	89	76.72
พนักงานทั่วไป	13	11.21
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงานต่างด้าว เป็นพนักงานเลี้ยงไก่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.72 รองลงมาเป็นพนักงานโรงฟัก คิดเป็นร้อยละ 12.07 และเป็นพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 11.21 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยในการตัดสินใจ	\bar{X}	SD	ระดับการตัดสินใจ	ลำดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อม	3.54	0.76	มาก	2
2. ด้านเศรษฐกิจ	3.63	0.82	มาก	1
3. ด้านความปลอดภัย	3.46	0.70	มาก	3

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับ อันดับที่หนึ่ง คือ ด้านเศรษฐกิจมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว:
กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรู๊ฟไทย จำกัด ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับการตัดสินใจ					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. สภาพภูมิอากาศ ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานในประเทศไทย	1 (0.86)	7 (6.03)	68 (58.26)	15 (12.93)	25 (21.56)	3.48	0.92	มาก	3
2. ลักษณะภูมิประเทศมีต้นไม้ร่มรื่น มีอากาศที่สดชื่น ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานในประเทศไทย	12 (10.34)	10 (8.62)	37 (31.90)	40 (34.48)	17 (14.66)	3.34	1.15	ปานกลาง	5
3. ความสะดวกในสาธารณูปโภค เช่น น้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานในประเทศไทย	4 (3.45)	12 (10.34)	29 (25.00)	37 (31.90)	34 (29.31)	3.73	1.09	มาก	1
4. มีความสะดวกในการเดินทาง ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานในประเทศไทย	7 (6.03)	12 (10.34)	47 (40.52)	24 (20.69)	26 (22.42)	3.43	1.12	มาก	4
5. ประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ทางการเกษตร ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานในประเทศไทย	4 (3.45)	7 (6.03)	35 (30.17)	41 (35.35)	29 (25.00)	3.72	1.01	มาก	2
ภาพรวม						3.54	0.76	มาก	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรู๊ฟไทย จำกัด ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)

และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสะดวกในสาธารณูปโภค เช่น น้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ทำให้ตัดสินใจเลือกทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา คือ ประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ทางการเกษตร ทำให้ตัดสินใจเลือกทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.72$) สภาพภูมิอากาศ ทำให้ตัดสินใจเลือกทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.48$) มีความสะดวกในการเดินทาง ทำให้ตัดสินใจเลือกทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะภูมิประเทศ มีต้นไม้ร่มรื่น มีอากาศที่สดชื่น ทำให้ตัดสินใจเลือกทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว:
กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับการตัดสินใจ					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจากค่าจ้างสูงกว่าประเทศ ของท่าน	4 (3.45)	9 (7.76)	27 (23.27)	45 (38.79)	31 (26.73)	3.77	1.03	มาก	1
2. ท่านตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจากมีความมั่นคงของรายได้ มากกว่าประเทศของท่าน	8 (6.90)	15 (12.93)	33 (28.45)	33 (28.45)	27 (23.27)	3.48	1.18	มาก	4
3. ท่านตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจากมีอาชีพให้เลือกหลากหลาย มากกว่าประเทศของท่าน	8 (6.90)	10 (8.62)	21 (18.10)	45 (38.79)	32 (27.59)	3.71	1.16	มาก	2
4. ท่านสามารถเก็บเงินส่งให้ ครอบครัวของท่าน เพื่อใช้จ่าย เลี้ยงดูครอบครัว	2 (1.72)	7 (6.03)	50 (43.10)	39 (33.62)	18 (15.53)	3.55	0.88	มาก	3
ภาพรวม						3.63	0.82	มาก	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว:
กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด ด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตัดสินใจมาทำงาน
เนื่องจากค่าจ้างสูงกว่าประเทศของผู้ตอบ ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา คือ การตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจาก
มีอาชีพให้เลือกหลากหลายมากกว่าประเทศของผู้ตอบ ($\bar{X} = 3.71$) การสามารถเก็บเงินส่งให้
ครอบครัวท่าน เพื่อใช้จ่ายเลี้ยงดูครอบครัว ($\bar{X} = 3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจ
มาทำงาน เนื่องจากมีความมั่นคงของรายได้มากกว่าประเทศของผู้ตอบ ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว:
กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด ด้านความปลอดภัย

