



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ  
จังหวัดชลบุรี

FACTORS RELATED TO JOB TURNOVER OF THE FOREIGN WORKERS IN LAN PHO  
NAKLUA MARKET, CHONBURI PROVINCE

นิลวัฒน์ แสงสว่าง

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560



2317954221

BUU iThesis 59930044 independent study / recv: 12062561 10:13:00 / seq: 108



59930044\_2317954221

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ  
จังหวัดชลบุรี

นิลวัฒน์ แสงสว่าง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



231794221

BUU-IThesis 59930044 independent study / recv: 12062561 10:13:00 / seq: 108

FACTORS RELATED TO JOB TURNOVER OF THE FOREIGN WORKERS IN LAN PHO  
NAKLUA MARKET, CHONBURI PROVINCE

NINLAWAT SANGSAWANG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
IN PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



2317944221

BUU iThesis 59930044 independent study / recv: 12062561 10:13:00 / seq: 108

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ นิลวัฒน์ แสงสว่าง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา  
ได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... กมลดา ฟูรบ ..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. กาญจนา บุญยัง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... กมลดา ฟูรบ ..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. กาญจนา บุญยัง)

..... ธนวัฒน์ พิมลจินดา ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....  ..... คณบดีวิทยาลัยการ  
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

59930044: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: การเปลี่ยนงาน, ความพึงพอใจ, แรงงานต่างชาติ, ตลาดลานโพธิ์นาเกลือ  
 นิตวัฒน์ แสงสว่าง: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี (FACTORS RELATED TO JOB TURNOVER OF THE FOREIGN WORKERS IN LAN PHO NAKLUA MARKET, CHONBURI PROVINCE)  
 คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแรงงานต่างชาติที่ทำงานในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 123 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ ไคสแควร์ (Chi-square test)

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีมีความพึงพอใจในการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) แรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ในระยะ 1 เดือนข้างหน้า ยังไม่คิดเปลี่ยนงานต้องการทำงานที่เดิม คิดเป็นร้อยละ 93.50 และมีความคิดจะเปลี่ยนงาน/ ลาออก คิดเป็นร้อยละ 6.50 โดยมีสาเหตุมาจากครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 50.00 และ 3) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า เพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา สถานภาพของแรงงานต่างชาติ และประเภทของร้านที่แรงงานต่างชาติทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน ขณะที่อายุการทำงานที่ปัจจุบันและความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

59930044: CONCENTRATION: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: JOB TURNOVER, SATISFACTION, FOREIGN WORKERS, LAN PHO  
MARKET IN NAKLUA

NINLAWAT SANGSAWANG: FACTORS RELATED TO JOB TURNOVER OF  
THE FOREIGN WORKERS IN LAN PHO NAKLUA MARKET, CHONBURI PROVINCE.

ADVISORY COMMITTEE: KANJANA BOONYOUNG 2017

This research is quantitative research aimed at; 1) Studying the job satisfaction of foreign workers in Lan Pho market, Chonburi; 2) studying job changes of foreign workers in Lan Pho market and; 3) studying factors related to job change of foreign workers in Lan Pho market, Chonburi province. The researcher collected data from foreign workers working in Lan Pho market, Naklua, Chonburi province. A total of 123 questionnaires were administered. The statistics used in the analysis were percentage, mean and standard deviation. The Chi square test was used to statistically used to test the hypothesis.

The study found that; 1) Foreign workers in Lan Pho market were satisfied with their jobs overall as well as within themselves individually; 2) 93.50% of foreign workers in Lan Pho market, Naklua, Chonburi did not want to change jobs within the first month, whereas 6.50% were thought about changing their jobs or resigned, with 50% of the 6.50% being caused by family related situations and; 3) the test results show that sex, age, nationality, religion, foreign worker status and the type of shop where foreign workers work has no relation to job change. The current working age and job satisfaction are correlated with job displacement of foreign workers in Lan Pho market being statistically significant at .05

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดี โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษาและได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ความคิดเห็นในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.กาญจนา บุญยัง, ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ผศ. ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา, ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์, ดร. สุณี หงษ์วิเศษ และดร. ลือชัย วงษ์ทอง ที่กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจทุกท่านที่ประสิทธิภาพวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษาเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับนั้น เป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างมาก

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้ความร่วมมือจากแรงงานต่างชาติ เขตพื้นที่ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ที่กรุณากรอกแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และผลการศึกษาที่ได้เพื่อนำไปหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนงาน และการสูญเสียผลประโยชน์ทางธุรกิจของนายจ้าง และเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนบริการจัดการแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา-มารดา ญาติพี่น้องที่สนับสนุนเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งตลอดมา เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่น 11-1 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมา

นิลวัฒน์ แสงสว่าง



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ซ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีการเปลี่ยนงาน/ การลาออกแรงงานต่างชาติ .....	19
ข้อมูลตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี .....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	55



231794421

BUU-IThesis 59930044 Independent study / revv: 12062561 10:13:00 / seq: 108



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	59
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล .....	59
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ.....	62
ตอนที่ 3 ข้อมูลการเปลี่ยนงาน/ ลาออก.....	73
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	74
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	83
สรุปผลการวิจัย .....	83
อภิปรายผลการวิจัย.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม .....	89
ภาคผนวก .....	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	97



231794421

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	สถิติแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย พ.ศ. 2554-2558 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560).....	2
ตารางที่ 2	สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร (ชมเพลิน คุณวุฒิกร, 2552, หน้า, 75).....	26
ตารางที่ 3	องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน.....	32
ตารางที่ 4	จำนวนร้านค้า/ จำนวนแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี .....	36
ตารางที่ 5	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
ตารางที่ 6	สรุปตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสัมพันธ์/ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน .....	53
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 123).....	59
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลการทำงาน (N = 123).....	61
ตารางที่ 9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ ในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์ นาเกลือ จังหวัดชลบุรี (N = 123) .....	62
ตารางที่ 10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์ นาเกลือ จังหวัดชลบุรี (N = 123).....	63
ตารางที่ 11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพทางสังคมของงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์ นาเกลือ จังหวัดชลบุรี .....	64
ตารางที่ 12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์ นาเกลือ จังหวัดชลบุรี (N = 123).....	65



231794221

BUU-IThesis 59930044 Independent study / rev: 12062561 10:13:00 / seq: 108

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
 ในการทำงานด้านลักษณะงานในตัวของแรงงานต่างชาติในตลาดงาน โพรธิ  
 นากะลือ จังหวัดชลบุรี .....66

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
 ในการทำงานด้านการบริหารจัดการของแรงงานต่างชาติในตลาดงาน โพรธิ นากะลือ  
 จังหวัดชลบุรี (N = 123) .....67

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
 ในการทำงานด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนของแรงงานต่างชาติในตลาดงาน โพรธิ  
 นากะลือ จังหวัดชลบุรี (N = 123).....68

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
 ในการทำงานด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชาของแรงงานต่างชาติในตลาดงาน โพรธิ  
 นากะลือ จังหวัดชลบุรี (N = 123).....69

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
 ในการทำงานด้านผลประโยชน์ของแรงงานต่างชาติในตลาดงาน โพรธิ นากะลือ  
 จังหวัดชลบุรี (N = 123) .....70

ตารางที่ 18 จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความของระดับความพึงพอใจ  
 ในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงาน โพรธิ นากะลือ จังหวัดชลบุรี .....71

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละการเปลี่ยนงานในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ของแรงงานต่างชาติในตลาด  
 งาน โพรธิ นากะลือ จังหวัดชลบุรี .....73

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละการเปลี่ยนงานในระยะ 1 เดือนข้างหน้าของแรงงานต่างชาติ  
 ในตลาดงาน โพรธิ นากะลือ จังหวัดชลบุรี .....73

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงาน โพรธิ  
 นากะลือ จังหวัดชลบุรี .....74

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงาน โพรธิ  
 นากะลือ จังหวัดชลบุรี .....75

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างสัญชาติกับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงาน โพรธิ  
 นากะลือ จังหวัดชลบุรี .....76

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์  
นาเกลือ จังหวัดชลบุรี .....77

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานการทำงานที่ปัจจุบันกับการเปลี่ยนงานของแรงงาน  
ต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ..... 78

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาด  
ลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี .....79

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของร้านกับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาด  
ลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี .....80

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการเปลี่ยนงานของแรงงาน  
ต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี .....81

ตารางที่ 29 สรุปผลตารางสมมติฐาน .....82

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด .....	5
ภาพที่ 2 กระบวนการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ Mobley (William, et al., 1978 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550) .....	28
ภาพที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามแนวโน้มการเปลี่ยนงาน .....	72



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความต้องการทางด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติ นั้นได้รับการยอมรับว่าเป็นกำลังสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศไทย (ศศิ เพ็ญพวงสายใจ, เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ, 2554 อ้างถึงใน อาภาศิริ พันธู, 2559, หน้า 1) การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างชาติในระยะหลังเกิดจากการที่ประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติจำนวนมากขึ้นในแต่ละปีเพราะกำลังทางด้านแรงงานในประเทศไทยไม่เพียงพอจะทดแทนแรงงานในวัยเกษียณและประเทศไทยมีนโยบายพัฒนาโครงสร้างภาคแรงงานให้มีทักษะยิ่งขึ้น ทำให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานระดับล่างประกอบกับแรงงานคนไทยไม่นิยมทำงานในลักษณะงานสกปรก งานอันตราย งานบริการระดับล่าง งานเกษตรกรรม และงานอุตสาหกรรมที่ใช้แรงกายมาก ๆ เช่น งานประมง งานก่อสร้าง งานร้านอาหาร งานแม่บ้าน งานที่มีความร้อน งานแบกหาม และตลาดสด จึงเกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงานและการขับเคลื่อนของเศรษฐกิจในประเทศไทย ส่งผลให้ผู้ประกอบการหันมาจ้างแรงงานต่างชาติมากยิ่งขึ้น ส่วนหนึ่งเพราะแรงงานต่างชาติ มีความขยัน ความอดทนสูง และผู้งานรวมถึงในปัจจุบันภาครัฐของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญและสนับสนุน โดยมีการออกนโยบายที่เปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และภาครัฐได้เปิดช่องทางให้นายจ้างทำเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายและง่ายมากยิ่งขึ้น เช่น โครงการศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) เพราะแรงงานต่างชาติจะเข้ามาช่วยทดแทนแรงงานในระดับล่างที่ประเทศไทยขาดแคลน ทำให้ระบบเศรษฐกิจที่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติดำเนินอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะหลังจากที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเต็มรูปแบบ ในปี พ.ศ. 2560 (อาภาศิริ พันธู, 2559)

ปัจจัยหลักที่ส่งผลให้นายจ้างหรือองค์กรเลือกที่จะจ้างงานกับแรงงานต่างชาตินั้นเป็นปัจจัยทางด้านค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าแรงงานไทยและความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เพราะในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันตัวองค์กร เน้นการสร้างผลลัพธ์ และผลกำไรของผลประกอบการเป็นหลัก จึงปฏิเสธไม่ได้ที่จะต้องประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กร ซึ่งงบประมาณทางด้านค่าตอบแทนของแรงงานถือว่าเป็นงบที่มีสัดส่วนรายจ่ายสูง ดังนั้น การจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานแทนแรงงานคนไทยถือเป็นอีกหนึ่งในหนทางในการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของ



231794221

องค์กรและเป็นการทดแทนการขาดแคลนแรงงานคนไทยในระดับล่างที่องค์กรสามารถนำมาปฏิบัติได้ จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานต่างชาติในระดับที่สูงขึ้นอย่างมาก

ปัจจุบันสถานการณ์แรงงานต่างชาติที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยเพื่อรับจ้างทำงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี จนกลายเป็นความเคยชินในสังคมที่จะพบเห็นแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ทั้งในร้านอาหาร ตลาดสด โรงงานอุตสาหกรรม เขตก่อสร้าง โดยเฉพาะตามสถานที่ท่องเที่ยว ซึ่งความต้องการใช้แรงงานต่างชาติยังคงมีจำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากสถิติการอนุญาตเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติประจำปี พ.ศ. 2554-2558 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย พ.ศ. 2554-2558  
(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560)

ปี/ พ.ศ.	จำนวนรวมทั้งสิ้น	เพิ่ม/ ลดจากปีก่อน	หน่วยนับ: คน คิดเป็นร้อยละ
พ.ศ. 2554	1,950,650	615,495	23.99
พ.ศ. 2555	1,133,851	816,799	41.87
พ.ศ. 2554	1,183,835	- 49,984	- 4.41
พ.ศ. 2557	1,339,834	- 155,999	- 13.18
พ.ศ. 2558	1,445,575	- 105,741	- 7.31

เมื่อนายจ้างตัดสินใจรับแรงงานต่างชาติเข้าทำงานนั้น ย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสียตามมา ปัญหาหลักที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กร คือ ปัญหาแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงานเปลี่ยนงานบ่อยหรือทำงานไม่ตรงกับประเภทงานในใบอนุญาตทำงาน และเมื่อพระราชกำหนดการบริหารการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 ถูกประกาศใช้ เพื่อให้ นายจ้างและแรงงานต่างชาติได้ดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ส่งผลให้แรงงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายแต่ทำงานกับนายจ้างไม่ตรงตามประเภทของงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานสามารถยื่นคำขอและเปลี่ยนนายจ้างได้สะดวกยิ่งขึ้น ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานเบ็ดเสร็จ (One stop service)



จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมองว่า ตลาดลานโพธิ์นาเกลือ เป็นแหล่งที่มีแรงงานต่างชาติต่างสัญชาติและศาสนาอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก เมื่อแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานเบ็ดเสร็จ (One stop service) (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี, 2560) ก็เปรียบเสมือนเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติสามารถที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้อย่างมีอิสระมากยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากแรงงานต่างชาติไม่มีการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนในการลงทะเบียนประเภทการทำงานจึงทำให้เกิดปัญหาในการเปลี่ยนประเภทของงาน สำหรับการจ้างแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่นายจ้างจะต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องของงาน จึงต้องมีขั้นตอนการฝึกสอนงาน เพื่อให้ได้แรงงานต่างชาติที่นายจ้างไว้วางใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่นายจ้างต้องการ การสอนงานเหล่านั้นล้วนแต่มีต้นทุนในรูปแบบสิ่งของ เวลา และตัวเงินที่นายจ้างต้องสูญเสียไป การศึกษาในพื้นที่ตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี จึงเป็นภาพสะท้อนปัญหาการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติของพื้นที่อื่น ๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันนี้ด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ และลดการสูญเสียผลประโยชน์ของร้านค้าในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี และน่าจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนบริหารจัดการแรงงานต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองพัทยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ เช่น หน่วยงานด้านความมั่นคง กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี เป็นต้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

### สมมติฐานของการวิจัย

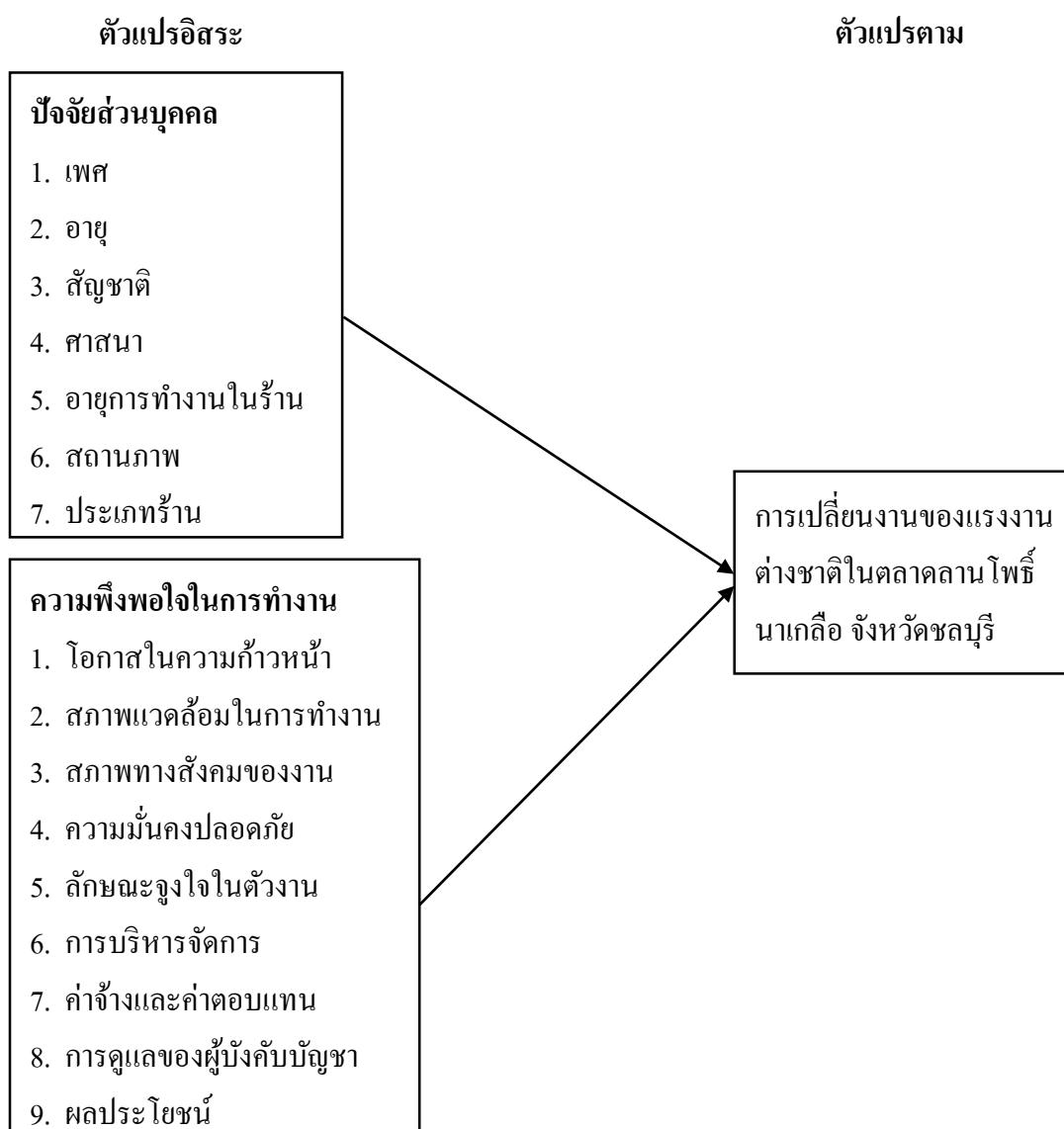
1. เพศมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี



2. อายุมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี
3. สัญชาติมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี
4. ศาสนามีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี
5. อายุงานการทำงานที่ปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี
6. สถานภาพมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี
7. ประเภทของร้านมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี
8. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีมีประเด็นในการศึกษาดังนี้ การเปลี่ยนงานใช้แนวคิดของ Mobley, et al. (1978 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550) และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 5 และ 6 (ท้ายบทที่ 2) ทั้งนี้ในพื้นที่ตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี มีแรงงานต่างชาติที่ต่างสัญชาติและต่างศาสนากันรวมถึงร้านค้าที่ต่างกัน จึงเป็นที่มาของการเพิ่มตัวแปร สัญชาติ, ศาสนา, ประเภทร้าน เข้าไปในปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานมาจากการศึกษาของสิริอร วิชชาวุธ (2549 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกิจ, 2552) สามารถเขียนกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อจะเป็นตัวอย่างการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา การเปลี่ยนงาน และการสูญเสียผลประโยชน์ทางธุรกิจของนายจ้าง และเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนบริการจัดการแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น หน่วยงานด้านความมั่นคง กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี เป็นต้น



2317944221

## ขอบเขตของการวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการ  
เปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ เพศ, อายุ, สัญชาติ, ศาสนา,  
สถานภาพ, อายุการทำงานในร้าน และประเภทร้าน

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ โอกาสในความก้าวหน้า,  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สภาพทางสังคมของงาน, ความมั่นคงปลอดภัย, ลักษณะงาน  
ในตัวเอง, การบริหารจัดการ, ค่าจ้างและค่าตอบแทน, การดูแลของผู้บังคับบัญชา และ  
ผลประโยชน์

ตัวแปรตาม ได้แก่ การเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ  
จังหวัดชลบุรี

