

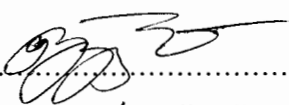
สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

อาภาศิริ พันธุ์

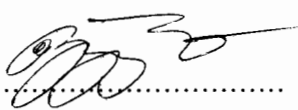
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย
พฤศจิกายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

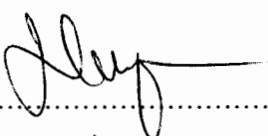
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวอาภาศิริ พันธุ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

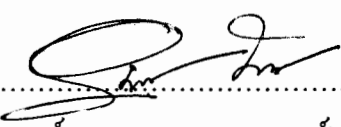
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


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

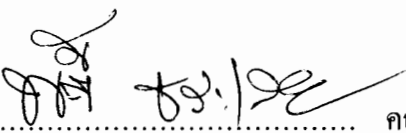
คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)


..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธาระเสนา)

วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดปัญหาการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณา จากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ และท่านอาจารย์เอกลักษณ์ ณีถฤทธิ อาจารย์ ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความเอาใจใส่ดูแลชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ ท่านอาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ และท่านอาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือวิจัย อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอบพระคุณ และสำนึกถึงพระคุณบุพการี บิดา มารดา คุณตา คุณยาย ที่ให้การอุปการะ อบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาและเพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจให้ความมุ่งมั่นอุตสาหะ แก่ผู้วิจัยตลอดมาเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยศึกษา ค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำ จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังว่า งานนิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และภาคเอกชน ตลอดจนนายจ้าง และผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในอนาคตต่อไป

อาภาศิริ พันธุ

57930241: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: การลาออก/ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า/ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

อาภาศิริ พันธู: สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา (THE CAUSES OF JOB RESIGNATION AMONG ALIEN MYANMAR LABOURERS WORKING IN THE AREA OF AMPHOE MUEANG,

CHACHEONSAO PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นันทวัน อินทชาติ, Ph.D. 80 หน้า.

ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการลดปัญหาการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมศึกษาในเชิงวิจัยคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับพนักงาน คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานในประเทศไทยไม่น้อยกว่า 3 ปี มีประสบการณ์ในการย้ายงานไม่น้อยกว่า 3 ปี 2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับหัวหน้างาน โดยมีคุณสมบัติที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ในระดับหัวหน้าหัวหน้างานไม่น้อยกว่า 3 ปี 3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มผู้นำชุมชนของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในพื้นที่

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญกับงานและความพึงพอใจในงานน้อย เพราะไม่ว่าจะย้ายงานไปที่ไหนลักษณะงาน และค่าตอบแทนมีความใกล้เคียงกันเป็นส่วนใหญ่ ความพึงพอใจในงานจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงงานต่างด้าวลาออกจากงาน และด้านความผูกพันในงานผลการศึกษา พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ให้ความสำคัญผูกพันกับคนซึ่งหมายถึงเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และนายจ้าง แต่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญผูกพันกับตัวองค์กรและผู้วิจัยมีข้อค้น พบว่า เมื่อแรงงานต่างด้าวเกิดความสัมพันธ์อันดีกับตัวบุคคลในที่ทำงานจากการทำงาน ประกอบกับแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ก็จะเกิดความผูกพันในการทำงาน ส่งผลทำให้ลดอัตราการลาออกของแรงงานต่างด้าวได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวนั้น มีอีกหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ การลาออกมากที่สุดนั่นคือ ตัวแปรทางด้านบริบทสภาพแวดล้อมภายนอก โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1) ความจำเป็นส่วนบุคคล 2) ความต้องการทางสังคม 3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

57930241: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: RESIGNATION/ BURMESE WORKERS/ GRADUATE SCHOOL OF
PUBLIC ADMINISTRATION

APASIRI PUNTU: THE CAUSES OF JOB RESIGNATION AMONG ALIEN
MYANMAR LABOURERS WORKING IN THE AREA OF AMPHOE MUEANG,
CHACHEONSAO PROVINCE. ADVISOR: NANTAWAN INTACHAT, Ph.D. 80 P. 2016.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining the causes of job resignation among alien Myanmar laborers who worked in the area of Amphoe Mueang, Chacheongsao province. Also, this study attempted to provide guidelines and suggestions to reduce the number of job resignation among alien Myanmar laborers. The key informants participating in this qualitative study comprised 3 major groups. These included alien Myanmar workers who had more than 3 years of work experience and had more than three job resignations, supervisors who had been in the position of unit head at least three years of work experience, and leaders for alien Myanmar laborers.