ด้านความปลอดภัย	ระดับการตัดสินใจ					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านตัดสินใจทำงาน ในประเทศไทย เนื่องจาก มีความปลอดภัยมากกว่าเพื่อนบ้าน ในเอเชีย	3 (2.59)	3 (2.59)	57 (49.13)	35 (30.17)	18 (15.52)	3.53	0.87	มาก	2
2. ท่านตัดสินใจทำงาน เนื่องจาก ประเทศไทยปราศจากภัยธรรมชาติ ที่ร้ายแรง	5 (4.31)	21 (18.10)	56 (48.27)	20 (17.24)	14 (12.08)	3.14	0.99	ปานกลาง	6
3. ท่านตัดสินใจทำงาน เนื่องจาก ประเทศไทยมีเทคนิคทางการแพทย์ ที่ทันสมัย	6 (5.17)	8 (6.90)	32 (27.59)	43 (37.07)	27 (23.27)	3.66	1.07	มาก	1
4. แรงงานต่างด้าวที่มาทำงาน ในประเทศไทย เนื่องจากทำให้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	6 (5.17)	14 (12.08)	41 (35.34)	29 (25.00)	26 (22.42)	3.47	1.12	มาก	4
5. แรงงานต่างด้าวที่ทำงาน ในประเทศไทย เนื่องจากมีความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3 (2.59)	20 (17.24)	39 (33.62)	29 (25.00)	25 (21.55)	3.45	1.09	มาก	5
6. รัฐบาลมีความสามารถบริหาร จัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทยได้ดี ทำให้ท่าน ตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทย	13 (11.20)	3 (2.59)	38 (32.76)	37 (31.90)	25 (21.55)	3.50	1.19	มาก	3
	ภาพรวม					3.46	0.70	มาก	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาคัดเลือกการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว:
กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด ด้านความปลอดภัย พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$)

และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตัดสินใจทำงาน
เนื่องจากประเทศไทยมีเทคนิคทางการแพทย์ที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ การตัดสินใจทำงาน
ในประเทศไทย เนื่องจากมีความปลอดภัยมากกว่าเพื่อนบ้านในเอเชีย ($\bar{X} = 3.53$) รัฐบาลมีความสามารถ
บริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้ดี ทำให้ตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทย
($\bar{X} = 3.50$) แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
($\bar{X} = 3.47$) แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

($\bar{X} = 3.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจทำงาน เนื่องจากประเทศไทยปราศจาก
ภัยธรรมชาติที่ร้ายแรง ($\bar{X} = 3.14$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านความปลอดภัยของแรงงานต่างด้าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ที่ บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด จำนวน 116 คน แบ่งเป็นสัญชาติกัมพูชา 109 คน และสัญชาติลาว 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) (\bar{X}) ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การนำเสนอผลการวิจัยจะแบ่งหัวข้อการเสนอออกเป็น 3 หัวข้อใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. การอภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่หนึ่ง ศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านความปลอดภัยของแรงงานต่างด้าว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสะดวกในสาธารณูปโภค เช่น น้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ทำให้ตัดสินใจทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา คือ ประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ทางการเกษตร ทำให้ตัดสินใจเลือกทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.72$) สภาพภูมิอากาศ ทำให้ตัดสินใจทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.48$) มีความสะดวกในการเดินทาง ทำให้ตัดสินใจทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะภูมิประเทศ มีดิน ไม้ร่มรื่น มีอากาศที่สดชื่น ทำให้ตัดสินใจทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ

ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจากค่าจ้างสูงกว่าประเทศ ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา คือ ตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจากมีอาชีพให้เลือกหลากหลายมากกว่าประเทศของท่าน ($\bar{X} = 3.71$) สามารถเก็บเงิน