**ขอบเขตด้านพื้นที่** การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ตลาด  
ลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี โดยทำการเก็บแบบสอบถามกับแรงงานต่างชาติที่เป็นลูกจ้างใน  
ตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

**ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ แรงงาน  
ต่างชาติ ที่เป็นลูกจ้างในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 123 คน

**ขอบเขตด้านระยะเวลา** การศึกษาครั้งนี้กำหนดระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา  
ระหว่าง วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2561

## นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานต่างชาติ หมายถึง บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางมายัง  
ประเทศไทย เพื่อมาทำงานโดยใช้แรงงานเพื่อแลกกับสิ่งที่ต้องการ เช่น ค่าจ้างและค่าตอบแทน  
เป็นต้น แรงงานในการวิจัยนี้ หมายถึง แรงงานต่างชาติที่ทำงานในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัด  
ชลบุรี

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน หมายถึง เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานของ  
แรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และ  
ความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีซึ่งได้แก่ เพศ, อายุ, สัญชาติ, ศาสนา, อายุงานการทำงานในร้าน, สถานภาพ และ ประเภทร้าน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางกายและทางใจ ที่ออกมาจากตัว แรงงานต่างชาติ ซึ่งเป็นความรู้สึกในระดับต่าง ๆ ต่อการทำงาน และร้านที่ตนเองทำงานอยู่ โดยพิจารณาจาก

1. โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานต่างชาติต่อการยอมรับในความสามารถ การได้รับคำชมเชย และโอกาสขึ้นเงินเดือนจากนายจ้าง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานต่างชาติต่อความปลอดภัยจากอุบัติเหตุในการทำงาน สภาพอากาศในร้าน ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือที่มีความปลอดภัย และชั่วโมงในการทำงาน
3. สภาพทางสังคมของงาน หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานต่างชาติต่อความสัมพันธ์ การยอมรับ และความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความภูมิใจที่ได้เป็นลูกจ้างของร้าน
4. ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานต่างชาติต่อการทำสัญญาจ้างตามที่กฎหมายกำหนด การให้ความสำคัญจากนายจ้าง ระดับความตึงเครียดในการทำงาน
5. ลักษณะงานในตัวเอง หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานต่างชาติต่อคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน นายจ้างให้ความไว้วางใจในการทำงานของลูกจ้าง สามารถวางแผนการทำงานได้เอง
6. การบริหารจัดการ หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานต่างชาติต่อนายจ้างมีสัจจะในคำพูด และมีการมอบหมายงานให้กับลูกจ้างอย่างยุติธรรม
7. ค่าจ้างและค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานต่างชาติต่อเงินเดือนและเงินพิเศษที่ได้รับจากการจ้างงานเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต
8. การดูแลของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานต่างชาติต่อการควบคุมดูแลระเบียบในการทำงานของนายจ้าง รวมถึงการแก้ไขปัญหาทั้งในเวลาทำงาน และนอกเวลาทำงาน
9. ผลประโยชน์ หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานต่างชาติต่อสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับ เช่น อาหาร, ที่พัก, วันหยุด, ระยะเวลาการทำงาน และสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพตามที่กฎหมายกำหนด

การเปลี่ยนงาน หมายถึง แนวโน้มการตัดสินใจเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ในช่วงระยะเวลา 1 เดือนข้างหน้า ซึ่งเป็นไปได้ทั้งการเปลี่ยนงาน

จากร้านแห่งเดิมไปอยู่ร้านแห่งใหม่ โดยประกอบอาชีพลักษณะเดิมหรือการคงอยู่กับร้านแห่งเดิม  
ต่อไป



231794221

BUU iThesis 59930044 independent study / recv: 12062561 10:13:00 / seq: 108

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี พระราชบัญญัติ ระเบียบกฎหมาย นโยบายรัฐบาล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวทางปฏิบัติ และนำมา ประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ในการสร้างกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงงานต่างชาติ
  - 1.1 ความหมายของแรงงาน
  - 1.2 ความหมายของแรงงานต่างชาติหรือแรงงานต่างด้าว
  - 1.3 พัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของไทย
2. แนวคิดและทฤษฎีการเปลี่ยนงาน/ การลาออกแรงงานต่างชาติ
  - 2.1 ความหมายของการเปลี่ยนงาน
  - 2.2 ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนงาน
  - 2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน
3. ข้อมูลตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

##### ความหมายของแรงงาน

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) แรงงาน หมายถึง ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึง คนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขังและผู้ประกอบกิจการเพื่อ หากำไรซึ่งมีความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการ ผลิตเศรษฐกิจ ผู้ใช้แรงงาน

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (2521 อ้างถึงใน อภาศิริ พันธู, 2559, หน้า 9) ในมาตราที่ 5 บัญญัติคำว่า แรงงาน หมายถึง บุคคลชั้นแรงงานอันเป็นกลุ่มบุคคลที่เสนอขาย แรงงานกับคนอื่นหรือองค์การธุรกิจหรืออาจเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องมือเครื่องจักรซึ่งต้อง ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง



231794221

Kiekhofe (1946 อ้างถึงใน ลือชัย วงษ์ทอง, 2555) แรงงาน หมายถึงกำลังของมนุษย์ใน อันที่จะสร้าง เศรษฐทรัพย์ขึ้น ไม่ว่าเศรษฐกิจเหล่านี้จะเป็นทรัพย์ของสังคมหรือบริการ โดยตรง ของมนุษย์ก็ตาม

Kühn (1965 อ้างถึงใน ลือชัย วงษ์ทอง, 2555) แรงงาน หมายถึง มนุษย์ชาติผู้ซึ่งกระทำ กิจการต่าง ๆ เพื่อการดำรงอยู่ของตนหรือ

แรงงาน หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยอาศัยกำลังกายและ หรือ

แรงงาน หมายถึง ความอดุสาหะของมนุษย์ในการกระทำกิจต่าง ๆ โดยกำลังกายเพื่อการ ดำรงอยู่ของเขา

Reder (1957 อ้างถึงใน ลือชัย วงษ์ทอง, 2555) แรงงาน หมายถึง บุคคลต่าง ๆ โดยได้รับ ค่าจ้างหรือเงินเดือนค่าจ้าง หรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวของเขา

จากคำจำกัดความต่าง ๆ ข้างต้นนี้ “แรงงาน” จึงแยกพิจารณาออกเป็น 2 นัย คือ

1. แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะ ทำงานอันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกรผู้ทำงานเองโดยไม่มี ลูกจ้างและอื่น ๆ บางพวกอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็น กำไรหรือดอกเบีย ฉะนั้นตามความหมายนี้ จึงหมายถึงบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (Labor force) ทั้งหมด

2. แรงงาน หมายถึงกำลังของมนุษย์ (Human effort) ไม่ว่ากำลังนั้นจะเป็นกำลังทาง ร่างกาย (Physical) หรือกำลังทางสมอง เพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้เศรษฐกิจมาบำบัด ความต้องการของตน การพิจารณาในด้านนี้จึงพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Qualitative) ของคนงานเป็น สำคัญ

ธนศ ศรีวิชัยคำพันธ์ (2558, หน้า 1) แรงงานทางด้านสังคมศาสตร์ หมายถึง แรงหรือ กำลังที่ออกมาจากร่างกายเรียกว่า แรงกาย และการใช้งานทางสมองให้ออกมาเป็นความคิดให้ การกระทำสิ่งนั้น เรียกว่า แรงความคิดของมนุษย์ เมื่อนำแรงกายและแรงความคิด มาประกอบกัน ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเรียกว่า “งาน” มนุษย์เราทำงานเพื่อการดำรงอยู่ โดยการใช้จ่ายแรงงาน เพื่อแลกกับสิ่งที่ต้องการ เช่น เงิน หรือข้อตกลงตามแต่ส่วนบุคคล เป็นต้น

ธนศ ศรีวิชัยคำพันธ์ (2558, หน้า 1) แรงงานทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง อาจถูกมองว่า เป็น “ปัจจัยการผลิต” ชนิดหนึ่งในระบบเศรษฐกิจอันได้แก่ แรงกายและสมองต้องแลกมาด้วย ค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างหรือสิ่งของต่าง ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า แรงงาน หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ที่ใช้ร่างกาย แรงใจหรือแรงสมองในการ ทำงาน โดยการงานนั้นเป็นการทำเพื่อดำรงอยู่ของชีวิตหรือเพื่อที่จะต้องแลกกับสิ่งที่ต้องการ

เช่น เงิน สิ่งของต่าง ๆ หรือข้อตกลงตามแต่ส่วนบุคคลซึ่งแรงงานเป็นหนึ่งในปัจจุบันหนึ่งในการผลิตและระบบเศรษฐกิจที่สำคัญ

### ความหมายของแรงงานต่างชาติหรือแรงงานต่างด้าว

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2560) แรงงานที่ย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางเข้ามาในประเทศไทยปลายทางมีคำเรียกได้หลายแบบ อาทิ แรงงานต่างชาติ แรงงานข้ามชาติ แรงงานต่างด้าว คนต่างด้าว และแรงงานอพยพ ต่างก็เป็นคำเรียกของแรงงานที่ย้ายถิ่นมาประกอบอาชีพยังประเทศไทย ในวิจัยเล่มนี้เป็นการศึกษาแรงงานต่างชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาประกอบอาชีพยังประเทศไทย ในเขตตลาดเก่าลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี จึงขอเรียกให้เป็นคำเดียวกันว่า “แรงงานต่างชาติ”

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

แรงงานต่างด้าวทั่วไป หมายถึง แรงงานต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทย ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน

แรงงานต่างด้าว หมายถึง คนงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานเพื่อเลี้ยงชีพอยู่ในประเทศไทย โดยที่ไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กล่าวว่า คนต่างด้าวเข้าเมือง ถูกกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีเอกสารที่รัฐบาลของประเทศตนรับรอง ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือ (Certificate of identity) และมีการตรวจลงตรา (Visa) โดยสถานทูตหรือกงสุลประเทศต้นทางนั้น ๆ เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว จะต้องได้รับการประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรประเภทชั่วคราว (Non-immigrant visa) ลงในหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเมื่อประสงค์จะทำงานต้องขออนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2560) กล่าวว่า คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

1. คนต่างด้าวตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตาม ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515



2. คนต่างด้าวมาตรา 9 ประเภททั่วไป คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาต ให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามา ในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. คนต่างด้าวมาตรา 9 พิสูจน์สัญชาติคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานะ การเข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

4. คนต่างด้าวมาตรา 9 นำเข้าตาม MOU คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานตามความที่ตกลงกันระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง

5. คนต่างด้าวมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ

6. คนต่างด้าวมาตรา 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อขอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

7. คนต่างด้าวมาตรา 14 คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณ ชายแดนในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่าง ราชอาณาจักรไทยกับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

8. คนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในตำแหน่งกรรมกร หรือคนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจว่าการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทย กับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง ได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน

สรุปว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางเข้ามายังประเทศปลายทางคือ ประเทศไทย เพื่อมาทำงาน โดยใช้แรงงาน ทั้งร่างกายและแรงสมอง เพื่อแลกกับสิ่งที่ต้องการ เช่น เงิน หรือข้อตกลงอื่น ๆ เป็นต้น

### พัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของไทย

กฤษฎา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ (2552) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เป็นหนึ่งพระราชบัญญัติที่ถูกเร่งรัดออกมาในช่วง ปลายสมัยของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่เป็นผลมาจากการปฏิวัติเมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2549 ร่างกฎหมายฉบับนี้ ถูกนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผ่านการพิจารณา 3 วาระรวดในวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 จากนั้นมี ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้กฎหมายมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 และจัดโครงสร้างของพ.ร.บ. โดยแบ่งเป็น 6 หมวด และบทเฉพาะกาล รวม 60 มาตรา มาบังคับใช้แทนมีการปรับปรุงการกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ จากเดิมซึ่งกำหนดงานที่คนต่างด้าวห้าม โดยมีสาระสำคัญ 4 ประเด็น คือ

1. พ.ร.บ.นี้ไม่ใช้บังคับกับคนต่างด้าวตามมาตรา 4
2. มาตรา 7 “งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ”
3. มีการเปลี่ยนแปลงประเภทคนต่างด้าว ตามมาตรา 13 โดยอนุญาตรวมคน ต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ (ตามมาตรา 13 วรรค 5) ด้วย
4. เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน และจ้างงานแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน มาตรา 14 คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ตามเงื่อนไขตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กฤษฎา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ (2552) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีการปรับปรุงกฎหมายส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 (BOI) กฎหมายการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 หรือกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการออก (Visa) และกระบวนการออกใบอนุญาตทำงาน นอกจากนี้การเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) จะเก็บเพียงครั้งเดียวเท่านั้น แม้จะมีการต่อใบอนุญาตก็ตาม เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น และกำหนดให้อายุใบอนุญาตทำงาน มีอายุไม่เกิน 2 ปี ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะแยกออกจากกัน โดยเด็ดขาด ไม่สามารถเข้าร่วมกับการอยู่ในราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติคน



เข้าเมือง ซึ่งในการออกใบอนุญาตทำงานนั้นต้องมีระยะเวลาได้ไม่เกิน 4 ปีติดต่อกัน เพื่อป้องกันการโอนหรือเปลี่ยนแปลงสัญชาติ และการปรับปรุงให้ผู้รับใบอนุญาตสามารถเปลี่ยนประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่ สถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไขได้และการเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน โดยให้อำนาจแก่นายทะเบียนรวมถึงผู้ที่รัฐมอบหมายในการเพิกถอนใบอนุญาต ในกรณีผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต มีการกำหนดโทษสำหรับแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานให้สูงขึ้นตามกฎหมาย

### การเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554) การเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย คนต่างด้าวซึ่งมีเอกสารที่รัฐบาลของประเทศตนรับรองได้แก่ หนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) และมีการตรวจลงตรา (Visa) โดยสถานทูตหรือกงสุลไทยประจำประเทศต้นทางนั้น ๆ เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้วจะต้องได้รับการประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร ประเภทชั่วคราว (Non-immigrant visa) ลงในหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทางโดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและเมื่อประสงค์จะทำงานต้องขออนุญาตทำงานกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว โดยจำแนกประเภทต่างด้าวหลายมาตราได้ ดังนี้

มาตรา 9 หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560)

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูงเป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน

2. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

3. ประเภทแจ้งการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 15 วัน



4. ประเภทพิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ระหว่างรอการส่งกลับอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพู และได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

มาตรา 13 หมายถึง ประเภทชนกลุ่มน้อย คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

มาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน เช่น นักลงทุน ผู้ชำนาญการ เป็นต้น

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้องและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (2560) ประเทศไทยมีชื่อกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลายฉบับ อาทิ พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544, พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และ พ.ร.ก. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นฉบับล่าสุด ซึ่ง พ.ร.ก. นี้กำหนดขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปเป็นอย่างไรระบบ และมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ได้ดังนี้

มาตรา 5 ความหมาย การนำคนต่างด้าวมาทำงานหมายความว่า การดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นการให้คนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายในประเทศไทย ซึ่งการบริหารจัดการหรือวิธีการหรือกระบวนการในการนำคนต่างด้าวเข้ามานั้น ไปเป็นตามรูปแบบการจัดการที่ภาครัฐกำหนด

ทำงาน หมายความว่า การที่บุคคลกระทำการใด ๆ โดยใช้กำลังกายหรือความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพหรือประกอบกิจการ เพื่อมุ่งหวังได้รับค่าตอบแทนหรือประโยชน์ด้านอื่น ๆ

คนต่างด้าว หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่ง ไม่มีสัญชาติไทย

นายจ้าง หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้รวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่มีความต้องการที่จะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศกับตนด้วย  
ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้าง



2317954221

ใบอนุญาตทำงาน หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่สามารถทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย

มาตรา 9 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงาน

มาตรา 46 กรณีที่นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตนจะต้องได้รับอนุญาตตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนด นอกจากนั้นนายจ้างต้องวางหลักประกันไว้ด้วยเพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

มาตรา 50 ในกรณีที่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีและส่งแรงงานต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางภายใน 7 วัน

มาตรา 61 ผู้ใดประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ต้องยื่นคำขออนุญาตทำงานและชำระค่าธรรมเนียมแทนแรงงานต่างด้าว

มาตรา 64 คนต่างด้าวที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารของทางราชการประเทศต้นทางออกให้ อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลและในพื้นที่ที่กำหนดได้

มาตรา 67 การขอต่ออายุใบอนุญาตต้องขอก่อนที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นอายุและการต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี

มาตรา 69 หากใบอนุญาตทำงานสูญหาย ชำรุด ให้ยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน

มาตรา 74 ให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 7 วันนับแต่วันที่คนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด

มาตรา 102 ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน โดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน มีโทษปรับตั้งแต่ 400,000-800,000 บาทต่อคนต่างด้าว 1 คน

มาตรา 105 ผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยมิได้รับอนุญาต มีโทษจำคุกตั้งแต่ 1-3 ปี หรือปรับตั้งแต่ 200,000-600,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 113 นายจ้างที่นำคนต่างด้าวมาทำงาน โดยมิได้รับอนุญาตมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาทต่อการนำคนต่างด้าว 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 120 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานหากไม่มีใบอนุญาตติดตัวที่สามารถแสดงให้เห็นได้มีโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท



231794221

### ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One stop service)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี (2560) การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) โดยกำหนดให้ แรงงานต่างด้าวที่อายุไม่เกิน 55 ปี รวมทั้งผู้ติดตามที่เป็นบุตรอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ผ่านการจดทะเบียนในปี พ.ศ. 2557-2558

กลุ่มที่ 2 ผู้มีเอกสารจากประเทศต้นทางมารายงานตัว เพื่อปรับปรุงประวัติทางการทะเบียน ตรวจสอบสุขภาพ ประกันสุขภาพ และขออนุญาตทำงาน โดยคุ้มครองชั่วคราวให้สามารถอยู่ในราชอาณาจักรไทย ได้จนถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561 มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ดังนี้

1. ค่าบัตรประจำตัวบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย 80 บาท
2. ค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ 3,700 บาท
3. ค่าใบอนุญาตทำงาน 1,900 บาท

ทั้งนี้บุคคลต่างด้าวสามารถขอรับบริการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพล่วงหน้าได้ที่ โรงพยาบาลของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอหรือโรงพยาบาลประจำจังหวัดใกล้บ้านได้

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีเอกสารถูกต้องและทำงานกับนายจ้างแต่ไม่ตรงกับที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ โดยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ดังนี้

1. ค่าธรรมเนียมการยื่นขอจำนวน 100 บาท
2. ค่าธรรมเนียมการเปลี่ยนนายจ้าง 900 บาท (โดยไม่ต้องตรวจสุขภาพ)

การให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรในทุกประเภทกิจการ ทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี และจะต่ออายุการทำงานอีกได้ครั้งละ 2 ปี ไม่เกิน 4 ครั้ง รวมแล้วไม่เกิน 8 ปี โดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง ซึ่งการต่ออายุแต่ละครั้งให้เป็นตามเงื่อนไขที่กรมการจัดหางานกำหนด

#### สัญญาจ้างงานแรงงานต่างชาติ

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2560) สัญญาจ้างงานเป็นเสมือนคู่มือในการปฏิบัติงาน ต้องอ่านให้เข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ศึกษารายละเอียดและลักษณะการทำงานให้เข้าใจ และปฏิบัติให้ถูกต้อง ดังนี้

1. สัญญาจ้างต้องระบุตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง (ต้องไม่ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ) และต้องระบุวันที่จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

2. ต้องระบุระยะเวลาการจ้างอย่างชัดเจนว่าเป็นสัญญาทำงาน 1 ปีหรือ 2 ปีพร้อมระบุสถานที่ทำงาน
3. ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมง/ วัน งานที่ทำอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ไม่เกิน 7 ชั่วโมง/ วัน ถ้าเกินจากชั่วโมงทำงานปกติต้องได้รับค่าล่วงเวลา และใน 1 สัปดาห์ทำงาน 6 วัน
4. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง สัปดาห์ละ 1 วัน และวันหยุดประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ 13 วัน และเมื่อลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปี นายจ้างตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อน ประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน
5. ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างในอัตรา 1.5 เท่า ของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง
6. นายจ้างตกลงจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวันทำงานวันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
7. นายจ้างตกลงจะจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้ตกลงกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
8. นายจ้างตกลงจัดให้มีการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญาตามที่กฎหมาย ระเบียบประกาศกำหนด
9. นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย รวมทั้ง จัดพาหนะรับส่งลูกจ้างจนถึงที่พักและจ่ายค่าโดยสารกลับภูมิลำเนาของ ลูกจ้างในกรณีทำงานครบสัญญา ยกเว้นกรณีที่เป็นการผิดของลูกจ้าง หรือลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา
10. ลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขกฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย/ ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้นไม่ไปทำงานให้กับ บุคคลอื่น/ ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใด ๆ ในลักษณะหมิ่นประมาทหรือ รวมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย
11. กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญานายจ้างต้องบอกกล่าว ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือจ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย/ กรณีลูกจ้างประสงค์ บอกเลิกสัญญาลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง
12. นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัยเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น



ภัยธรรมชาติการจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด/ เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญาให้เป็นไปตามกฎหมาย

## แนวคิดและทฤษฎีการเปลี่ยนงาน/ การลาออกแรงงานต่างชาติ

### ความหมายของการเปลี่ยนงาน

Black and Loughhead (1990 อ้างถึงใน สุจิตา คิวานนท์, 2555) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งการทำงาน โดยยังคงอยู่ภายในสายงานหรืออาชีพเดิม การเปลี่ยนงานเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนอาชีพ แต่มีความแตกต่างไปจากการเปลี่ยนอาชีพ คือ การเปลี่ยนอาชีพเป็นย้ายชีวิตการทำงานทั้งหมดกระบวนการเปลี่ยนงานอาจเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือหลายครั้งในชีวิตได้

Mowday, et al. (1982 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550) กล่าวว่า ความตั้งใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานจบหรือหยุดความเป็นสมาชิกในองค์กรด้วยความสมัครใจ

Porter, et al. (1974 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานสามารถทำนายได้ง่ายกว่าการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานจริง ทั้งนี้เพราะความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลมากกว่าการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานจริงที่ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกอย่างอื่นมาก ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน

Price (1977 อ้างถึงใน ฌปภัช นาคเจือทอง, 2552) กล่าวว่า การลาออกหมายถึง การที่บุคคลได้เคลื่อนย้ายจากความเป็นสมาชิกของระบบสังคมหนึ่ง ๆ ไปอีกสังคมหนึ่ง ซึ่งในที่นี้ไม่รวมถึงการขาดงาน ความเฉื่อยชา หรือการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าปกติ

Streets and Porter (1984 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรไว้ว่า เป็นความพร้อมที่กระทำพฤติกรรมการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานในอนาคต

แมน สารรัตน์ (2527 อ้างถึงใน สุจิตา คิวานนท์, 2555) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นกระบวนการที่คนงานแต่ละคนตัดสินใจว่าจะรับจ้างทำงานใดในเวลาใดเวลาหนึ่ง กระบวนการในการเลือกงานนำมาซึ่งการการเลือกนายจ้าง อุตสาหกรรม อาชีพ และถิ่นท่ามาหากินของคนงาน



และในชั่วชีวิตการทำงานของคนคนหนึ่งอาจมีการเคลื่อนย้ายแรงงานหลายครั้ง ในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น อาจมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพหลายครั้ง หรือเปลี่ยนนายจ้างหลายหน เป็นต้น

อัมพร วิจิตรพันธ์ (2526 อ้างถึงใน สุริดา คิวานนท์, 2555) กล่าวว่า การเปลี่ยนงาน เคลื่อนย้ายงาน คือ การที่คนงานเปลี่ยนจากงานหนึ่งไปทำอีกงานหนึ่ง หรือเปลี่ยนตำแหน่งสูงขึ้น ในโรงงานเดียวกัน หรือระหว่างโรงงาน หรืออยากเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ เพื่อได้งานที่ดีขึ้น หรือ หนีสภาพไม่พอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนงาน หมายถึง การยุติความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยในงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษา แรงงานต่างด้าวในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ดังนั้นการเปลี่ยนงาน หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นแรงงานต่างชาตึมีความคิดและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน เมื่อมีร้านค้าอื่นที่ ดีกว่า รวมทั้งความคิดและความตั้งใจที่จะโยกย้ายไปทำงานร้านค้าอื่นหรือ การเปลี่ยนงานเพื่อไป ทำงานประเภทอื่นที่ดีกว่า

#### ประเภทของการเปลี่ยนงาน

Rynes and Rosen (1983 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550) ได้แบ่งการเปลี่ยนงาน เป็น 3 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนหน้าที่เป็นการขยายความรับผิดชอบ ทักษะและหน้าที่ในการทำงาน
2. การเปลี่ยนนายจ้าง ผู้เปลี่ยนงานจะโยกย้ายจากองค์กรเดิมที่ตนทำงานไปสู่องค์กร ใหม่
3. การเปลี่ยนที่ทำงาน (Geographical location) เป็นการเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง ในการทำงานซึ่งอาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือเปลี่ยนองค์กรใหม่ก็ได้

West and Nicholson (1989 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550) ได้แบ่งการเปลี่ยน งานเป็น 3 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนงานแบบเปลี่ยนหน้าที่ เป็นการเปลี่ยนหน้าที่ที่บุคคลกระทำหรือ รับผิดชอบไปจากเดิม
2. การเปลี่ยนงานแบบเปลี่ยนนายจ้าง เทียบได้กับข้อ 2 ของ Rynes and Rosen (1983 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550)
3. การเปลี่ยนแบบเปลี่ยนสถานภาพ (Status) เป็นการเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่งใน การทำงาน ซึ่งอาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปหรือลดตำแหน่งลงมา โดยอาจอยู่ในองค์กร เดิม หรือเปลี่ยนองค์กรใหม่ก็ได้ เช่น เปลี่ยนตำแหน่งจากผู้ปฏิบัติการ เป็นผู้จัดการสาขา เป็นต้น

Loughead and Black (1990 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550) ได้แบ่งประเภทของ การเปลี่ยนงานเป็น 2 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนงานภายใน การเปลี่ยนงานนี้รวมถึงการเปลี่ยนสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนภาระงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เช่น บุคคลอาจทบทวนพิจารณาหรือปรับเปลี่ยนค่านิยมการใช้ชีวิตของตน เป็นต้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การเพิ่มหรือลดเวลา ความสนใจและการเสริมแรงแก่บุคคลแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงระหว่างงาน เป็นการเปลี่ยนหรือโอนย้ายตำแหน่งการทำงาน เช่น การเปลี่ยนไปทำงานที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างจากงานเดิม อาจเป็นภายในองค์กรเดิม หรือต่างองค์กร

2.1 การเปลี่ยนงานภายในองค์กร (Intraorganization) ได้แก่ การเปลี่ยนตำแหน่งงาน สถานภาพ หน้าที่ภายในองค์กร ซึ่งมันเป็นการเลื่อนตำแหน่งงาน

2.2 การเปลี่ยนงานระหว่างองค์กร (Interorganization) ได้แก่ การเปลี่ยนนายจ้าง West and Nicholson (1988 อ้างถึงใน สุธิดา คิวานนท์, 2555) ได้แบ่งกลุ่มผู้เปลี่ยนงานออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. กลุ่มผู้มีโอกาส (Opportunists) กลุ่มนี้เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว แต่มักเปลี่ยนงานแบบไม่ได้คาดคิดมาก่อน เป็นบุคคลที่ต้องการเปลี่ยนนายจ้าง หน้าที่ หรือทั้งสองประการ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้และความสามารถของตนเอง ดังนั้นกลุ่มคนเหล่านี้จึงมักเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานของตน เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ปรับตัวได้ดี ชอบความท้าทาย ต้องการความยอมรับนับถือและต้องการโอกาสในการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ประกอบสำคัญคือ บุคคลเหล่านี้มักเปลี่ยนงานที่มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนหน้าที่และเพิ่มความรับผิดชอบแก่ตัวเอง

2. กลุ่มผู้แสวงหา (Seeker) บุคคลกลุ่มนี้ไม่พึงพอใจบางสิ่งอย่างในงานที่ตนเองทำอยู่ในปัจจุบันและปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลง พวกเขาอาจรู้ว่าตนเองขาดลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อการหาทางเลือกใหม่ ๆ หรือทำให้ตนเองไม่มีทางเลือก กลุ่มผู้แสวงหาจะแตกต่างไปจากกลุ่มผู้มีโอกาสคือ พวกเขาเห็นว่างานที่ตนทำอยู่ทำให้ขาดการพัฒนาตนเอง

3. กลุ่มผู้ว่างงาน (Unemployed) เป็นกลุ่มคนที่ไม่มีงานทำ บุคคลกลุ่มนี้จะหางานใหม่เหมือนกับกลุ่มผู้แสวงหาแต่ได้รับการช่วยเหลือทางการเงินและทางสังคมน้อยกว่า กลุ่มผู้ว่างงานมักรู้สึกว่าคุณสมบัติทักษะและความสามารถน้อยจนทำให้ไม่ได้รับการจ้างงาน แม้จะยังเชื่อว่าตนยังมีโอกาสก้าวหน้าในงาน แต่การที่มีความเชื่อมั่นในตนเองน้อยลง จึงทำให้บุคคลกลุ่มนี้รับถึงโอกาสเหล่านั้นน้อยลงไปกว่าเดิม



231794221

## ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกและการเปลี่ยนงาน

Mobley (1982 อ้างถึงใน อภาศิริ พันธู, 2559) ได้กล่าวถึง ผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการลาออก ดังนี้

### 1. ผลกระทบต่อองค์กร

1.1 ผลดี ทำให้ได้คนที่ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาแทน และก่อให้เกิดความรู้แนวคิดเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากการรับคนใหม่เข้ามาทำงาน

1.2 ผลเสีย เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสมัครคัดเลือก และฝึกอบรมองค์การ อาจจะสูญเสียบุคคลที่มีความชำนาญมีความสามารถสูงไป และอาจจะเป็นเหตุให้องค์การต้องระงับหรือเลื่อน โครงการที่สำคัญเนื่องจากสูญเสียบุคคลเหล่านี้ไป

### 2. ผลกระทบต่อตัวบุคคล

2.1 ผลดี บุคคลที่ลาออกจากงานไปซึ่งอาจจะได้รับรายได้ หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่มากขึ้น ได้งานที่ทำทนายความรู้ความสามารถมากกว่าเดิม มีความก้าวหน้าที่การงานสูงขึ้น นอกจากนี้จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น และมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

2.2 ผลเสียการที่มีคนลาออกจากองค์กรไปจะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย และการลาออกอาจทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่าง ที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 3. ผลกระทบต่อสังคม

3.1 ผลดี ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่อุตสาหกรรมที่กำลังขาดแคลน และจะมีผลในการเพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย

3.2 ผลเสีย การที่มีคนลาออกงานไปจะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย

ฉปภัช นาคเจือทอง (2552) กล่าวว่า ผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล โดยผลกระทบจากการสูญเสียกำลังคนขององค์กร ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก สูญเสียโอกาสผลิตผลและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงช่วงหนึ่ง เนื่องจากคนไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน หรืออาจทำให้ขวัญและกำลังใจ ของบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง

สรุปได้ว่า ผลกระทบของการลาหรือเปลี่ยนงานนั้นนำมาซึ่งผลกระทบทั้งทางตรง และทางอ้อม อาทิ ผลกระทบต่อองค์กร ผลกระทบต่อตัวบุคคล ผลกระทบต่อสังคม เป็นต้น

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกและการเปลี่ยนงาน

Guimaraes and Igarria (1992 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) พบว่า ปัจจัยทางด้านการขยายขอบเขตการทำงาน ความสับสนทางบทบาทหน้าที่ ความขัดแย้งทางบทบาทหน้าที่ ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจลาออกจากงาน

Moore (2000 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) พบว่า ปริมาณงานที่มากเกินไป การรับความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกในทิศทางตรงกันข้าม ในขณะที่ปัจจัยด้านความเหนื่อยล้าจากการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน คือ เมื่อมีความเหนื่อยล้าจากการทำงานมากขึ้นจะส่งผลบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความตั้งใจลาออกจากงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานความสับสนและความขัดแย้งทางบทบาทหน้าที่เป็นปัจจัยไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรทางด้านนี้

Igarria and Greenhaus (1991 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) และ Igarria and Siegel (1992 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความตั้งใจลาออกจากงาน ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลได้ดังนี้ ปัจจัยทางด้านปริมาณงานที่มากเกินไป (Perceived work overload), ความสับสนทางด้านบทบาทที่ (Role amtonomy), การขาดแคลนทางด้านทรัพยากร (Insufficient resources), การขาดรางวัล (Lack of reward), อายุ, อายุงานและระดับการศึกษา

Igarria, Magid, Siegel and Sidney (1992 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) ได้ศึกษาเรื่อง “The reasons for turnover of infoemation systems personnel” พบว่า ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมในงานความก้าวหน้าในอาชีพ, การเลื่อนขั้น, เงินเดือน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในงานและความพอใจในความก้าวหน้าของงาน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเป็นความสัมพันธ์แบบทิศทางตรงกันข้าม

### งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจลาออก

จากการศึกษาของ Baroudi and Igarria (1994-1995 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) พบว่าปัจจัยทางด้านเพศของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก

Griffeth, Hom and Geartner (2000 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) พบว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์มีความสามารถต่อการทำนายการลาออกของพนักงานน้อยมาก เช่นเดียวกับผลที่ได้จากการศึกษาของ Igarria and Chidambaram (1997 อ้างถึงใน

ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) และ Igarria and Siegel (1992 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกในระดับเพียงเล็กน้อย โดยเพศหญิงมีความต้องการลาออกมากกว่าเพศชายเนื่องจาก เพศหญิงนั้นได้รับโอกาสในหน้าที่ที่ทำงานน้อยกว่าเพศชาย (Gallivan, 2004 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) ทั้งในด้านของการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Von Hellens, Nielsen & Trauth, 2001 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) ซึ่งจากการวิจัยของ Cotton and Tuttle (1986 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552); Igarria and Greenhaus (1992 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) พบว่า การเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

Igarria and Greenhaus (1992 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552); Igarria and Siegal (1992 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน โดยพนักงานที่มีอยู่น้อย ขาดประสบการณ์และมีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

Cohen (1992 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) พบว่า พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานที่สูง มีความตั้งใจลาออกจากงานน้อยกว่า เนื่องจากพนักงานเหล่านี้มีโอกาสในหน้าที่การทำงานที่มากกว่าแม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ที่เท่ากัน เหตุเพราะพนักงานไม่เชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของพวกเค้าได้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่อเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ เป็นความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน คือ ถ้าองค์กรไม่สามารถทำตามที่ตั้งความหวังได้ จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยลง และนำมาซึ่งการลาออกในที่สุด

Moore (2000 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) พบว่าปัจจัยทางด้านอายุงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับความตั้งใจลาออก โดยอายุงานยิ่งมากความต้องการลาออกจะลดลง ในขณะที่ผลที่ได้จากงานวิจัยของ Guimaraes and Igarria (1992 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสอง

Demien and Soon (2003 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) ศึกษาเรื่อง “Turnover of IT professionals: a quantitative analysis of the literature” จากการศึกษาด้วยวิธี Meta-Analysis พบว่าทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์กับ การลาออกจากงานนั้น อายุงานในสายอาชีพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับความตั้งใจลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับองค์กร (Organization level) และเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ อาทิ อายุงาน ระดับการศึกษา อายุ และเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน



Igbaria, Siegel and Sidney (1992 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกกร, 2552) ศึกษาเรื่อง “The reason for turnover of information systems personnel” พบว่า อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร อายุงานและอายุการทำงานในสายไอที มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับความตั้งใจลาออก ส่วนด้านการศึกษาความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันความตั้งใจลาออก และพบว่า ผู้นำโครงการ (Project leader) มีแนวโน้มการลาออกมากที่สุด ในขณะที่พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีแนวโน้มในการลาออกน้อยที่สุด



231794221

BUU-IThesis 59930044 independent study / recv: 12062561 10:13:00 / seq: 108

ตารางที่ 2 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร (ชมพินิ คุณวุฒิกร, 2552, หน้า, 75)

ผู้วิจัย	Michalel J. Gallivan 2004	Demien J. & soon A. 2003	Guy P. Michel T.& Patrick L. 2001	Moore 2000	Labaria 1995	Labaria & Baroudi 1994-1995	Labaria & Guimarras 1992	Labaria & Siegal 1992	Labaria & Greenhaus 1992	Cotton & Tuttle 1986
ลักษณะทางประชากรศาสตร์								x		
อายุ	x	x	x					/	x	/
เพศ		x				x				
ระดับการศึกษา		x				x		/		
อายุงานในองค์กร		x	/	/	/		x	/	x	/
สถานภาพ										
อายุงานด้าน IT		/	/	/	/					
ตำแหน่งในองค์กร		/	/	/	/					

หมายเหตุ: ปัจจัยทั้ง 8 ประการที่แสดงไว้ในตารางนี้ เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกจากงาน / หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน x หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### ปัจจัยความพึงพอใจกับการเปลี่ยนงาน

Mobley, et al. (1978 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550) ได้พัฒนารายละเอียดของตัวเชื่อมระหว่างความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนงานอย่างสมัครใจเนื่องจากตัวแบบ Price และตัวแบบความยึดมั่นผูกพันในองค์กรไม่มี ตัวเชื่อม สำหรับจุดประสงค์ของการพัฒนาทฤษฎีตัวแบบของ Mobley มีลักษณะเฉพาะคือ ขอบเขตของพฤติกรรม (Behavioral space) ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และการเปลี่ยนงานอย่างสมัครใจ เป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน การประเมินเกี่ยวกับประโยชน์ของการค้นหางาน ความต้องการที่จะค้นหางาน การประเมินเกี่ยวกับทางเลือกและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานจากองค์กรหรืออยู่ในองค์กร

Mobley ได้สร้างตัวแบบลักษณะเฉพาะระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และเปลี่ยนงานอย่างสมัครใจ ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปร 8 ตัวดังนี้

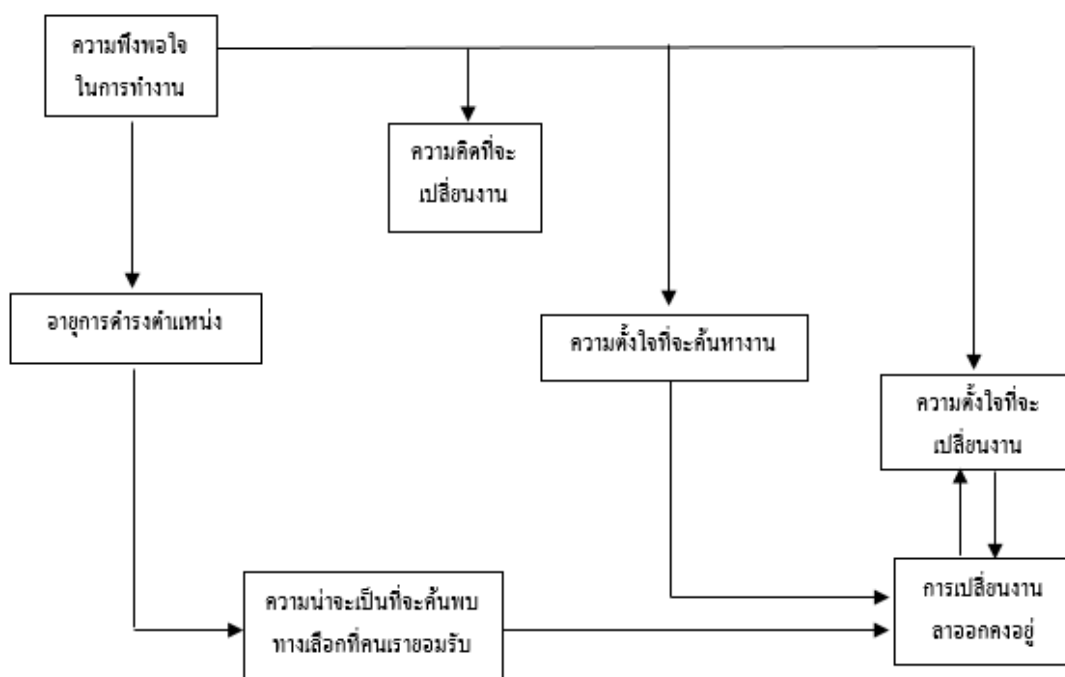
1. อายุ (Age)
2. การดำรงตำแหน่ง (Incumbent)
3. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)
4. ความน่าจะเป็นที่จะพบทางเลือกที่ตนเองยอมรับ (Probability of finding an acceptable alternative)
5. ความคิดที่จะเปลี่ยน/ ออกจากงาน (Thinking of quitting)
6. ความตั้งใจที่จะแสวงหางานใหม่ (Intention to search)
7. ความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจากองค์กร (Intention to quit/ stay)
8. การเปลี่ยนหรือออกจากองค์กร (Quit/ stay)