ส่งให้ครอบครัว เพื่อใช้จ่ายเลี้ยงดูครอบครัว ($\bar{X} = 3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจากมีความมั่นคงของรายได้มากกว่าประเทศของท่าน ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัดสินใจทำงาน เนื่องจากประเทศไทยมีเทคนิคทางการแพทย์ที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ ตัดสินใจทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีความปลอดภัยมากกว่าเพื่อนบ้านในเอเชีย ($\bar{X} = 3.53$) รัฐบาลมีความสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้ดี ทำให้ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.50$) แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.47$) แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัดสินใจทำงาน เนื่องจากประเทศไทยปราศจากภัยธรรมชาติที่ร้ายแรง ($\bar{X} = 3.14$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษา ปัจจัยในการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด โดยภาพรวม แรงงานต่างด้าวที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานในบริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด นั้น มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศกัมพูชาและประเทศลาว เพื่อต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งงานในประเทศกัมพูชาและประเทศลาวมีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าประเทศไทย จึงตัดสินใจเข้ามาใช้แรงงานในประเทศไทย และเมื่อเก็บเงินได้มากพอก็จะส่งกลับบ้านเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว อีกทั้งประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ทางการเกษตร มีลักษณะภูมิอากาศ ภูมิประเทศใกล้เคียงกับประเทศกัมพูชาและประเทศลาว จากที่กล่าวมา จึงส่งผลให้ภาพรวมมีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สัจจราชา (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยหลักด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และปัจจัยเชิงคุณค่าด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจและการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของประมวล สุขกมล (2547) ผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย พบว่า มีแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือจากประเทศพมแดนติดกันและประเทศใกล้เคียงได้อพยพเคลื่อนย้ายลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศหลายแสนราย เนื่องจากปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจที่ตกต่ำภายในประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธีวรรณ ปัญญาดี (2557) ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตแรงงานอพยพสัญชาติพม่า

ในชุมชนดงมณี เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงงานอพยพสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน อยากมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ต้องการมีรายได้เพื่อจุนเจือครอบครัว ในแต่ละปีแรงงานพม่าจะมีเงินกลับไปใช้ในประเทศตนเองเป็นจำนวนมาก

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนพล มาลีชัย (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการจ้างงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของกิจการงานก่อสร้างอาคารพักอาศัย ในจังหวัดตราด พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของกิจการงานก่อสร้างอาคารพักอาศัย ในจังหวัดตราด มีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อการจ้างงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกกมล เกียรติพรสวรรค์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยาต้องการ พบว่า ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยาส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างด้าวอายุระหว่าง 18-25 ปี ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างด้าวเพศชาย และส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรู๊ฟไทย จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สัญธราชา (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานคร เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยผลักดันด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และปัจจัยดึงดูดด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิวรรณ ปัญญาดี (2557) ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนดงมณี เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า สาเหตุของการอพยพมาจากความแร้นแค้น คิดว่าเมืองไทยน่าจะทำมาหากินได้ง่ายกว่า และต้องการแสวงโชค

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ในการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรู๊ฟไทย จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิวรรณ ปัญญาดี (2557) ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนดงมณี เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงงานอพยพสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีฐานะยากจน อยากมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ต้องการมีรายได้เพื่อจุนเจือครอบครัว ในแต่ละปีแรงงานพม่าจะมีเงินกลับไปใช้ในประเทศตนเองเป็นจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประมวล สุขกมล (2547) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย พบว่า มีแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือจากประเทศพมaddenติดกันและประเทศใกล้เคียงได้อพยพเคลื่อนย้ายลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศหลายแสนราย เนื่องจากปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจที่ตกต่ำภายในประเทศ

ซึ่งได้แก่ จีน ปากีสถาน บังกลาเทศ เนปาล ศรีลังกา พม่า ลาว กัมพูชา เป็นต้น โดยเข้ามาทำงานในกลุ่มอาชีพกรรมกร ก่อสร้าง งานแบกหาม ประมงแพปลา รวมทั้งงานบริการในภาคชุมชนเมือง