231794221



### ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ Mobley



ภาพที่ 2 กระบวนการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ Mobley (William, et al., 1978 อ้างถึงใน สุภภรณ์ อินทแพทย์, 2550)

แม้ว่าการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน และความตั้งใจเปลี่ยนงานจะเป็น ตัวแปรในการทำนายการเปลี่ยนงานที่ดีกว่าตัวแปรด้านความรู้สึกอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประกอบหนึ่ง ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการเปลี่ยนงาน/ลาออกของแรงงาน

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Sayles and Strauss (1972 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกิจ, 2552) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

Spector (2000 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกิจ, 2552) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความพึงพอใจในการทำงาน คือระดับความชอบที่มีต่อตัวงานของพนักงานนั่นเอง

### แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

Bluedorn (1982 อ้างถึงใน ธาณัชตรา สมัครจิตร และกฤษ จรินโท, 2555) พบว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการเครื่องมือสื่อสาร ความยุติธรรมผลตอบแทน ความกลมกลืนของสมาชิก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอายุ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ นั่นคือเมื่อบุคคลได้รับตัวแปรเหล่านี้มากขึ้นความพึงพอใจงานจะมากขึ้นด้วย ในขณะที่การรวมอำนาจ ความจำใจโอกาสในการปฏิบัติงาน องค์กรในปัจจุบันและอดีตความขัดแย้งในบทบาท เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจงานนั่นคือ เมื่อบุคคลได้รับตัวแปรเหล่านี้มากขึ้นความพึงพอใจงานจะน้อยลง นอกจากนี้ตัวแปร การศึกษาและสถานภาพสมรสก็ส่งผลต่อความพึงพอใจงาน และความพึงพอใจงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ทางลบกับการคั่นหางาน โดยที่การคั่นหางานนั้นมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร และ ความตั้งใจที่จะลาออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออกจากองค์กรในที่สุด

Lee and Way (2010 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิมโยธิน, 2555) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของลูกจ้างพนักงานโรงแรมในการมีบทบาทความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจทำงาน โดยใช้คำว่า ความพึงพอใจของลูกจ้าง (Employee satisfaction) หมายถึงขอบเขตความพึงพอใจในหน้าที่ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความต้องการทำงานในหนึ่งงานกับวิธีการทำงานนี้เสนอ โดยพึงพอใจในงานแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีตัววัดความพึงพอใจในสถานที่ของ โรงแรม ความพอใจในการติดต่อสื่อสาร ความพอใจในความสำเร็จของงาน และความพอใจในแผนก
2. ความพึงพอใจงาน ประกอบด้วยตัววัดความพึงพอใจสภาวะการทำงาน การเคลื่อนย้ายงาน การฝึกอบรมในงาน เส้นทางการก้าวหน้าในอาชีพ และความมั่นคงในงาน
3. ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัววัดความพึงพอใจส่วนตัว และความพึงพอใจในการทำงานร่วม
4. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ประกอบด้วยตัววัดความพึงพอใจในโปรแกรมการให้ผลประโยชน์ การจ่ายค่าตอบแทน และภาระงาน
5. ความพึงพอใจในสถานะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัววัดความพึงพอใจในโอกาสที่จะได้ขึ้นเป็นหัวหน้างาน โอกาสที่จะได้ทำงานที่แตกต่างจากเดิม และความพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโรงแรม

สรุปได้ว่า ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีความเห็นตรงกันว่า พนักงานเป็นผู้ที่มีชีวิตจิตใจต้องให้ความสำคัญกับ สวัสดิการ ความสัมพันธ์ในองค์กร ปรับปรุงสภาพการทำงานและเสริมกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ทำงาน เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นการสร้างความผูกพันให้กับองค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงกลายเป็นเรื่องที่มีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องขึ้นมากมาย

### มุมมองทางด้านความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษางานวิจัยของ Spector (2000 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกิจ, 2552) พบว่าการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรจะต้องมีการสำรวจอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งวิธีที่ใช้ในการศึกษาความพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาโดยภาพรวม (The global approach) เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานในลักษณะของภาพรวมทั้งหมดของงานนั้น การศึกษาส่วนใหญ่เป็นการประเมินความพึงพอใจทั้งหมดของพนักงานที่มีต่องาน

2. การศึกษารายด้าน (The facet approach) เป็นการศึกษาที่เจาะลงไปเป็นรายด้าน เช่น ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง เงินเดือน) บุคคลอื่นในการทำงาน (หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน) สภาพการทำงานและลักษณะงาน ซึ่งด้านต่าง ๆ ที่นิยมนำมาศึกษาความพอใจในงานได้แก่

2.1 รายได้หรือค่าจ้าง (Pay) ในที่นี้พิจารณาทั้งในด้าน ปริมาณค่าจ้าง ความยุติธรรม หรือความเสมอภาคของค่าจ้าง ที่ได้รับและวิธีการจ่ายค่าจ้าง ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากค่าจ้างมากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ค่าจ้างเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

2.1.1 เงินเป็นปัจจัยที่ช่วยในการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของบุคคลได้ โดยนำไปใช้แลกกับอาหาร ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม และสิ่งพักผ่อนหย่อนใจต่าง ๆ นอกที่ทำงาน

2.1.2 เงินเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ และความเป็นที่ยอมรับ ผู้ปฏิบัติงานมักมีความรู้สึกค่าจ้างที่ได้รับเป็นผลสะท้อนจากความสนใจของฝ่ายบริการ

2.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotional opportunities) พิจารณาในด้านความยุติธรรมและเป็นไปตามกำหนด โดยทั่วไปการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลในเรื่องการควบคุม ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าหมายถึง ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และต้องการความเป็นธรรม

2.3 การควบคุมดูแล (Supervision) เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการบังคับบัญชา

การกำกับดูแลเรื่องการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และทักษะทางการบริการ ความเป็นผู้นำที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมี 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 ผู้นำที่เห็นอกเห็นใจ (Consideration or employee-center) หัวหน้าที่สนับสนุนและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความ

2.3.2 ผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence or participation) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มขนาดเล็กซึ่งงานมีลักษณะเป็นอิสระจะมีความพึงพอใจผู้นำที่ให้ความเสมอภาค แต่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มขนาดใหญ่ที่ไม่ค่อยมีโอกาสสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จะมีความพึงพอใจผู้นำที่เป็นแบบใช้อำนาจ

2.4 เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มทำงานเป็นแหล่งของความพึงพอใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกัน สมาชิกที่ไม่ค่อยมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจ และมีแนวโน้มจะลาออกจากงาน กลุ่มงานยังเป็นแหล่งที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสมาชิกมีทัศนคติและค่านิยมที่คล้ายคลึงกันจะทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแต่ละวันลดน้อยลง นอกจากนี้ความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับนับถือจากกลุ่มยังมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ลักษณะงาน (Work-itself) หมายถึง ลักษณะสำคัญและความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะกับความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานให้ได้สำเร็จ ความซ้ำซากของงาน และโอกาสที่จะดำเนินงานได้เองตลอดกระบวนการ

2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจค่อนข้างน้อย ลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาหยุดพัก สภาพอากาศ แสง เสียง และเครื่องมือที่เหมาะสม ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

2.6.1 ผู้ปฏิบัติงานพอใจสภาพการทำงานที่ดี เพราะสภาพการทำงานที่ดีก่อให้เกิดความสบายทางร่างกาย สภาพการทำงานที่ไม่ดีซึ่งมีผลต่อสุขภาพทางร่างกาย เช่น อากาศร้อนมากเกินไป แสงสว่างน้อยมากเกินไป อากาศไม่บริสุทธิ์ และการถ่ายเทอากาศไม่ดี เป็นต้น

2.6.2 สภาพการทำงานที่ดี จะเอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะไม่มีสิ่งรบกวน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมจะช่วยการทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษาของ สิริอร วิชชาวุธ (2549 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกิจ, 2552) พบว่า ปัจจัยในงานที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน มีรายละเอียด (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

---

#### โอกาสในความก้าวหน้า

- |                             |                                      |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| - ความก้าวหน้าตามความสามารถ | - ความมุ่งมั่นเพื่อความเจริญก้าวหน้า |
| - ความชื่นชม ชมเชย          | - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี |
| - ความเป็นที่เชื่อถือ       | คุณธรรม                              |
| - ความก้าวหน้าทางอาชีพ      | - การเลื่อนตำแหน่ง                   |
| - ความก้าวหน้าทางสังคม      | - นโยบายการเลื่อนตำแหน่งและความดี    |
|                             | ความชอบ                              |

#### สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| - สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ                  | - สถานที่พักผ่อน ห้องอาหาร        |
| - ความสะอาดและมีระเบียบของสถานที่         | - สภาพอาคารและบริเวณงานที่ปลอดภัย |
| - ความพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงาน           | - ห้องพยาบาลและการอำนวยความสะดวก  |
| - แสงสว่าง อุณหภูมิ และการระบายอากาศ      | - สถานที่ตั้งขององค์กรและชุมชน    |
| - สถานที่ที่ไม่ถูกรบกวนด้วยมลภาวะทางกลิ่น | - ช่วงเวลาในการทำงาน              |
| และเสียง                                  |                                   |

#### สภาพทางสังคมของงาน

- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| - เพื่อนที่ถูกต้องกันทั้งในและนอกเวลางาน | - ความภูมิใจในความสำเร็จของกลุ่ม     |
| - การยอมรับทางสังคม                      | - ความภูมิใจในความเป็นสมาชิกกลุ่ม    |
| - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล               | - ความสัมพันธ์ภายในและระหว่างแผนกงาน |
| - กลไกร่วมกัน                            | - ความมีชื่อเสียงของแผนก             |
| - ทีมงานที่ดี                            | - ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน         |
| - ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม               | - อคติ                               |
| - ขนาดและหน้าที่ของกลุ่มงาน              |                                      |
- 



2317944221

BUU-IThesis 59930044 Independent study / recv: 12062561 10:13:00 / seq: 108

ตารางที่ 3 (ต่อ)

**ความมั่นคงปลอดภัย**

- |  |                                    |
|--|------------------------------------|
| - สัญญาการว่าจ้าง                        | - ความน่าสนใจ                      |
| - ความมั่นคงขององค์กร                    | - ความซ้ำซาก                       |
| - การมีงานต่อเนื่อง                      | - ความเฉพาะของวิชาชีพ              |
| - ความรู้สึกพอเพียงของพนักงาน            | - ความเรียบง่าย                    |
| - ความอาวุโส                             | - โอกาสในการเดินทาง                |
| - ความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงาน           | - โอกาสในการย้ายตำแหน่งงาน         |
| - โอกาสในการเรียนรู้ธุรกิจการค้าและทักษะ | - ความสะดวกสบายในส่วนบุคคล         |
| - การมีอิทธิพลต่อการเมือง                | - สภาพงานที่น่าปรารถนา/ ผลกระทบต่อ |
| - ความรับผิดชอบและการมีอำนาจในการ        | สุขภาพ                             |
| ทำงาน                                    | - ความตึงเครียดและสภาวะกดดัน       |

**ความริเริ่ม ความท้าทาย**

**ลักษณะจิตใจในตัวตน**

- |                                    |                                     |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| - ปริมาณของงานที่จะต้องทำ          | - การได้รับการช่วยเหลือสังคม        |
| - สิ่งที่ถูกเรียกร้องให้ทำประจำวัน | - การได้สัมผัสบุคคลภายนอก           |
| - การกระจายงาน                     | - การได้พบปะกับผู้บริหาร            |
| - การเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมแล     | - ความอิสระในการวางแผนงานด้วยตัวเอง |
| ความสามารถ                         | - ความชัดเจนในหน้าที่               |
| - โอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงาน     | - การได้คิดสร้างสรรค์               |
| - ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน  | - โอกาสในการร่วมตัดสินใจ            |
| - ความสำคัญการยกย่องอำนาจ          |                                     |
| - การเป็นคนสำคัญ                   |                                     |

**บริษัทและการบริหารจัดการ**

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| - ความมีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่    | - การให้กำลังใจและการกระตุ้นให้พนักงาน |
| - ความยุติธรรมในการบริหารจัดการ | กล้าทำ                                 |
| - ความสนใจในพนักงาน             | - ความเข้าใจและเห็นใจพนักงาน           |
| - ความจริงใจและรักษาสัญญา       | - การเปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจในงาน  |



231794421

### ตารางที่ 3 (ต่อ)

---

#### ค่าจ้างและผลตอบแทน

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าจ้างและเงินเดือน</li> <li>- ผลประโยชน์ต่าง ๆ โบนัส</li> <li>- ความยุติธรรมในหมู่พนักงาน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตราค่าจ้างที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและฐานะทางเศรษฐกิจสังคม</li> </ul> |
|--|--|

#### การสื่อสาร

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับฐานะขององค์กร</li> <li>- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาใหม่ ๆ ในองค์กร</li> <li>- การให้ข้อมูลในสิ่งองค์กรได้ดำเนินการ</li> <li>- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสายบังคับบัญชา</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีระบบให้ข้อเสนอแนะ</li> <li>- การมีคู่มือในการทำงาน</li> <li>- รายการประจำปี/ หนังสือพิมพ์/ วารสารขององค์กร</li> </ul> |
|---|---|

#### การดูแลของผู้บังคับบัญชา

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน้าที่ของหัวหน้างาน</li> <li>- การคำนึงถึงลูกน้องและความสามารถ</li> <li>- ความเอื้อเฟื้อ</li> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง</li> <li>- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะของพนักงาน</li> <li>- การให้ความช่วยเหลือแนะนำและให้การปรึกษา</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความซื่อสัตย์ต่อพนักงาน</li> <li>- ลักษณะการวิจารณ์</li> <li>- ความสม่ำเสมอและยุติธรรมในการรักษากฎระเบียบ</li> <li>- ความสามารถและความถนัดในการปกครอง</li> </ul> |
|---|---|

#### ผลประโยชน์

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าชดเชยเมื่อออกจากงาน</li> <li>- ค่าชดเชยในกรณีฉุกเฉิน เช่น การป่วย</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- วันหยุดและการลาพัก เช่น การลาพักร้อน การลางาน</li> </ul> |
|--|---|

#### อุบัติเหตุ

---



2317944221

## ข้อมูลตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

ตลาดลานโพธิ์นาเกลือ เป็นตลาดเล็ก ๆ แต่เดิมรู้จักกันในท้องถิ่นว่าเป็นหมู่บ้านชาวประมง ในเวลาเช้า ๆ จะมีเรือเอาของสด ๆ จากทะเลขึ้นมาให้เลือกซื้อเลือกหาไปทำกับข้าวกินกัน เดิมนี่มีตลาดสดอยู่ใกล้สะพานปลา บางคนเรียกชื่อย่านนี้ว่า ลานโพธิ์ เพราะมีต้นโพธิ์ใหญ่อยู่กลางถนน ใกล้กันมีลานจอดรถและสวนสาธารณะกว้างพอที่จะพาครอบครัวมาพักผ่อนได้ ตลาดจะเปิดในช่วงเช้าเวลา 6 โมงเช้า ถึง 6 โมงเย็น สามารถเลือกหาซื้ออาหารทะเลสด ๆ ในตลาด พร้อมทั้งมีร้านบริการปรุงอาหาร ที่สามารถพร้อมที่จะป้อนนั่งรับประทานในบริเวณสวนสาธารณะ ถือเป็นสถานที่พักผ่อนอีกหนึ่งทางเลือกที่น่าสนใจทีเดียว ทั้งนี้ข้างตลาดสดยังมีห้องแถวไม้สองชั้นปลูกยาวต่อ ๆ กันเรียงขนานบนสายหลักของเมืองเล็ก ๆ มีร้านทอง ธนาคาร ร้านแว่น ร้านของชำ คลินิก ฯลฯ ให้พอรู้ว่าเป็นย่านตลาดเล็ก ๆ

แต่ในขณะที่เดียวกัน ก็มีแรงงานต่างชาติที่มารับจ้างทำงานในบริเวณตลาดลานโพธิ์นาเกลือ อยู่จำนวนไม่น้อย เนื่องจากตลาดแห่งนี้ เป็นแหล่งที่นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในเมืองพัทยาแวะเวียนมาซื้อหาอาหารทะเลสด ๆ กลับไปรับประทาน และร้านของฝากมากมาย ส่งผลทำให้มีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่ประชากรในพื้นที่น้อยประกอบกับประเทศไทยขาดแรงงานระดับล่างที่เป็นคนไทย จึงทำให้เกิดความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก เพื่อมาทดแทนแรงงานไทย ซึ่งในยุคสมัยปัจจุบันการไหลเข้ามาจ้างทำงานของแรงงานต่างชาติมีจำนวนมาก และมีอัตราการจ้างค่าแรงที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ทำให้เหล่าบรรดาพ่อค้าแม่ค้าในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ได้ให้ความสำคัญและว่าจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มมากยิ่งขึ้น จากการสำรวจของผู้วิจัยในเดือน ตุลาคม 2560 พบว่าในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี สามารถแบ่งประเภทตามกิจการของร้านค้าที่ผู้วิจัยสำรวจได้แก่ ร้านขายของสด, ร้านขายของแห้ง/ ของชำ, ร้านขายอาหาร/ เครื่องดื่ม, ร้านปรุงอาหาร (ย่าง/ นึ่ง/ ลวก), โรงน้ำแข็ง โดยสามารถจำแนกจำนวนร้านค้าและจำนวนแรงงานต่างชาติได้ (ดังตารางที่ 4)



ตารางที่ 4 จำนวนร้านค้า/ จำนวนแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

หน่วยนับ: คน

ประเภทร้านค้า	จำนวนร้านค้าที่จ้างแรงงาน ต่างชาติ	จำนวนแรงงานต่างชาติ
ร้านขายของสด	28	59
ร้านขายของแห้ง/ ของชำ	16	21
ร้านขายอาหาร/ เครื่องดื่ม	4	12
ร้านปรุงอาหาร (ย่าง/ นึ่ง/ ลวก)	7	23
โรงน้ำแข็ง	2	8
รวม	57	123

หมายเหตุ: ผู้วิจัยเดินสำรวจและเก็บข้อมูลเอง ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภาภรณ์ อินทแพทย์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความตั้งใจ เปลี่ยนงานของพนักงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) และบริษัทยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้งส์ จำกัด จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนคือปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจเปลี่ยนงาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความตั้งใจเปลี่ยนงานอยู่ในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3) ความพึงพอใจในงานของ พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ ( $r = -.239$ ) กับความตั้งใจเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ชมเพลิน คุณวุฒิกร (2552) ได้ศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีศึกษาบริษัทซอฟต์แวร์ไทยแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวัดความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทซอฟต์แวร์ไทยแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านอายุงานในฐานะของตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรประกอบด้วยความสับสนทางบทบาทหน้าที่ความขัดแย้งทางบทบาทหน้าที่ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านผลตอบแทน, ด้านโอกาสก้าวหน้า, ความผูกพันทางองค์กรทางด้านใจรัก กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ทำงานทางด้านคอมพิวเตอร์ในระดับปฏิบัติการของบริษัทซอฟต์แวร์ไทยแห่งหนึ่ง จำนวน 144 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่แบบสองทาง ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน คือความพึงพอใจในงานทางด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานทางด้านโอกาสก้าวหน้า และความผูกพันส่วนตัวกับองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยอายุงานมีคุณสมบัติเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสับสนต่อความตั้งใจลาออกจากงาน โดยที่ปัจจัยที่ศึกษาทั้งหมด อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน และความผูกพันส่วนตัวกับองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ณปภัช นาคเจือทอง (2552) ได้ศึกษาการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่สืบเนื่องมาจากสาเหตุทางการบริหาร เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษาแนวทางในการป้องกันและวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป ประชากรจากการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 216 โรงงาน มีพนักงานบริษัท ทั้งหมด 90,234 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิจัย โดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของ Taro Yamane กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เพื่อสมมติฐานโดยใช้สถิติ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน



2317944221

แบบทางเดียว (One-way analysis of variance หรือ f-test) โดยใช้โปรแกรมประมวลผลการวิจัยมาช่วยในการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.23

ธานีชตรา สมัครจิตร และกฤษ จรินโท (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์พินุล อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์พินุล อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบขององค์การสถานประกอบการในการทำงานกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์พินุล อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี 3) เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบของปัจจัยธำรงรักษาขององค์การสถานประกอบการในการทำงาน กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์พินุล อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์พินุล อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรีจำนวน 314 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบเพื่อวัดความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และ(Binary Logistics Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอันเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในปัจจัยดังกล่าวนี้และต้องการแสดงความสามารถของตนเองในการทำงานจนงานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วง และได้รับการมอบหมายความรับผิดชอบในงานเป็นแรงจูงใจมีผลทำให้การลาออกลดลง ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน 2) ปัจจัยธำรงรักษาส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ใกล้ชิดกับพนักงานและมีผลต่อความเป็นอยู่มากที่สุด ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน โดยปัจจัยธำรงรักษาจะส่งผลกับสิ่งแวดล้อมของงาน

และเป็นตัวป้องกันความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองปัจจัยนี้อย่างเพียงพอแล้วจะมีการลาออกลดลง

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2555) ได้ศึกษาตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาตัวแบบ โครงสร้าง (SEM) ขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย ตัวแปรประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต ชีวิตในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากพนักงาน โรงแรม 99 แห่ง ได้จำนวน 903 คน และเก็บข้อมูลจากตัวอย่างด้วยแบบสอบถามทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลผลด้วย LISREL Version 8.8 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเลือกตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (Snowball sampling) จำนวน 30 คน เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์และพนักงานที่มีประสบการณ์ลาออกจากงาน ใช้สถิติการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโค้ง ค่าความเบ้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออก จากงานของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์จาก กลุ่มตัวอย่างในระดับดี ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจจะลาออก จากงานได้ร้อยละ 56 2) ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมี อิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนความสมดุลของ ชีวิตกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) คุณลักษณะงาน ความเหมาะสมกับงาน นโยบายทรัพยากรบุคคลและการมุ่งเน้นทีมงานมี อิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานผ่านความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความซื่อสัตย์ และจรรยาบรรณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความสมดุลของชีวิตกับงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน เฉพาะกลุ่มพนักงานทั่วไป และความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจ จะลาออกจากงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะกลุ่มหัวหน้างาน

ลือชัย วงษ์ทอง (2555) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของการทำงานนโยบายแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึง ประสิทธิภาพของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก ในด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวและด้านการ แปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ 2) ศึกษาถึงปัญหาการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ

ของเจ้าหน้าที่ในอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก 3) ศึกษาถึงระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์การนำนโยบาย แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ 4) เสนอแนวทางการนำไปใช้ปฏิบัติในพื้นที่อื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นข้าราชการที่เกี่ยวข้องโดยทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) และใช้วิธีการเก็บหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling method) ประกอบกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) ระดับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาโดยภาพรวมประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งนโยบายต้องมีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนเพราะไม่สามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติในพื้นที่ อำเภอแม่สอดได้อย่างเต็มประสิทธิผล โดยต้องสามารถทำการปรับปรุงยืดหยุ่นให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อประสิทธิผลในการนำไปปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกับอำเภอแม่สอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลศึกษาด้านปัญหาการนำนโยบาย แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ นั้น โดยมีปัญหาหลัก ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การตรวจสอบและกวดขันแรงงานชาวพม่าที่ไม่มีบัตรประจำตัวสร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องมือ และปัญหาเกี่ยวกับการชัดเจนของนโยบาย และที่เป็นปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ เนื่องจากอำเภอแม่สอด มีโรงงานและธุรกิจอยู่จำนวนมากที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยมีทั้งแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ในการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ นั้นมีหลายหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานต่างทำงานโดยไม่มีประสานงาน เช่น การจัดฝ้ายปกครอง แรงงาน ตำรวจคนเข้าเมือง ทหาร ตำรวจตะเวนชายแดน สถานีอุตสาหกรรมและหอการค้าจังหวัดยังไม่ได้ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง ผลการศึกษา โดยภาพรวมด้านระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองผู้ประกอบการในด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบและลดปัญหาความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว พบว่า การจัดการระบบแรงงานต่างด้าว ยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร จึงส่งผลไปถึงการลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งทำให้ควบคุม ป้องกัน ปราบปราม ได้ไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็นเพราะความไม่เหมาะสมของนโยบายที่กำหนดมาไม่มีความสอดคล้องกับพื้นที่อำเภอแม่สอด แนวทางในการปฏิบัติตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ให้เกิดผลยิ่งขึ้น และเพื่อความมั่นคงในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังควรมีแนวทางการแก้ไขและปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้ความเหมาะสม โดยให้มีการดำเนินการประสานงานกัน ในหน่วยงานกระทรวงมหาดไทย (ฝ้ายปกครองและความมั่นคง) กระทรวงกลาโหม (กองกำลังทหารบก

เฉพาะกิจ ฝ่ายความมั่นคง ควบคุม ป้องกันและปราบปราม) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฝ่ายควบคุม รับผิดชอบและดูแลสุขภาพ) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวด้วยอย่าง เป็นระบบร่วมกัน ทั้งรัฐและงานพื้นที่ โดยให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ถึงกัน ได้และ ระบบการจัดเก็บข้อมูลคนเข้าออกและสำรวจให้จริงจัง โดยระบบพิสูจน์สัญชาติหรือนำเข้าแบบให้ มีหนังสือเดินทางเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการตรวจสอบในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรวางแผนร่วมกันและควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรวางแผนร่วมกันและควรส่งเสริมความรู้ความ เข้าใจในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น ควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานการจัดหางานและ ระบบการตรวจสอบจากการจัดหางานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยจะสามารถนำไปปฏิบัติ ในทางเดียวกัน

สุธิดา คิวานนท์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจ เปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรอิสระได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายเทคโนโลยี สารสนเทศ 8 ด้านได้แก่ 1) การได้รับการยอมรับ 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน 4) การเจริญเติบโตในงานที่ทำ 5) เงินเดือนและสวัสดิการ 6) ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตัวแปรตาม ความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม และเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้าน การได้รับการ ยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 ส่วนความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ มีความสัมพันธ์ได้แก่ เพศ แรงจูงใจในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่ สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ทั้งที่เป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ

ปัจจัยธำรงรักษาขององค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับ บังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 710 คน โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากสูตร Taro Yamane เท่ากับ 256 ตัวอย่าง แต่ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีก 5% รวมเป็น 270 ตัวอย่าง และ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยการส่งแบบสอบถามไปยัง กลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาคือ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน การถดถอยเชิงพหุคูณ, t-test, (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามอิทธิพล ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัย ด้านความน่าสนใจของงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจ ลาออกของพนักงาน ในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา आयुงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลงานวิจัย พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา आयुงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

อาภาศิริ พันธู (2559) ได้ศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่าในเขตอำเภอเมืองจังหวัด ฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออก จากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาแนวทาง และข้อเสนอแนะในการลดปัญหาการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการแยกแยะตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า โดยมี กรอบแนวคิดเพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า แรงงาน ต่างด้าวให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานน้อย เพราะไม่ว่าจะย้ายงานไปที่ไหนลักษณะงาน และค่าตอบแทนจะมีความใกล้เคียงกันทางด้านความผูกพันในงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวให้ ความผูกพันกับคน คือเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า แต่ไม่ได้ให้ความผูกพันกับตัวองค์กรและผู้วิจัยมี ข้อค้นพบว่า เมื่อแรงงานต่างด้าวเกิดความสัมพันธ์อันดีกับตัวบุคคลประกอบกับ ทำงานอยู่ ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่จะเกิดความผูกพัน ในการทำงานส่งผลทำให้ ลดอัตราการลาออกได้ทั้ง ผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวนั้น มีอีกหนึ่งตัวแปรที่ส่งผล กระทบต่อการลาออกมากที่สุด นั่นคือ ตัวแปรทางด้านบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกแบ่งออกเป็น

3 ด้าน 1) ความจำเป็นส่วนบุคคล เช่นการลาออกกลับภูมิลำเนาเพื่อไปคลอดลูก 2) ความต้องการทางสังคม เช่น อยากเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ 3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทย ไม่ยอมรับ และผลการศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการลดปัญหาการลาออกจางานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่พบว่า หน่วยงานรัฐควรปรับประสิทธิภาพการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้คุ้มครองทั้งตัวนายจ้างและแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากยิ่งขึ้น ด้านองค์กรควรเพิ่มความใส่ใจส่วนบุคคลเข้าไปกับการทำงานหรือการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ได้สิทธิ์เท่าเทียมกัน



231794221

BUU-IThesis 59930044 Independent study / recv: 12062561 10:13:00 / seq: 108





231794421

BUU IThesis 59930044 Independent study / revv: 12062561 10:13:00 / seq: 108

## ตารางที่ 5 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้เขียน	ปี พ.ศ.	ตัวแปร		ผลการศึกษา
		ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
สุภากรณ์ อินทแพทย์	2552	ปัจจัยส่วนบุคคล - อายุ - สถานภาพทางการสมรส - ระดับการศึกษา - อายุการทำงาน	ตัวแปรตามที่ 1 ความพึงพอใจในงาน 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. หัวหน้างาน 3. การปกครองบังคับบัญชา 4. เพื่อนร่วมงาน 5. ความก้าวหน้าในงาน 6. ความมั่นคงในงาน 7. เงินเดือนและสวัสดิการ	ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความตั้งใจเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ 2. พนักงานที่มีพหุระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3. ความพึงพอใจในงานของ พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ ( $r = -.239$ ) กับความตั้งใจเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05
		ปัจจัยส่วนบุคคล - ด้านนโยบายและการบริหาร - ด้านความก้าวหน้าในงาน - ด้านการปกครองบังคับบัญชา - ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน - ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ด้านความมั่นคง - ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ตัวแปรตามที่ 2 ความตั้งใจเปลี่ยนแปลงงาน	

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้เขียน	ปี	ตัวแปร	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ชมพลิน คุณวุฒิศร	2552	ความพึงพอใจในหน้าที่ ความพึงพอใจในหน้าที่	1. ความสัมพันธ์ทางบทบาทหน้าที่ 2. ความขัดแย้งทางบทบาทหน้าที่ 3. ความพึงพอใจในงาน - ด้านลักษณะงาน - ด้านผู้บังคับบัญชา - ด้านเพื่อนร่วมงาน - ด้านผลตอบแทน - ด้านโอกาสก้าวหน้า	ความตั้งใจออก	ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน คือ ความพึงพอใจในงาน ทางด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานทางด้านโอกาสก้าวหน้า และความผูกพันส่วนตัวกับองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยอย่างงานมีคุณสมบัติเป็นต้นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ความสัมพันธ์ความตั้งใจลาออกจากงาน โดยที่ปัจจัยที่ศึกษาทั้งหมด อันประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ที่ ความพึงพอใจในงาน 5 ด้านและความผูกพันส่วนตัวกับองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
			4. ความผูกพันทางองค์กรทางด้าน ใจรัก		



2317954221

BUU ITThesis 59930044 Independent study / recv: 12062561 10:13:00 / seq: 108

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้เขียน	ปี พ.ศ.	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ตัวแปร	ผลการศึกษา
ณภัช นาคเดือง	2552	ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, การศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง, อายุงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล	การดำเนินงาน	ผลการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการออกนอกของพนักงานในบางแง่มุม แต่ปัจจัยด้านจิตวิทยาและปัจจัยด้านจิตวิทยาไม่มีผลต่อพฤติกรรมการออกนอกของพนักงานในบางแง่มุม โดยจะพิจารณาจากผลของปัจจัยด้านจิตวิทยาและปัจจัยด้านจิตวิทยาในประเด็นการออกนอกของพนักงานในบางแง่มุมว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการออกนอกของพนักงานในประเด็นระดับมาจาก การศึกษาปริญญาโท โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.23
		ปัจจัยด้านจิตวิทยา			
		- ทัศนคติ			
		- ความก้าวหน้าในอาชีพ			
		ปัจจัยด้านจิตวิทยา			
		- นโยบายและการบริการ			
		- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน			
		- สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
		- ความมั่นคงในงาน			
		- เงินเดือน			

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้เขียน	ปี พ.ศ.	ตัวแปร	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ธานัชตรา สมนครจิตร และ กฤษ จรินทร์โท	2555	ปัจจัยส่วนบุคคล	อายุ, สถานภาพการสมรส, อาชีพการทำงาน, ภูมิลำเนา	การตัดสินใจลาออกของพนักงาน	ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยเชิงใจที่ ส่งผลกับการตัดสินใจลาออกอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอันเนื่องมาจากพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ให้ความสำเร็จในงานปีปัจจัยดังกล่าวนี้และต้องการแสดงความสามารถของตนเอง ในการทำงานจน งานที่ปฏิบัติสำเร็จ ล่วงและได้รับการมอบหมายความรับผิดชอบในงานเป็นแรงจูงใจมีผลทำให้การลาออก ลดลง ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ ในงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน และ ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน 2) ปัจจัยรักรักษาส่งผลกับการตัดสินใจลาออกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ใกล้ชิดกับพนักงานและมีผลต่อความ เป็นอยู่มากที่สุด ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน โดยปัจจัยรักรักษา จะส่งผลกับสิ่งแวดล้อมของงาน และเป็นตัวป้องกันความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้เมื่อพนักงาน ได้รับการตอบสนองปัจจัยอื่นอย่างเพียงพอแล้วจะมีการลาออกลดลง
		ปัจจัยรักรักษา	1. ความสำเร็จ 2. ความยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. การเลื่อนตำแหน่ง 6. ความเจริญเติบโต		
		ปัจจัยรักรักษา	1. บริษัทและนโยบายการบริหาร 2. บรรยากาศในการทำงาน 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5. ความสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชา 6. ความปลอดภัย และความมั่นคง 7. เงินเดือน		

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้เขียน	ปี	ตัวแปร	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ปกรณ์ ถิมาโยธิน	2555	ความผูกพันขององค์กร ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ความตั้งใจจะลาออก	ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดี ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจจะลาออกจากงาน ได้ร้อยละ 56.2) ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนความสมดุลของชีวิตกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) คุณลักษณะงาน ความเหมาะสมกับงาน โยชาพรพิชการ บุคคลและการมุ่งเน้นที่งานอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานผ่านความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความสมดุลของชีวิตกับงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานเฉพาะกลุ่มพนักงานทั่วไป และความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะกลุ่มหัวหน้างาน	

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้เขียน	ปี	หัวข้อ	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ลือชัย วงษ์ทอง	พ.ศ. 2555	1. สาระสำคัญของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง 1.1 การปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ 1.2 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของ นโยบาย 2. การแปลงนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปสู่ การปฏิบัติ 2.1 การกำหนดภารกิจและมอบหมาย งาน 2.2 ศึกษาและความพร้อมของ หน่วยงานปฏิบัติ 2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน 2.4 ระบบการกำกับติดตามผล	ระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ 1. การส่งเสริมสนับสนุน กำลังคนให้เพียงพอ 2. การจัดการแรงงานต่างด้าว 3. การลดปัญหาและความเสี่ยง จากการใช้แรงงานต่างด้าว	ผลการศึกษาโดยภาพรวมด้านระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ในการ ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองผู้ประกอบการในด้านการจัดการแรงงาน ต่างด้าวให้เป็นระบบ และการลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าวพบว่า การจัดการระบบแรงงานต่างด้าวยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควรจึงส่งผลไปถึงการลดปัญหาและ ความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว จึงทำให้ควบคุม ป้องกันปราบปรามได้ไม่เต็มที่ถือว่า จะเป็นเพราะความไม่เหมาะสมของนโยบายที่กำหนดมาไม่มีความสอดคล้องกับพื้นที่อำเภอแม่สอด	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้เขียน	ปี	หัวข้อ	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปร	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ศิวินันท์	พ.ศ. 2552	ความรู้, ความเข้าใจ, ความพึงพอใจ	ข้อมูลส่วนบุคคล	การประชาสัมพันธ์, ระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์, ทัศนคติ, ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	การประชาสัมพันธ์, ความก้าวหน้าในการทำงาน, การเจริญเติบโตในงานที่ทำ	ผลการศึกษพบว่า ความตั้งใจเปลี่ยนแปลงขึ้นกับความพึงพอใจในการดำเนินงาน ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 ส่วนความตั้งใจเปลี่ยนแปลงขึ้นกับปัจจัยที่ 1. ทัศนคติ, 2. เปลี่ยนงานในองค์กรเดิม
		ปัจจัยเชิงจิต		การประชาสัมพันธ์, ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	การประชาสัมพันธ์, ความก้าวหน้าในการทำงาน, การเจริญเติบโตในงานที่ทำ	ผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5
		ปัจจัยด้านงาน		การประชาสัมพันธ์, ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	การประชาสัมพันธ์, ความก้าวหน้าในการทำงาน, การเจริญเติบโตในงานที่ทำ	
		ปัจจัยด้านสังคม		การประชาสัมพันธ์, ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	การประชาสัมพันธ์, ความก้าวหน้าในการทำงาน, การเจริญเติบโตในงานที่ทำ	
		ปัจจัยด้านจิตวิทยา		การประชาสัมพันธ์, ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	การประชาสัมพันธ์, ความก้าวหน้าในการทำงาน, การเจริญเติบโตในงานที่ทำ	
		ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ		การประชาสัมพันธ์, ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	การประชาสัมพันธ์, ความก้าวหน้าในการทำงาน, การเจริญเติบโตในงานที่ทำ	
		ปัจจัยด้านสังคม		การประชาสัมพันธ์, ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	การประชาสัมพันธ์, ความก้าวหน้าในการทำงาน, การเจริญเติบโตในงานที่ทำ	
		ปัจจัยด้านจิตวิทยา		การประชาสัมพันธ์, ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	การประชาสัมพันธ์, ความก้าวหน้าในการทำงาน, การเจริญเติบโตในงานที่ทำ	
		ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ		การประชาสัมพันธ์, ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	การประชาสัมพันธ์, ความก้าวหน้าในการทำงาน, การเจริญเติบโตในงานที่ทำ	

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้เขียน	ปี	ตัวแปร	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ศศิ อ่วมเพ็ง	2552	ปัจจัยส่วนบุคคล 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) อายุงาน 5) ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1) ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยด้านโอกาสและ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามอิทธิพล ที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในส่วนขององค์กษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลงานวิจัย พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
					การบริหารงาน 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 4) ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ



## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้เขียน	ปี พ.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปร	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
อภาศิริ พันธุ์	2552	1. ภาระงาน 2. การติดต่อ 3. ค่าตอบแทน 4. การกระจายความยุติธรรม 5. ความร่วมมือ 6. การฝึกอบรมทั่วไป	การออก	การออก	ผลการศึกษาพบว่า ภาระงานต่างทำให้ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในตนเองน้อยเพราะไม่ว่าจะย้ายงานไปที่ไหนลักษณะงาน และค่าตอบแทนจะมีความใกล้เคียงกันเป็นส่วนใหญ่ว่า ความพึงพอใจในงานจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงงานต่างต่างเวลาออกจากงาน และด้านความสัมพันธ์ในงานผลการศึกษา พบว่า ภาระงานต่างต่างส่วนใหญ่ให้ความผูกพันกับคนซึ่งหมายถึงเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และนายจ้าง แต่ไม่ได้ให้ความผูกพันกับตัวองค์กรและผู้วิจัย มีข้อค้นพบว่า เมื่อแรงงานต่างต่างเกิดความสัมพันธ์อันดีกับตัวบุคคลประกอบกับ ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่อะไรจะเกิดความผูกพัน ในการทำงาน ส่งผลทำให้ ลดอัตราการลาออกได้ทั้งผู้วิจัยมีข้อค้น พบว่าสาเหตุการลาออกของแรงงานต่างต่างต่างนั้น มีอีกหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่ออัตราการออกมากที่สุด นั่นคือ ตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอก แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) ความจำเป็นส่วนบุคคล เช่นการลาออกกลับภูมิลำเนาเพื่อไปคลอดลูก 2) ความต้องการทางสังคม เช่น ออกไปเล่นที่ทำงานใหม่ 3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานที่เป็นคน ไทยไม่ยอมรับ และผลการศึกษาแนวทางการเสนอแนะในการลดปัญหาการลาออกของแรงงานต่างต่างด้วยสถิติพบว่ามีพื้นที่พบว่า หน่วยงานรัฐควรปรับปรุงประสิทธิภาพการขึ้น ทะเบียนแรงงานต่างต่างทำให้คุ้มครองจ้างและแรงงานต่างต่างเพิ่มมากขึ้น ด้านองค์กรควรเพิ่มความใส่ใจส่วนบุคคลเข้าไปกับการทำงานหรือการบริหารจัดการแรงงานต่างต่าง เพื่อให้ได้สิทธิ์ทำเทียบกัน