ปัจจัยด้านความปลอดภัย ในการตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนพล มาลีลัย (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการจ้างงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของกิจการงานก่อสร้างอาคารพักอาศัย ในจังหวัดตราด พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของกิจการงานก่อสร้างอาคารพักอาศัยในจังหวัดตราด มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง และสวัสดิการ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความปลอดภัย จากการศึกษาพบว่า การตัดสินใจทำงาน เนื่องจากประเทศไทยปราศจากภัยธรรมชาติที่ร้ายแรงอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น จึงขอเสนอให้ภาครัฐและภาคเอกชนสนับสนุนการจัดทำแผนโครงการป้องกันภัยพิบัติ พร้อมฝึกอบรมแผนฉุกเฉินให้กับแรงงาน เช่น เหตุแผ่นดินไหว เหตุน้ำท่วม เป็นต้น เนื่องจากภัยธรรมชาติเป็นสิ่งอาจจะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ
2. ด้านสภาพแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า ลักษณะภูมิประเทศมีต้นไม้อากาศที่สดชื่น ทำให้ตัดสินใจทำงานในประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น จึงขอเสนอให้ผู้บริหารรัฐบาลเพิ่มโครงการปลูกป่าทดแทนและร่วมกันรณรงค์ลดการตัดต้นไม้ทำลายป่า เพื่อจะก่อให้เกิดอากาศที่สดชื่นมากกว่าปัจจุบัน
3. ด้านสภาพเศรษฐกิจ จากการศึกษาพบว่า การตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจากความมั่นคงของรายได้มากกว่าประเทศของผู้ตอบอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น จึงขอเสนอให้รัฐบาลกำหนดนโยบายประกันค่าแรงขั้นต่ำของแรงงานต่างด้าว เพื่อความมั่นคงของรายได้และจัดสรรสวัสดิการแรงงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจอีกทางหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจเข้าทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น เสนอให้ภาครัฐสนับสนุนนโยบายการด้านความปลอดภัยที่เข้มงวดมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับที่หนึ่ง คือ การตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจากค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศของผู้ตอบ ดังนั้น รัฐบาลควรส่งเสริมให้มีแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย และนายจ้างควรจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายที่รัฐบาลกำหนด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าน่าจะมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าวระหว่างบริษัทสองแห่ง ซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงปัจจัยที่แตกต่างกันออกไปของแรงงานต่างด้าว
2. ควรศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าวแบบเจาะจงเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง เช่น กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว, แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา จะทำให้ทราบถึงปัจจัยการตัดสินใจแต่ละสัญชาติชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาประเด็นคำถามที่ต่างมุมมองออกไป เช่น ปัจจัยการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานของนายจ้าง, คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอบ้านที่ต้องการ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เถลิงเกียรติ พราวศรี. (2557). คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยา
ต้องการ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม,
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพนม เมืองแมน. (2540). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพประทาน เ่งเจริญ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกเหล่าทัพของนักเรียนเตรียม
ทหารชั้นปีที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนพล มาลีชัย. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา
ของกิจการงานก่อสร้างอาคารพักอาศัยในจังหวัดตราด. งานนิพนธ์วิศวกรรมศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรม, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- ฉันทพร พันธุ์อารีย์. (2539). ผลกระทบของการนำนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงาน ผู้อพยพสัญชาติ
พม่าไปปฏิบัติในอำเภอเมือง จังหวัดระนอง. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรเทพ สุนทรนนท์. (2549). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานการจ่ายค่าตอบแทน
และสวัสดิการ แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นรา สมประสงค์. (2536). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5-8. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิสาชล ปานจันดี. (2557). ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกใช้บริการตัวแทน
ออกสินค้าของโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เนตรชนก นามเสนาะ. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูต ๗*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บริษัท จีเอฟพีที จำกัด (มหาชน). (2557). *ภาพรวมการประกอบธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก http://capital.sec.or.th/webapp/corp_fin/datafile/56/20100297T05_BUSINESS.DOC
- ปนัดดา สินอาภา. (2538). *การศึกษาการตอบสนองของแรงงานต่อภาวะโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เขตเว้ย์ ซิตี จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประมวล สุขกมล. (2547). *แรงงานลาวอพยพในภาคอีสาน: กรณีศึกษาแรงงานลาวอพยพจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2529). *ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ฝ่ายบุคคล บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด. (2558). *จำนวนแรงงานต่างด้าว*. ชลบุรี: บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด.
- พันธ์ทิพย์ กาญจนจิตรรา. (2548). *การยอมรับคนต่างด้าวผสมกลมกลืนในสังคมไทย: ข้อสำรวจทางกฎหมาย ปัญหา และทางเลือกนโยบาย*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2547). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- ภาพรวมการประกอบธุรกิจของบริษัทประจำปี*. (2553). เข้าถึงได้จาก http://capital.sec.or.th/webapp/corp_fin/datafile/56/20100297T05_BUSINESS.DOC
- ภาวิไล เจริญผล. (2537). *องค์ประกอบส่วนบุคคลบุคลิกภาพ 9 แบบกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2539). *ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://kruoong.blogspot.com/p/blog-page.html>
- รัชนีกร เศรษฐ. (2528). *สังคมวิทยาชนบท*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