### ตารางที่ 6 สรุปตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธภาพของการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	สุภาพรณ์ อินทแพทย์	ชมเพลิน วุฒิก	ณปภัศ นาคเดือทอง	ธัญชตรา ศรัศจิด	ปกรณ์ ลิ้มโยธิน	ก้อย วงษ์ทอง	สุธิดา คิวนนท์	ศศิ อ่วมเพ็ง	อากาศิ พันธุ์
	2550	2552	2552	2555	2555	2555	2555	2558	2559
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>									
เพศ	N/A	N/A	N/A	x	N/A	N/A	/	x	N/A
อายุ	N/A	N/A	N/A	x	N/A	N/A	x	x	N/A
สถานภาพ	N/A	N/A	N/A	x	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ระดับการศึกษา	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	x	x	N/A
อาชีพการทำงาน	N/A	N/A	N/A	/	N/A	N/A	N/A	x	N/A
รายได้ต่อเดือน	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	x	x	N/A
ตำแหน่ง	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ภูมิลำเนา	N/A	N/A	N/A	/	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง</b>									
ความพึงพอใจ	/	N/A	N/A	N/A	/	N/A	N/A	N/A	N/A
ความจำเป็นส่วนบุคคล	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	/
ความต้องการทางสังคม	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	/
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	/
ปัจจัยจิตใจ	N/A	N/A	N/A	/	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ปัจจัยบำรุงรักษา	N/A	N/A	N/A	/	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	ศกภภรณ์ อินทแพทยซ์	ณปภัส นาคเจือทอง	ธณังตรา สมัครจิตร	ปภรณ์ ตี๋โยธิน	ลือชัย วงษ์ทอง	สุธิดา คิวนนท์	ศศิ อ่วมเพ็ง	อภากิรี พันธุ์
	2550	2552	2555	2555	2555	2555	2558	2559
ความผูกพันตนเองครั้ง	N/A	N/A	N/A	/	N/A	N/A	N/A	N/A
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	N/A	N/A	N/A	/	N/A	N/A	N/A	N/A
ความสมดุลของชีวิตกับงาน	N/A	N/A	N/A	/	N/A	N/A	N/A	N/A
คุณลักษณะงาน	N/A	N/A	N/A	//	N/A	N/A	N/A	N/A
ความเหมาะสมกับงาน	N/A	N/A	N/A	//	N/A	N/A	N/A	N/A
นโยบายทรัพยากรบุคคล	N/A	N/A	N/A	//	N/A	N/A	N/A	N/A
การมุ่งเน้นที่งบการเงิน	N/A	N/A	N/A	//	N/A	N/A	N/A	N/A
ความซื่อสัตย์/จรรยาบรรณ	N/A	N/A	N/A	//	N/A	N/A	N/A	N/A
ความสมดุลชีวิตกับงาน	N/A	N/A	N/A	/	N/A	N/A	N/A	N/A
ลักษณะบทบาทหน้าที่	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ความชัดเจนบทบาทหน้าที่	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ผู้บังคับบัญชา	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
เพื่อนร่วมงาน	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
โอกาสก้าวหน้า	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

หมายเหตุ: / หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน // หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงลบ x หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน N/A หมายถึง ไม่ได้นำมาวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ เพื่อศึกษาการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวนทั้งสิ้น 123 คน (ดังตารางที่ 4)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ, อายุ, สัญชาติ, ศาสนา, สถานภาพ และข้อมูลการทำงาน ได้แก่ อายุงานการทำงานในประเทศไทย, อายุการทำงานที่ปัจจุบัน, และประเภทร้านที่ทำงานในปัจจุบัน จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด โดยประยุกต์มาตราส่วนการวัดผลแบบ Osgood's Scale ซึ่งเป็นมาตราส่วนการวัดผลที่ใช้หลักความแตกต่างทางด้านความหมายทางภาษาเป็นมาตรวัด โดยภาษาที่ใช้จะอยู่ในรูปแบบค่าคุณศัพท์ทางบวก และทางลบ ซึ่งเป็นการใช้ภาษาที่มีลักษณะคำตรงกันข้าม สำหรับแบบสอบถามความพึงพอใจมีทั้งสิ้น จำนวน 33 ข้อ แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ (1) โอกาสในความก้าวหน้า จำนวน 2 ข้อ, (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ, (3) สภาพทางสังคมของงาน จำนวน 4 ข้อ, (4) ความมั่นคงปลอดภัย จำนวน 3 ข้อ, (5) ลักษณะงานในตัวเอง จำนวน 3 ข้อ (6) การบริหารจัดการ จำนวน 4 ข้อ (7) ค่าจ้างและค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ (8) การดูแลของผู้บังคับบัญชา 3 ข้อ, (9) ผลประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ



231794221

BUU-IThesis 59930044 Independent study / rev: 12062561 10:13:00 / seq: 108

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1. คุณศัพท์เชิงบวก ให้ 3 คะแนน
2. คุณศัพท์เชิงลบ ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเปลี่ยนงาน เป็นข้อคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงาน โปธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี จากนั้นมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยกำหนดนิยามศัพท์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ และแบบสอบถามการเปลี่ยนงาน และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง, ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ และ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทางภาษาแปลเป็น 3 ภาษา ได้แก่ ภาษากัมพูชา ภาษาเมียนมา และภาษาลาว
5. นำข้อเสนอการวิจัยและแบบสอบถาม ส่งให้คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยรัฐกิจพิจารณาโดยมีมติรับรอง (ตามเอกสารเลขที่ 46-2561 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561)
6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับแรงงานต่างชาติในตลาดอมร อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่า Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.91 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ทำบัญชีจำนวนร้าน และจำนวนแรงงานต่างชาติของแต่ละร้าน
2. นัดหมายแรงงาน ครั้งละไม่เกิน 10 คน ในการนัดหมายแต่ละครั้งจะคำนึงถึงสัญชาติและศาสนาของแรงงานต่างชาติเป็นกลุ่มเดียวกัน ณ บริเวณลานทำกิจกรรมใกล้ที่พักอาศัย เพื่อให้รู้สึกกังวลถึงผลกระทบในการทำงาน หรือสภาวะกดดันจากนายจ้าง ระยะเวลาในการตอบคำถามโดยประมาณ 20-30 นาที
3. ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่แรงงานต่างชาติ ว่าการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลในการวิจัย เพื่อประกอบการเรียนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การนำเสนอข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำเสนอเป็นภาพรวม ซึ่งจะไม่มีความกระทบกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลได้ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้น่าจะเป็นประโยชน์แก่ภาครัฐ รวมถึงนายจ้างในการแก้ปัญหาแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และลดอัตราการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ
4. การเก็บข้อมูลจะมีการอธิบายเครื่องมือการวิจัย วิธีการตอบคำถามในแต่ละส่วนให้ชัดเจน ทั้งนี้ แรงงานต่างชาติจะต้องยินยอมให้ข้อมูล โดยอาจยินยอมด้วยวาจา หรือเซ็นเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และสามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลได้เมื่อเกิดความลำบากใจที่จะให้ข้อมูล
5. แจกแบบสอบถามให้กับผู้ให้ข้อมูลตามสัญชาติกัมพูชา สัญชาติเมียนมา และสัญชาติลาว
6. ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อนำไปบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
7. ในงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลเมื่อ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่แรงงานต่างชาติยังสามารถย้ายที่ทำงานและเปลี่ยนนายจ้างได้ เนื่องจากมีการผ่อนผันระยะการปฏิบัติตาม พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างชาติ พ.ศ. 2560

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ, อายุ, สัญชาติ, ศาสนา, สถานภาพ และข้อมูลการทำงาน อายุงานการทำงานในประเทศไทย, อายุการทำงานที่

ปัจจุบัน, และประเพณีที่ทำงานในปัจจุบัน โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ (1) โอกาสในความก้าวหน้า, (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน, (3) สภาพทางสังคมของงาน, (4) ความมั่นคงปลอดภัย, (5) ลักษณะงานในตัวเอง, (6) การบริหารจัดการ, (7) ค่าจ้างและค่าตอบแทน, (8) การดูแลของผู้บังคับบัญชา, (9) ผลประโยชน์ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการเปลี่ยนงาน โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานกับการเปลี่ยนงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test)

#### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผล โดยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลผล (สิน พันธุ์พินิจ, 2547, หน้า 161) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.00 หมายถึง แรงงานต่างชาติมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงงานต่างชาติมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงงานต่างชาติมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติใน ตลาตลาน โพรธินาเกลือ จังหวัดชลบุรี เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของ ประชากร คือ แรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างในตลาตลาน โพรธินาเกลือ จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 123 คน โดยได้รับความร่วมมือในการทำแบบสอบถามทั้งสิ้น 123 ชุด แบบสอบถามมีความ สมบูรณ์ในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีลำดับในการนำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ

ตอนที่ 3 ข้อมูลการเปลี่ยนงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง	ประชากร
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
$\mu$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
$\sigma$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 123)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	74	60.16
หญิง	49	39.84



ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
อายุไม่เกิน 25 ปี	13	10.57
อายุ 26-30 ปี	61	49.59
อายุ 31-35 ปี	39	31.71
อายุมากกว่า 35 ปี	10	8.13
<b>สัญชาติ</b>		
กัมพูชา	77	62.60
เมียนมา	28	22.76
ลาว	13	10.57
อื่น ๆ	5	4.07
<b>ศาสนา</b>		
ศาสนาพุทธ	93	75.61
ศาสนาอิสลาม	25	20.32
อื่น ๆ	5	4.07
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	40	32.52
สมรส	81	65.85
หย่าร้าง/ หม้าย	2	1.63

จากตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 123) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.16 และ เพศหญิง ร้อยละ 39.84 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 49.59 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-35 ปี อายุไม่เกิน 25 ปี และ อายุมากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.71, 10.57 และ 8.13 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสัญชาติกัมพูชา ร้อยละ 62.60 รองลงมาคือ เมียนมา ลาว และอื่น ๆ ร้อยละ 22.76, 10.57, 4.07 ตามลำดับ แรงงานต่างชาติดังกล่าว 3 ใน 4 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 75.61 รองลงมาคือ ศาสนาอิสลาม และอื่น ๆ ร้อยละ 20.33, 4.07 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีแรงงานต่างชาติดำเนินสถานสมรส ร้อยละ 65.85 รองลงมาคือ โสด และหย่าร้าง/ หม้าย ร้อยละ 32.52 และ 1.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลการทำงาน (N = 123)

ข้อมูลการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย		
ไม่เกิน 1 ปี	16	13.01
มากกว่า 1-3 ปี	23	18.70
มากกว่า 3-5 ปี	31	25.20
มากกว่า 5 ปี	53	43.09
ระยะเวลาการทำงานที่ปัจจุบัน		
ไม่เกิน 1 ปี	14	11.38
มากกว่า 1-3 ปี	24	19.51
มากกว่า 3-5 ปี	33	26.83
มากกว่า 5 ปี	52	42.28
ประเภทร้านที่ทำงานในปัจจุบัน		
ร้านขายของสด	59	47.97
ร้านขายของแห้ง/ร้านของชำ	21	17.07
ร้านขายอาหาร/ เครื่องดื่ม	12	9.76
ร้านรับปรุงอาหาร (ย่าง/ ลวก/ นึ่ง)	23	18.70
โรงงานน้ำแข็ง	8	6.50
จำนวนแรงงานในร้าน		
1 คน	14	11.38
2 คน	39	31.71
3 คน	19	15.45
4 คน	10	8.13
5 คน	16	13.01
6 คน	18	14.63
7 คน	7	5.69

จากตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลการทำงาน แรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการ

ทำงานในประเทศไทยมากกว่า 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.28 รองลงมาคือ มากกว่า 3-5 ปี มากกว่า 1-3 ปี และ ไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 26.83, 19.51 และ 11.38 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาระยะเวลาการทำงานที่ปัจจุบันพบว่า แรงงานทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.28 รองลงมาคือ มากกว่า 3-5 ปี มากกว่า 1-3 ปี และ ไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 26.83, 19.51 และ 11.38 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานร้านขายของสด มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.97 รองลงมาคือ ร้านรับปรุงอาหาร ร้านขายของแห้ง/ ร้านของชำ ร้านขายอาหาร/ เครื่องดื่ม และ โรงน้ำแข็ง ร้อยละ 18.70, 17.07, 9.76 และ 6.50 ตามลำดับ และในร้านมีแรงงานต่างชาติจำนวน 2 คน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.71 รองลงมาคือ 3 คน 6 คน 5 คน 1 คน 4 คน และ 7 คน ร้อยละ 15.45, 14.63, 13.01, 11.38, 8.13 และ 5.69 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานด้าน โอกาสในความก้าวหน้าของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี (N = 123)

	ความพึงพอใจในการทำงาน			μ	σ	แปลความ
	1	2	3			
1. โอกาสในความก้าวหน้า						
1.1 การประเมินผลงานจากนายจ้าง	5 (4.07)	7 (5.69)	111 (90.24)	2.86	0.45	มาก
1.2 แนวโน้มการได้ปรับเพิ่มเงินเดือนหากทำงานในร้านนี้ต่อไป	3 (2.44)	39 (31.71)	81 (65.85)	2.63	0.53	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>				<b>2.75</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้าน โอกาสในความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.75$ ,  $\sigma = 0.35$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลงานจากนายจ้าง เป็นอันดับ 1

( $\mu = 2.86$ ,  $\sigma = 0.45$ ) รองลงมาคือ แนวโน้มการได้ปรับเพิ่มเงินเดือนหากทำงานในร้านนี้ต่อไป ( $\mu = 2.63$  ( $\sigma = 0.53$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี (N = 123)

	ความพึงพอใจในการทำงาน			$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	1	2	3			
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
2.1 ความปลอดภัยของสภาพการทำงาน	3 (2.46)	23 (18.85)	96 (78.69)	2.81	0.74	มาก
2.2 สภาพอากาศภายในร้าน	6 (4.92)	59 (48.36)	57 (46.72)	2.47	0.83	มาก
2.3 อุปกรณ์ใช้งานภายในร้าน	0 (0.00)	4 (3.25)	119 (96.75)	2.97	0.18	มาก
2.4 ผลของสภาพการทำงานต่อสุขภาพ	0 (0.00)	44 (35.77)	79 (64.23)	2.64	0.48	มาก
2.5 จำนวนชั่วโมงการทำงาน/วัน	1 (0.81)	25 (20.33)	97 (78.86)	2.78	0.43	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>				<b>2.73</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.73$ ,  $\sigma = 0.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกข้อ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่ออุปกรณ์ใช้งานภายในร้าน เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.18$ ) รองลงมาคือ ความปลอดภัยของสภาพการทำงาน ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = 0.74$ ), จำนวนชั่วโมงการทำงาน/วัน ( $\mu = 2.78$ ,  $\sigma = 0.43$ ), ผลของสภาพการทำงานต่อสุขภาพ ( $\mu = 2.64$ ,  $\sigma = 0.48$ ) และสภาพอากาศภายในร้าน ( $\mu = 2.47$ ,  $\sigma = 0.83$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการ  
ทำงานด้านสภาพทางสังคมของงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ  
จังหวัดชลบุรี

	ความพึงพอใจในการทำงาน			$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	1	2	3			
3. สภาพทางสังคมของงาน						
3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (n = 108)	0 (0.00)	1 (0.93)	107 (99.07)	2.99	0.10	มาก
3.2 การทำงานกับเพื่อน ร่วมงาน (n = 108)	0 (0.00)	1 (0.93)	107 (99.07)	2.99	0.10	มาก
3.3 ความร่วมมือกับเพื่อน ร่วมงาน (n = 107)	0 (0.00)	3 (2.80)	104 (97.20)	2.97	0.17	มาก
3.4 การได้เป็นลูกจ้างของ ร้านนี้ (n = 122)	1 (0.82)	9 (7.38)	112 (91.80)	2.91	0.32	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย (n = 107)</b>				<b>2.96</b>	<b>0.11</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านสภาพทางสังคมของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\mu = 2.96$ ,  $\sigma = 0.11$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดข้อ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 2.99$ ,  $\sigma = 0.10$ ) รองลงมาคือ ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.17$ ) และการได้เป็นลูกจ้างของร้านนี้ ( $\mu = 2.91$ ,  $\sigma = 0.32$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
ในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์  
นาเกลือจังหวัดชลบุรี (N = 123)

	ความพึงพอใจในการทำงาน			$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	1	2	3			
4. ความมั่นคงปลอดภัย						
4.1 สัญญาว่าจ้างทำงาน	0 (0.00)	4 (3.25)	119 (96.75)	2.97	0.18	มาก
4.2 การได้รับความช่วยเหลือ จากนายจ้างในขณะที่ทำงาน	0 (0.00)	7 (5.69)	116 (94.31)	2.94	0.23	มาก
4.3 ระดับความตึงเครียดในการ ทำงาน	7 (5.69)	44 (35.77)	72 (58.54)	2.53	0.60	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>				<b>2.81</b>	<b>0.27</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.81, \sigma = 0.27$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ กล่าวคือ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสัญญาว่าจ้างทำงาน เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 2.97, \sigma = 0.18$ ) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างในขณะที่ทำงาน ( $\mu = 2.94, \sigma = 0.23$ ) และระดับความตึงเครียดในการทำงาน ( $\mu = 2.53, \sigma = 0.60$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
ในการทำงานด้านลักษณะงานในตัวของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์  
นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

	ความพึงพอใจในการทำงาน			$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	1	2	3			
5. ลักษณะงานในตัวเอง						
5.1 การได้รับคำแนะนำ เกี่ยวกับการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน (n = 109)	0 (0.00)	3 (2.75)	106 (97.25)	2.97	0.16	มาก
5.2 ความไว้วางใจจาก นายจ้าง (n = 123)	0 (0.00)	13 (10.57)	110 (89.43)	2.89	0.31	มาก
5.3 การวางแผนทำงานด้วย ตัวเอง (n = 123)	11 (8.94)	68 (55.29)	44 (35.77)	2.27	0.62	ปานกลาง
<b>คะแนนเฉลี่ย (n = 109)</b>				<b>2.69</b>	<b>0.26</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานในตัวเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.69, \sigma = 0.26$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับ การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 2.97, \sigma = 0.16$ ) รองลงมาคือ ความไว้วางใจ จากนายจ้าง ( $\mu = 2.89, \sigma = 0.31$ ) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อการวางแผนทำงาน ด้วยตัวเอง ( $\mu = 2.27, \sigma = 0.62$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
ในการทำงานด้านการบริหารจัดการของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ  
จังหวัดชลบุรี (N = 123)

	ความพึงพอใจในการทำงาน			$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	1	2	3			
6. การบริหารจัดการ						
6.1 ความเข้าใจลูกจ้าง/ การให้ กำลังใจจากนายจ้าง	4 (3.25)	3 (2.44)	116 (94.31)	2.91	0.38	มาก
6.2 การรักษาคำพูดของนายจ้าง	2 (1.63)	5 (4.07)	116 (94.30)	2.93	0.32	มาก
6.3 การสั่งงานของนายจ้าง	1 (0.81)	10 (8.13)	112 (91.06)	2.90	0.32	มาก
6.4 การมอบหมายงาน	0 (0.00)	10 (8.13)	113 (91.87)	2.92	0.27	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>				<b>2.91</b>	<b>0.27</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.91$ ,  $\sigma = 0.27$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ กล่าวคือ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการรักษาคำพูดของนายจ้างเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.32$ ) รองลงมาคือ การมอบหมายงาน ( $\mu = 2.92$ ,  $\sigma = 0.27$ ), ความเข้าใจลูกจ้าง/ การให้กำลังใจจากนายจ้าง ( $\mu = 2.91$ ,  $\sigma = 0.38$ ) และการสั่งงานของนายจ้าง ( $\mu = 2.90$ ,  $\sigma = 0.32$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
ในการทำงานด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์  
นาเกลือ จังหวัดชลบุรี (N = 123)

	ความพึงพอใจในการทำงาน			$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	1	2	3			
7. ค่าจ้างและค่าตอบแทน						
7.1 การได้รับเงินพิเศษ	2 (1.63)	52 (42.28)	69 (56.09)	2.54	0.53	มาก
7.2 การได้รับเงินพิเศษเมื่อ ทำงานในเทศกาลต่าง ๆ	2 (1.63)	16 (13.01)	105 (85.36)	2.84	0.41	มาก
7.3 อัตราค่าจ้างกับการดำรงชีวิต	0 (0.00)	3 (2.44)	120 (97.56)	2.98	0.15	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>				<b>2.79</b>	<b>0.28</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.79$ ,  $\sigma = 0.28$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่ออัตราค่าจ้างกับการดำรงชีวิต เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.15$ ) รองลงมาคือ การได้รับเงินพิเศษเมื่อทำงานในเทศกาลต่าง ๆ ( $\mu = 2.84$ ,  $\sigma = 0.41$ ) และการได้รับเงินพิเศษ ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.53$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
ในการทำงานด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชาของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์  
นาเกลือ จังหวัดชลบุรี (N = 123)

	ความพึงพอใจในการทำงาน			$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	1	2	3			
8. การดูแลของผู้บังคับบัญชา						
8.1 นายจ้างแบ่งงานตาม ความสามารถของลูกจ้าง	0 (0.00)	10 (8.13)	113 (91.87)	2.92	0.27	มาก
8.2 การให้ความช่วยเหลือ/ ให้คำปรึกษาปัญหาชีวิต, ปัญหา ครอบครัวจากนายจ้าง	1 (0.81)	5 (4.07)	117 (95.12)	2.94	0.27	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>				<b>2.93</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93, \sigma = 0.25$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการให้ความช่วยเหลือ/ ให้คำปรึกษาปัญหาชีวิต, ปัญหาครอบครัวจากนายจ้าง เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 2.94, \sigma = 0.27$ ) รองลงมาคือ นายจ้างแบ่งงานตามความสามารถของลูกจ้าง ( $\mu = 2.92, \sigma = 0.27$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจ  
ในการทำงานด้านผลประโยชน์ของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัด  
ชลบุรี (N = 123)

	ความพึงพอใจในการทำงาน			$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	1	2	3			
9. ผลประโยชน์						
9.1 การได้หยุดพักอย่างน้อย วันละ 1 ชม./ วัน	1 (0.81)	83 (67.48)	39 (31.71)	2.31	0.48	ปานกลาง
9.2 การได้หยุดพักอย่างน้อย 1 วัน/ สัปดาห์	0 (0.00)	24 (19.51)	99 (80.49)	2.80	0.40	มาก
9.3 สวัสดิการอาหาร/ ที่พักจาก นายจ้าง	1 (0.81)	51 (41.46)	71 (57.73)	2.57	0.51	มาก
9.4 ค่าจ้างค่าตอบแทนเมื่อ ทำงานล่วงเวลา	1 (0.81)	19 (15.45)	103 (83.74)	2.83	0.40	มาก
9.5 สิทธิประโยชน์ ประกันสังคม	0 (0.00)	1 (0.81)	122 (99.19)	2.99	0.09	มาก
9.6 สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ อื่น ๆ	0 (0.00)	3 (2.44)	120 (97.56)	2.98	0.15	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>				<b>2.75</b>	<b>0.17</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.75$ ,  $\sigma = 0.17$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก ยกเว้นการได้หยุดพักอย่างน้อย วันละ 1 ชม./ วัน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง กล่าวคือ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ประกันสังคม เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 2.99$ ,  $\sigma = 0.09$ ) รองลงมาคือ สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพอื่น ๆ ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.15$ ), ค่าจ้างค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลา ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = 0.40$ ), การได้หยุดพักอย่างน้อย 1 วัน/ สัปดาห์ ( $\mu = 2.80$ ,  $\sigma = 0.40$ ), สวัสดิการอาหาร/ ที่พักจากนายจ้าง ( $\mu = 2.57$ ,  $\sigma = 0.51$ ) และ

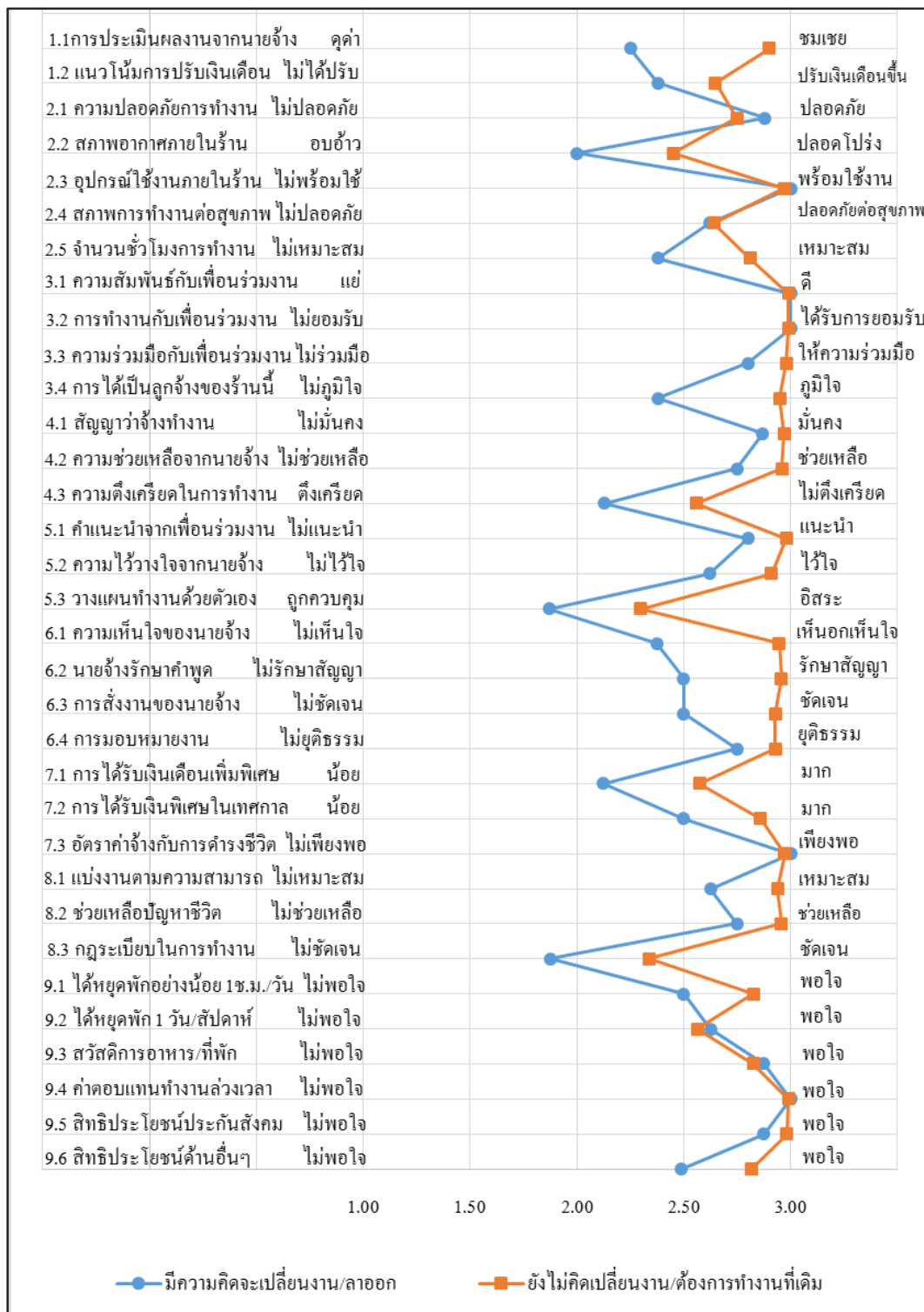
การได้หยุดพักอย่างน้อยวันละ 1 ชม./ วัน ( $\mu = 2.31$ ,  $\sigma = 0.48$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความของระดับความพึงพอใจ  
ในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

	N	$\mu$	$\sigma$	แปลความ
1. ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	123	2.75	0.35	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	123	2.73	0.36	มาก
3. ด้านสภาพทางสังคมของงาน	107	2.96	0.11	มาก
4. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	123	2.81	0.27	มาก
5. ด้านลักษณะจูงใจในตัวเอง	109	2.69	0.26	มาก
6. ด้านการบริหารจัดการ	123	2.91	0.27	มาก
7. ด้านค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน	123	2.79	0.28	มาก
8. ด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชา	123	2.93	0.25	มาก
9. ด้านผลประโยชน์	123	2.75	0.17	มาก
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>107</b>	<b>2.81</b>	<b>0.17</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 18 จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความของระดับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = 0.17$ ) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้านกล่าวคือ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พึงพอใจในด้านสภาพทางสังคมของงาน เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 2.96$ ,  $\sigma = 0.11$ ) รองลงมาคือ ด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.25$ ), ด้านการบริหารจัดการ ( $\mu = 2.91$ ,  $\sigma = 0.27$ ), ด้านความมั่นคงปลอดภัย ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = 0.27$ ), ด้านค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน ( $\mu = 2.79$ ,  $\sigma = 0.28$ ), ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ( $\mu = 2.75$ ,  $\sigma = 0.35$ ), ด้านผลประโยชน์ ( $\mu = 2.75$ ,  $\sigma = 0.17$ ), ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 2.73$ ,  $\sigma = 0.36$ ) และด้านลักษณะจูงใจในตัวเอง ( $\mu = 2.69$ ,  $\sigma = 0.26$ ) ตามลำดับ



ภาพที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี  
จำแนกตามแนวโน้มการเปลี่ยนงาน

จากภาพที่ 3 พบว่า แรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ทั้งผู้ที่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน/ ลาออก และยังไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออก มีคะแนนความพึงพอใจค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับแรกเหมือนกันคือ ข้อคำถามที่ 5.3 วางแผนทำงานด้วยตัวเอง, 8.3 ภาวะเบียดในการทำงาน และ 2.2 สภาพอากาศภายในร้าน อย่างไรก็ตามแรงงานต่างชาติที่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน/ ลาออกมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของทั้ง 3 ข้อน้อยกว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของแรงงานต่างชาติที่ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน/ ลาออก

### ตอนที่ 3 ข้อมูลการเปลี่ยนงาน/ ลาออก

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละการเปลี่ยนงานในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

การเปลี่ยนงานในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	120	97.56
เคยเปลี่ยนงาน	3	2.44
เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 1 ครั้ง	3	100.00
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 19 จำนวนและร้อยละการเปลี่ยนงานในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 97.56 และเคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 2.44

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละการเปลี่ยนงานในระยะ 1 เดือนข้างหน้าของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

การเปลี่ยนงานในระยะ 1 เดือนข้างหน้า	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม	115	93.50
มีความคิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก	8	6.50
นายจ้าง	3	37.50

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การเปลี่ยนงานในระยะ 1 เดือนข้างหน้า	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อนร่วมงาน	0	0.00
ครอบครัว	4	50.00
กฎหมาย/ ค่าธรรมเนียม	1	12.50
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละการเปลี่ยนงานในระยะ 1 เดือนข้างหน้า ของแรงงานต่างชาตินในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม คิดเป็นร้อยละ 93.50 และมีความคิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกคิดเป็นร้อยละ 6.50

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออกส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ สาเหตุจากนายจ้าง และสาเหตุจากกฎหมาย/ ค่าธรรมเนียมคิดเป็นร้อยละ 37.50 และ 12.50 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาตินในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

เพศ	ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม	มีความคิดจะ เปลี่ยนงาน/ ลาออก	รวม
ชาย	70 (94.59)	4 (5.41)	74 (100.00)
หญิง	45 (91.84)	4 (8.16)	49 (100.00)
<b>รวม</b>	<b>115 (93.50)</b>	<b>8 (6.50)</b>	<b>123 (100.00)</b>

$\chi^2 = .369$ , Exact. Sig. = .712

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมากกว่าร้อยละ 90 ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม จากการวิเคราะห์ไคสแควร์ พบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

อายุ	ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม	มีความคิดจะ เปลี่ยนงาน/ ลาออก	รวม
อายุไม่เกิน 25 ปี	11 (84.62)	2 (15.38)	13 (100.00)
อายุ 26-30 ปี	57 (93.44)	4 (6.56)	61 (100.00)
อายุ 31-35 ปี	37 (94.87)	2 (5.13)	39 (100.00)
อายุมากกว่า 35 ปี	10 (100.00)	0 (0.00)	10 (100.00)
<b>รวม</b>	<b>115 (93.50)</b>	<b>8 (6.50)</b>	<b>123 (100.00)</b>

$\chi^2 = 2.503$ , Exact. Sig. = .533

เมื่อพิจารณาจากแรงงานต่างชาติที่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 93.50 ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม เมื่อแยกตามช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ทั้งหมด ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม รองลงมาคือ อายุ 31-35 ปี, อายุ 26-30 ปี และ อายุไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 94.87, 93.44 และ 84.62 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ไคสแควร์ พบว่า อายุของแรงงานต่างชาติไม่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างสัญชาติกับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาตินในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

สัญชาติ	ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม	มีความคิดจะ เปลี่ยนงาน/ ลาออก	รวม
กัมพูชา	73 (94.81)	4 (5.19)	77 (100.00)
เมียนมา	25 (89.29)	3 (10.71)	28 (100.00)
ลาว	12 (92.31)	1 (7.69)	13 (100.00)
อื่น ๆ	5 (100.00)	0 (0.00)	5 (100.00)
<b>รวม</b>	<b>115 (93.50)</b>	<b>8 (6.50)</b>	<b>123 (100.00)</b>

$\chi^2 = 1.411$ , Exact. Sig. = .607

เมื่อพิจารณาจากแรงงานต่างชาตินที่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม จำแนกตามสัญชาติของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสัญชาติอื่น ๆ ทั้งหมด ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม รองลงมาคือ กัมพูชา, ลาว และเมียนมา คิดเป็นร้อยละ 94.81, 92.31 และ 89.29 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ไคสแควร์ พบว่า สัญชาติของแรงงานต่างชาตินี้ไม่มี ความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์  
นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

ศาสนา	ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม	มีความคิดจะ เปลี่ยนงาน/ ลาออก	รวม
พุทธ	88 (94.62)	5 (5.38)	93 (100.00)
อิสลาม	22 (88.00)	3 (12.00)	25 (100.00)
อื่น ๆ	5 (100.00)	0 (0.00)	5 (100.00)
<b>รวม</b>	<b>115 (93.50)</b>	<b>8 (6.50)</b>	<b>123 (100.00)</b>

$$\chi^2 = 1.784, \text{Exact. Sig.} = .548$$

เมื่อพิจารณาจากแรงงานต่างชาติที่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 93.50 ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม เมื่อแยกตามศาสนาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่นับถือศาสนาอื่น ๆ ทั้งหมด ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม รองลงมาคือ พุทธ และอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 94.62 และ 88.00 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ไคสแควร์ พบว่า ศาสนาของแรงงานต่างชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานการทำงานที่ปัจจุบันกับการเปลี่ยนงานของแรงงาน  
ต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

อายุงานการทำงานที่ปัจจุบัน	ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม	มีความคิดจะ เปลี่ยนงาน/ ลาออก	รวม
ไม่เกิน 3 ปี	32 (84.21)	6 (15.79)	38 (100.00)
3-5 ปี	31 (93.94)	2 (12.00)	33 (100.00)
มากกว่า 5 ปี	52 (100.00)	0 (0.00)	52 (100.00)
<b>รวม</b>	<b>115</b> <b>(93.50)</b>	<b>8</b> <b>(6.50)</b>	<b>123</b> <b>(100.00)</b>

$\chi^2 = 9.016$ , Exact. Sig. = .004

เมื่อพิจารณาจากแรงงานต่างชาติที่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม จำแนกตามช่วงอายุงานการทำงานที่ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ทั้งหมด ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม รองลงมาคือ 3-5 ปี และไม่เกิน 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 93.94 และ 84.21 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ไคสแควร์ พบว่า อายุงานการทำงานที่ปัจจุบันของแรงงานต่างชาติมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาด  
ลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

สถานภาพ	ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม	มีความคิดจะ เปลี่ยนงาน/ ลาออก	รวม
โสด	35	5	40
สมรส	(87.50)	(12.50)	(100.00)
หย่าร้าง/ หม้าย	78	3	81
	(96.30)	(3.70)	(100.00)
	2	0	2
	(100.00)	(0.00)	(100.00)
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>8</b>	<b>123</b>
	<b>(93.50)</b>	<b>(6.50)</b>	<b>(100.00)</b>

$\chi^2 = 3.549$ , Exact. Sig. = .226

เมื่อพิจารณาจากแรงงานต่างชาติที่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้ายทั้งหมด ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม รองลงมาคือ สมรส และ โสดคิดเป็นร้อยละ 96.30 และ 87.50 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ไคสแควร์ พบว่า สถานภาพของแรงงานต่างชาติไม่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของร้านกับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาด  
ลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

ประเภทร้าน	ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม	มีความคิดจะ เปลี่ยนงาน/ ลาออก	รวม
ร้านขายของสด	53 (89.83)	6 (10.17)	59 (100.00)
ร้านขายของแห้ง	20 (95.24)	1 (4.76)	21 (100.00)
ร้านอาหารและเครื่องดื่ม/ รับปรุงอาหาร	34 (97.14)	1 (2.86)	35 (100.00)
โรงน้ำแข็ง	8 (100.00)	0 (0.00)	8 (100.00)
<b>รวม</b>	<b>115 (93.50)</b>	<b>8 (6.50)</b>	<b>123 (100.00)</b>

$\chi^2 = 2.730$ , Exact. Sig. = .631

เมื่อพิจารณาจากแรงงานต่างชาติที่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม จำแนกตามประเภทร้านของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานโรงน้ำแข็ง ทั้งหมดยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม รองลงมาคือ ร้านอาหารและเครื่องดื่ม/ รับปรุงอาหาร, ร้านขายของแห้ง และร้านขายของสด คิดเป็นร้อยละ 97.14, 95.24 และ 89.83 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ไคสแควร์ พบว่า ประเภทของร้านที่แรงงานต่างชาติทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการเปลี่ยนงานของแรงงาน  
ต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

ความพึงพอใจในการทำงาน	ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม	มีความคิดจะ เปลี่ยนงาน/ ลาออก	รวม
มาก	101 (98.06)	2 (1.94)	103 (100.00)
ปานกลาง	1 (25.00)	3 (75.00)	4 (100.00)
<b>รวม</b>	<b>102 (95.33)</b>	<b>5 (4.67)</b>	<b>107 (100.00)</b>

$$\chi^2 = 46.137, \text{Exact. Sig.} = .000$$

เมื่อพิจารณาจากแรงงานต่างชาติที่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 95.33 ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม เมื่อแยกตามระดับความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม คิดเป็นร้อยละ 98.06 และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน/ ลาออก คิดเป็นร้อยละ 75.00 จากการวิเคราะห์ไคสแควร์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงาน ต่างชาติมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 29 สรุปผลตารางสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. เพศมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. อายุมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. สัญชาติมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ศาสนามีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. อายุงานการทำงานที่ปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน
6. สถานภาพมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ประเภทของร้านมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
8. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแรงงานต่างชาติที่ทำงานในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 123 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ ไคสแควร์ (Chi-square test)