- วิขเลิศ อินทรวิเศษ. (2554). *การใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาลินี สัตยธาธา. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจาก กรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี.
- สมเกียรติ ชอบผล. (2529). *การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขา ศึกษาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2525 จากมหาวิทยาลัยปิโดใน กรุงเทพมหานคร*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2558). *สถิติแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย*. เข้าถึงได้จาก www.mol.go.th/academician/10694
- สิริอร วิชชาวุธ. (2543). *จิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สุจิตตรา ดิษธรรม. (2551). *อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่อถืออำนาจ ภายในตนและค่านิยมในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัว แบบ “JAMREADY”*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุทธิวรรณ ปัญญาดี. (2557). *วิถีชีวิตแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนควมณี เทศบาลเมือง ศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ดิรกานันท์. (2546). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักธรรม. (2527). *หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่3)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2550). *สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ป. 5 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Nelson, L. D., Organ, D. W. & Bateman, T. S. (1993). *Organization behavior*. Boston: Donnelley & Sons.
- Sprinthall, N. A. (1991). *Education psychology: A development approach*: Singapore: n.p.
- Wade, R (1998). *Governing the market: economic theory and the role of government in East Asian industrialization, with a new introduction* (2nd ed.). Princeton: Princeton University.
- Weiten, W. (1997). *Psychology of education*. Nevada, Las Vegas: Vonoffman.
- Wood, S. E., & Wood, E. Green. (1999). *The world of psychology*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Zimbardo, P. G., & Weber, A. L. (1997). *Psychology* (2nd ed.). Chicago, Illinois: Donnelley & Sons.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุงเทพ จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของงานนิพนธ์ของนิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย
บูรพา ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชุดนี้จะให้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการทำแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลา
ในการทำแบบสอบถามชุดนี้ มา ณ ที่นี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

วิสิทธิ์ เกิดบัว

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มกรุ้งไทย จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 20 ปี

() 21-25 ปี

() 26-30 ปี

() 31-35 ปี

() 36-40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. ความสามารถพูดภาษาไทย

() พูดภาษาไทยได้

() พูดภาษาไทยไม่ได้

4. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่าร้าง

5. สัญชาติ

() กัมพูชา

() ลาว

6. ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1-2 ปี

() มากกว่า 2-3 ปี

() มากกว่า 3 ปี

7. ตำแหน่งงาน

() พนักงานโรงพัก

() พนักงานเลี้ยงไก่

() พนักงานทั่วไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และด้านความปลอดภัย

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงในการตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว
ในประเทศไทย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ในการตัดสินใจทำงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อม					
1. สภาพภูมิอากาศ ทำให้ท่านตัดสินใจ ทำงานในประเทศไทย					
2. ลักษณะภูมิประเทศ มีต้นไม้ร่มรื่น มีอากาศที่สดชื่น ทำให้ท่านตัดสินใจ ทำงานในประเทศไทย					
3. ความสะดวกในสาธารณูปโภค เช่น น้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ทำให้ท่านตัดสินใจ ทำงานในประเทศไทย					
4. มีความสะดวกในการเดินทาง ทำให้ ท่านตัดสินใจทำงานในประเทศไทย					
5. ประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ ทางการเกษตร ทำให้ท่านตัดสินใจ เลือกทำงานในประเทศไทย					
ด้านเศรษฐกิจ					
6. ท่านตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจากค่าจ้าง สูงกว่าประเทศของท่าน					
7. ท่านตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจาก มีความมั่นคงของรายได้มากกว่าประเทศ ของท่าน					
8. ท่านตัดสินใจมาทำงาน เนื่องจาก มีอาชีพให้เลือกหลากหลายมากกว่า ประเทศของท่าน					

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ในการตัดสินใจทำงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9. ท่านสามารถเก็บเงิน ส่งให้ครอบครัว ของท่าน เพื่อใช้จ่ายเลี้ยงดูครอบครัว					
ด้านความปลอดภัย					
10. ท่านตัดสินใจทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีความปลอดภัยมากกว่าเพื่อน บ้านในเอเชีย					
11. ท่านตัดสินใจทำงาน เนื่องจาก ประเทศไทยปราศจากภัยธรรมชาติ ที่ร้ายแรง					
12. ท่านตัดสินใจทำงาน เนื่องจาก ประเทศไทยมีเทคนิคทางการแพทย์ ที่ทันสมัย					
13. แรงงานต่างด้าวที่มาทำงาน ในประเทศไทย เนื่องจากทำให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น					
14. แรงงานต่างด้าวที่ทำงาน ในประเทศไทย เนื่องจากมีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน					
15. รัฐบาลมีความสามารถบริหารจัดการ ได้ดี ทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามาทำงาน ในประเทศไทย					