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปีมากที่สุด รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-35 ปี อายุไม่เกิน 25 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี ตามลำดับ แรงงานต่างชาติมีสัญชาติกัมพูชามากที่สุด รองลงมาคือ เมียนมา ลาว ตามลำดับ แรงงานต่างชาติสัดส่วน 3 ใน 4 นับถือศาสนาพุทธ รองลงมาคือ ศาสนาอิสลาม แรงงานต่างชาติมีสถานสมรสมากที่สุด รองลงมาคือ โสด และหย่าร้าง/ หม้าย แรงงานต่างชาติมีระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยมากกว่า 5 ปีมากที่สุด เมื่อพิจารณาระยะเวลาการทำงานที่ปัจจุบันพบว่า แรงงานที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปีมากที่สุด รองลงมาคือ มากกว่า 3-5 ปี มากกว่า 1-3 ปี และไม่เกิน 1 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานร้านขายของสดมากที่สุด รองลงมาคือ ร้านรับปรุงอาหาร ร้านขายของแห้ง/ ร้านของชำ ร้านขายอาหาร/ เครื่องดื่ม และ โรงน้ำแข็ง โดยในร้านมีแรงงานต่างชาติจำนวน 2 คนมากที่สุด รองลงมาคือ 3 คน 6 คน 5 คน 1 คน 4 คน และ 7 คน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทางสังคม ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารจัดการ



231794221



ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน ด้านผลประโยชน์ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงานในตัวเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปลี่ยนงานพบว่า ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมาแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ไม่เคยเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 97.56 และเคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 2.44 โดยในระยะ 1 เดือนข้างหน้าแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการงานที่เดิม คิดเป็นร้อยละ 93.50 และมีความคิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก คิดเป็นร้อยละ 6.50 สำหรับแรงงานต่างชาติที่คิดจะเปลี่ยนงานมีสาเหตุมาจากครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ สาเหตุจากนายจ้าง และสาเหตุจากกฎหมาย/ ค่าธรรมเนียม ตามลำดับ

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า เพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา และสถานภาพของแรงงานต่างชาติ รวมถึงประเภทของร้านที่แรงงานทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ขณะที่อายุงานการทำงานที่ปัจจุบันและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือจังหวัดชลบุรี ทำให้ทราบข้อเท็จจริงที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 123 คน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 97.56 และเคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 2.44 สาเหตุเกิดจาก แรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ยังมีความพึงพอใจในการทำงานร้านเดิมร่วมกับกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จึงไม่เคยเปลี่ยนงาน/ ลาออก และอาจจะมีแรงงานต่างชาติบางส่วนที่เคยเปลี่ยนงาน สาเหตุอาจจะเกิดจากความไม่พึงพอใจในการทำงานร้านเดิม หรืออาจเกิดจากความไม่พึงพอใจระหว่างนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนงาน/ ลาออก

ในระยะ 1 เดือนข้างหน้า แรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ยังไม่คิดเปลี่ยนงานต้องการงานที่เดิม คิดเป็นร้อยละ 93.50 สาเหตุเกิดจากแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ยังมีความพึงพอใจในการทำงานร้านเดิมร่วมกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานจึงไม่เคยเปลี่ยนงาน/ ลาออก สอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี

อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทางสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารจัดการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ด้านผลประโยชน์ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านลักษณะงานในตัวเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ และแรงงานต่างชาติที่มีความคิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก คิดเป็นร้อยละ 6.50 สาเหตุเกิดจาก ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 50.00 เช่นสามีย้ายไปทำงานร้านใหม่ ภรรยา ก็ย้ายไปทำงานในร้านเดียวกันด้วย รองลงมาคือ สาเหตุจากนายจ้าง เช่น ไม่เป็นที่ยอมรับจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงอยากเปลี่ยนไปร้านที่เพื่อนร่วมงานนับถือศาสนาเดียวกัน และสาเหตุจากกฎหมาย/ ค่าธรรมเนียม ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ อาภาศิริ พันธุ (2559) พบว่าสาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างชาตินั้น มีอีกหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ การลาออกมากที่สุด นั่นคือ ตัวแปรทางด้านบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความจำเป็นส่วนบุคคล เช่นการลาออกกลับภูมิลำเนาเพื่อไปคลอดลูก, ความต้องการทางสังคม เช่น อยากเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยไม่ยอมรับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สาเหตุเกิดจาก ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ ในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ (1) ด้านสภาพทางสังคมของงาน โดยแรงงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นลูกจ้างในร้าน และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี (2) ด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากนายจ้างแบ่งงานตามความสามารถได้อย่างเหมาะสม มีกฎระเบียบในการทำงานชัดเจน และให้ความช่วยเหลือเมื่อแรงงานต้องการความช่วยเหลือเรื่องปัญหาส่วนตัว เปรียบเสมือนนายจ้างเป็นญาติผู้ใหญ่คนหนึ่ง และ (3) ด้านการบริหารจัดการ โดยนายจ้างมีการทำงานที่เป็นกันเอง มอบหมายงานชัดเจน และความยุติธรรมทำให้แรงงานต่างชาติเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชมเพลิน คุณวุฒิกร (2552) พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานมากถึง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านโอกาสก้าวหน้า รวมทั้งมีระดับความผูกพันส่วนตัวกับองค์กรในระดับมากด้วย

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า อายุงานการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ทั้งหมด ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/

ต้องการทำงานที่เดิม ขณะที่ผู้ที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี และไม่เกิน 3 ปี มีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานในอีก 1 เดือนข้างหน้า ประมาณร้อยละ 10 สาเหตุเกิดจาก แรงงานต่างชาติที่ได้เข้ามาทำงานในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ในระยะไม่เกิน 3 ปี หรือไม่เกิน 5 ปีแรก อาจจะมีการปรับตัวเรื่องของการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างจึงมีความคิดที่อยากเปลี่ยนงาน เนื่องจากอยากเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ดีกว่าเดิม หรืออยากมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนแรงงานต่างชาติที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ตัวแรงงานอาจรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง รวมถึงมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ จึงทำให้ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม สอดคล้องกับการศึกษาของ Moore (2000 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกิจ, 2552) พบว่าปัจจัยทางด้านอายุงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับความตั้งใจลาออก โดยอายุงานยิ่งมากความต้องการลาออกจะลดลง และผลการศึกษาของ กฤษ จรินทร์ โท และธานีชตรา สมัครจิตร (2555) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์พิบูล อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน เนื่องจากในช่วง 1-6 เดือน แรกเป็นช่วงพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระหว่างทดลองงาน ส่วนช่วงอายุในการทำงาน ตั้งแต่ 24 เดือนขึ้นไปเป็นช่วงที่พนักงานทำงานเป็น ระยะเวลาานพอสมควร ปัจจัยหลายด้านเริ่มเข้า คู่อความลงตัว พนักงานจึงเริ่มรู้สึกมั่นคงในองค์กรและ ปรับตัวเข้ากับสภาพขององค์กรได้

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากส่วนใหญ่ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม คิดเป็นร้อยละ 95.76 ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน/ ลาออก คิดเป็นร้อยละ 75.00 สาเหตุเกิดจาก แรงงานต่างชาติที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงตัวแรงงานต่างชาติ ยังมีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จึงทำให้ไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการทำงานที่เดิม ในขณะเดียวกัน เมื่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีแรงงานต่างชาติบางส่วนที่มีความคิดเปลี่ยนงาน/ ลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ Mellor, Moore and Loquet (2004 อ้างถึงใน ชมเพลิน คุณวุฒิกิจ, 2552) พบว่า การที่จะลดอัตราการลาออกจากงาน หัวหน้างานต้องคอยสังเกตในเรื่องปริมาณงาน และความสัมพันธ์ในส่วนของหัวหน้าและลูกน้องที่ทราวมกัน โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ต้องให้ความสำคัญเพื่อรักษา ระดับหรือพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาติมีความพึงพอใจในการทำงานในตลาดลานโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจคือ (1) ด้านการดูแลของผู้บังคับบัญชา คือ แรงงานต่างชาติมีความพึงพอใจต่อการแบ่งงานตามความสามารถได้อย่างเหมาะสม และการมีกฎระเบียบในการทำงานชัดเจน (2) ด้านการบริหารจัดการ แรงงานต่างชาติมีความพึงพอใจต่อการมอบหมายงานที่ชัดเจนและมีความยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานรัฐควรเข้าไปตรวจสอบดูแลสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่างชาติ หากหน่วยงานรัฐมีการดำเนินที่เข้มงวดจะสามารถทำให้แรงงานมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานและอาจจะช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงาน/ ลาออกจากงาน โดยผลการของแรงงานต่างชาติได้ นอกจากนี้หน่วยงานรัฐควรจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เข้าไปชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิที่แรงงานต่างชาติควรจะได้รับ เพื่อให้แรงงานต่างชาติได้รับรู้ถึงกฎหมายและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานต่างชาติต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายที่กำหนด

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงงานต่างชาติที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีแนวโน้มจะเปลี่ยนงาน/ ลาออก มากกว่า แรงงานต่างชาติที่มีความพึงพอใจระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการวิจัย เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาติมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานในตัวเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของการวางแผนทำงานด้วยตัวเองน้อยที่สุด ดังนั้น นายจ้างควรหาวิธีการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานต่างชาติได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้งานเสร็จไวยิ่งขึ้น เช่น แรงงานต่างชาติออกแบบการทำงานด้วยตัวเอง ตามที่ถนัดแต่ยึดผลสำเร็จของงานเป็นหลัก
2. ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาติมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของสภาพอากาศภายในร้านน้อยที่สุด ดังนั้น นายจ้างควรมีการปรับสภาพอากาศภายในร้าน เช่น ติดตั้งพัดลมเพิ่ม เพื่อให้อากาศถ่ายเทและมีความเย็นสบายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้แรงงานต่างชาติรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เครียดกับการทำงาน
3. ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาติมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของการที่แรงงานได้หยุดพักวันละ 1 ชั่วโมงน้อยที่สุด ดังนั้น นายจ้างควรให้สวัสดิการแรงงานต่างชาติ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น กำหนดเวลาพัก 1 ชม./ วัน
4. ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาติมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาส

ในความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแนวโน้มการได้ปรับเพิ่มเงินเดือนหากทำงาน  
 ในร้านนี้ต่อไปน้อยที่สุด ดังนั้น นายจ้างควรตั้งเป้าหมายในการทำงานให้กับแรงงานต่างชาติ เช่น  
 ถ้าแรงงานต่างชาติทำงาน โดยไม่ลาหยุด นอกเหนือจากวันหยุดปกติ นายจ้างก็จะมีการเพิ่มเงินเดือน  
 ขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อให้แรงงานมีกำลังใจในการทำงานต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาด  
 ตลาดโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ ซึ่งเป็นวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป  
 ควรทำการศึกษารายละเอียดที่มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาด  
 ตลาดโพธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และ  
 นำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาก่อนหน้านี้ ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ  
 การศึกษามากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะแรงงานต่างด้าวในตลาดตลาดโพธิ์  
 นาเกลือ จังหวัดชลบุรี เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษารองานต่างชาติ  
 ในพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนบริหารจัดการแรงงานต่างชาติที่  
 อาศัยอยู่ในเขตเมืองพัทยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ เช่น หน่วยงานด้านความมั่นคง กระทรวง  
 แรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
 สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). *สถานการณ์คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.parameelaw.com/index.php?>.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ. (2552). *การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่อนักวิชาชีพ สำหรับคนต่างชาตินครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- ชมเพลิน คุณวุฒิกร. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรด้านเทคโนโลยี, สารสนเทศ ภูมิศึกษาบริษัทซอฟต์แวร์ไทยแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี, วิทยาลัยนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธานีชตรา สมัครจิตร และกฤษ จรินโท. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์ฟิบูลอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. *RMUTT Global Business and Economic Review*, 7(2), 40-52.
- ปกรณ์ ลีโยธิน. (2555). *ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/065/1.PDF>.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2555). *ประสิทธิผลของการทำงานนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). ความหมายแรงงาน. เข้าถึงได้จาก <https://www.royin.go.th>.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี. (2560). การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service). เข้าถึงได้จาก <http://www.cbo.moph.go.th/index59.asp>.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). สถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย พ.ศ. 2554-2558. เข้าถึงได้จาก <https://www.doe.go.th/alien>.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2547). เทคนิคการวิจัยสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิทย์พัฒนา.
- สุธิดา คิวานนท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาภรณ์ อินทแพทย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อาภาศิริ พันธุ์. (2559). สาเหตุการลาออกจากราชการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

## ภาคผนวก



231794421

BUU iThesis 59930044 independent study / recv: 12062561 10:13:00 / seq: 108



### แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดงานโพธิ์นาเกลือ  
จังหวัดชลบุรี

#### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> 1. อายุไม่เกิน 25 ปี	<input type="checkbox"/> 2. อายุ 26-30 ปี
<input type="checkbox"/> 3. อายุ 31-35 ปี	<input type="checkbox"/> 4. อายุมากกว่า 35 ปี
3. สัญชาติ
 

<input type="checkbox"/> 1. กัมพูชา	<input type="checkbox"/> 2. เมียนมา
<input type="checkbox"/> 3. ลาว	<input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
4. ศาสนา
 

<input type="checkbox"/> 1. ศาสนาพุทธ	<input type="checkbox"/> 2. ศาสนาอิสลาม
<input type="checkbox"/> 3. ศาสนาคริสต์	<input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย  
.....ปี
6. ระยะเวลางานการทำงานที่ปัจจุบัน  
.....ปี
7. สถานภาพ
 

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส	<input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง/ หม้าย
---------------------------------	----------------------------------	---
8. ประเภทร้านที่ทำงานในปัจจุบัน
 

<input type="checkbox"/> 1. ร้านขายของสด
<input type="checkbox"/> 2. ร้านขายของแห้ง/ ร้านของชำ
<input type="checkbox"/> 3. ร้านขายอาหาร/ เครื่องดื่ม
<input type="checkbox"/> 4. ร้านรับปรุงอาหาร (ย่าง/ ลวก/ นึ่ง)
<input type="checkbox"/> 5. โรงน้ำแข็ง

## ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างชาติ

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ○ ลงในช่องที่มีตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

### ตัวอย่าง

การประเมินผลงานจากนายจ้าง

ค่า | 1 | 2 | 3 | ชมเชย

### 1. โอกาสในความก้าวหน้า

1.1 การประเมินผลงานจากนายจ้าง

ค่า | 1 | 2 | 3 | ชมเชย

1.2 แนวโน้มการได้ปรับเพิ่มเงินเดือนหากทำงานในร้านนี้ต่อไป

ไม่ได้ปรับ | 1 | 2 | 3 | ปรับเงินเดือนขึ้น

### 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ความปลอดภัยของสภาพการทำงาน

ไม่ปลอดภัย | 1 | 2 | 3 | ปลอดภัย

2.2 สภาพอากาศภายในร้าน

อบอ้าว | 1 | 2 | 3 | ปลอดโปร่ง

2.3 อุปกรณ์ใช้งานภายในร้าน

ไม่พร้อมใช้งาน | 1 | 2 | 3 | พร้อมใช้งาน

2.4 ผลของสภาพการทำงานต่อสุขภาพ

ไม่ปลอดภัย | 1 | 2 | 3 | ปลอดภัยต่อสุขภาพ

2.5 จำนวนชั่วโมงการทำงาน

ไม่เหมาะสม | 1 | 2 | 3 | เหมาะสม

### 3. สภาพทางสังคมของงาน

3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แย่ | 1 | 2 | 3 | ดี

3.2 การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ไม่ยอมรับ | 1 | 2 | 3 | ได้รับการยอมรับ

## 3.3 ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน

ไม่ร่วมมือ	1	2	3	ให้ความร่วมมือ
------------	---	---	---	----------------

## 3.4 การได้เป็นลูกจ้างของร้านนี้

ไม่ภูมิใจ	1	2	3	ภูมิใจ
-----------	---	---	---	--------

## 4. ความมั่นคงปลอดภัย

## 4.1 สัญญาว่าจ้างทำงาน

ไม่มั่นคง	1	2	3	มั่นคง
-----------	---	---	---	--------

## 4.2 การได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างในขณะที่ทำงาน

ไม่ให้ความช่วยเหลือ	1	2	3	ให้ความช่วยเหลือ
---------------------	---	---	---	------------------

## 4.3 ระดับความตึงเครียดในการทำงาน

ตึงเครียด	1	2	3	ไม่ตึงเครียด
-----------	---	---	---	--------------

## 5. ลักษณะงานในตัวเอง

## 5.1 การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน

ไม่แนะนำ	1	2	3	แนะนำ
----------	---	---	---	-------

## 5.2 ความไว้วางใจจากนายจ้าง

ไม่ไว้วางใจ	1	2	3	ไว้วางใจ
-------------	---	---	---	----------

## 5.3 การวางแผนทำงานด้วยตัวเอง

ถูกควบคุม	1	2	3	อิสระ
-----------	---	---	---	-------

## 6. การบริหารจัดการ

## 6.1 ความเข้าใจและเห็นใจของนายจ้าง

ไม่เห็นอกเห็นใจ	1	2	3	เห็นอกเห็นใจ
-----------------	---	---	---	--------------

## 6.2 การรักษาคำพูดของนายจ้าง

ไม่รักษาสัญญา	1	2	3	รักษาสัญญา
---------------	---	---	---	------------

## 6.3 การสั่งงานของนายจ้าง

ไม่ชัดเจน	1	2	3	ชัดเจน
-----------	---	---	---	--------

## 6.4 การมอบหมายงาน

ไม่ยุติธรรม	1	2	3	ยุติธรรม
-------------	---	---	---	----------



2317944221

## 7. ค่าจ้างและค่าตอบแทน

### 7.1 การได้รับเงินเดือนพิเศษ

น้อย | 1 | 2 | 3 | มาก

### 7.2 การได้รับเงินพิเศษเมื่อทำงานในเทศกาลต่างๆ

น้อย | 1 | 2 | 3 | มาก

### 7.3 อัตราค่าจ้างกับการดำรงชีวิต

ไม่เพียงพอ | 1 | 2 | 3 | เพียงพอ

## 8. การดูแลของผู้บังคับบัญชา

### 8.1 นายจ้างแบ่งงานตามความสามารถของลูกจ้าง

ไม่เหมาะสม | 1 | 2 | 3 | เหมาะสม

### 8.2 การให้ความช่วยเหลือ/ ให้คำปรึกษาปัญหาชีวิต, ปัญหาครอบครัวจากนายจ้าง

ไม่ให้ความช่วยเหลือ | 1 | 2 | 3 | ให้ความช่วยเหลือ

### 8.3 กฎระเบียบในการทำงาน

ไม่ชัดเจน | 1 | 2 | 3 | ชัดเจน

## 9. ผลประโยชน์

### 9.1 การได้หยุดพักอย่างน้อยวันละ 1 ชม./ วัน

ไม่พอใจ | 1 | 2 | 3 | พอใจ

### 9.2 การได้หยุดพักอย่างน้อย 1 วัน/ สัปดาห์

ไม่พอใจ | 1 | 2 | 3 | พอใจ

### 9.3 สวัสดิการอาหาร/ ที่พักจากนายจ้าง

ไม่พอใจ | 1 | 2 | 3 | พอใจ

### 9.4 ค่าจ้างค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลา

ไม่พอใจ | 1 | 2 | 3 | พอใจ

### 9.5 สิทธิประโยชน์ประกันสังคม

ไม่พอใจ | 1 | 2 | 3 | พอใจ

### 9.6 สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพอื่นๆ

ไม่พอใจ | 1 | 2 | 3 | พอใจ



231794221

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเปลี่ยนงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมาท่านเคยเปลี่ยนงานหรือไม่

1. ไม่เคยเปลี่ยนงาน
2. เคยเปลี่ยนงาน และในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมาเคยเปลี่ยนงานมาแล้ว.....ครั้ง

2. จากสภาพการทำงานในที่ปัจจุบัน ในระยะเวลา 1 เดือนข้างหน้าท่านคิดจะเปลี่ยนงานหรือไม่

1. ยังไม่คิดเปลี่ยนงาน/ ต้องการงานที่เดิม
2. มีความคิดจะเปลี่ยนงาน/ ลาออก

สาเหตุสำคัญที่ท่านคิดจะเปลี่ยนงานที่ทำในปัจจุบัน (เลือกเพียง 1 ข้อ)

1. นายจ้าง
2. เพื่อนร่วมงาน
3. ครอบครัว
4. ค่าตอบแทน
5. กฎหมาย/ ค่าธรรมเนียม
6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....



231794421