The results of this study revealed that these alien Myanmar laborers gave little importance to their jobs and demonstrated a low level of job satisfaction. These were due to the fact that, regardless of workplace, they were offered the same low amount of work compensation. Thus, job satisfaction was not found a major factor causing their resignation. Also, regarding attachment, it was found that these alien workers placed an importance to people with whom they worked, including co-workers, supervisors, and employers. They did not feel attached to their organizations. Also, it was shown that the rate of resignation among alien laborers would reduce when they had good rapport with people they worked with. Working in a big-sized companies and feeling attached to the organization would also help to reduce the rate of job resignation among these alien workers. Finally, it was found that external contexts had an influence on the rate of job resignation among these alien laborers. These external factors included necessary personal factors, social needs, and relationship in workplaces.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกจากงาน	22
ข้อมูลด้านแรงงานและแรงงานต่างด้าวจังหวัดฉะเชิงเทรา	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)	42
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	43
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	45
การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา	47
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่	47
ตอนที่ 2 ข้อมูลการทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่	47
ตอนที่ 3 ข้อมูลการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่	54
ตอนที่ 4 สรุปข้อมูลตามกรอบแนวคิด	57
ตอนที่ 5 บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ค้นพบ	58
ตอนที่ 6 องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการลาออกของแรงงานต่างด้าว	61
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปผลการวิจัย	65
อภิปรายผลการวิจัย	67
ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย	80

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนสถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย พ.ศ. 2554-2558.....	2
2	จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานกองเหลือจังหวัดฉะเชิงเทรา	35
3	โครงสร้างประเด็น และแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์พนักงานชุดที่ 1	43
4	โครงสร้างประเด็น และแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์หัวหน้างานและผู้นำชุมชน ชุดที่ 2	45
5	สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าว	62

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2	กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price.....	24
3	กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price and Mueller	26
4	กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Spector.....	29
5	กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิด Marce and Simon; Hom and Griffirth	30
6	ตราประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการขยายตัวทางระบบเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความต้องการทางด้านแรงงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวนั้นได้รับการยอมรับว่าเป็นกำลังสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศไทย (ศศิเพ็ญ พวงสายใจ, เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ และน้ำทิพย์ เสมอเชื้อ, 2554 อ้างถึงใน บุญรัตน์ รัฐบริรักษ์, 2554, หน้า 1) กล่าวว่าการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวในระยะหลัง เกิดจากการที่ประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจำนวนมากยิ่งขึ้นในแต่ละปีเพราะกำลังทางด้านแรงงานประเทศไทยไม่เพียงพอจะทดแทนแรงงานในวัยเกษียณ และประเทศไทยมีนโยบายที่พัฒนาโครงสร้างภาคแรงงานให้มีทักษะยิ่งขึ้น ทำให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานระดับล่างประกอบกับ (พันธ์รบ ราชพงศา, 2557) กล่าวว่า แรงงานคนไทยไม่นิยมทำงานในลักษณะงานสกปรก งานอันตราย งานยาก งานภาคบริการระดับล่าง งานภาคเกษตรกรรม และงานอุตสาหกรรมที่ใช้แรงกายมาก ๆ เช่น งานแบกหาม งานโรงสี งานก่อสร้าง งานร้านอาหาร งานแม่บ้าน งานที่มีความร้อน และงานที่มีความเสี่ยงสูง เกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงานและการขับเคลื่อนของเศรษฐกิจในประเทศไทย ส่งผลให้องค์กรหันมาจ้างแรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น เพราะองค์กรไม่ต้องดูแล รับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานมากนัก และแรงงานต่างด้าวยังมีความขยัน ความอดทนสูง มีวินัย และสู้งาน รวมถึงในปัจจุบันภาครัฐของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญและสนับสนุน โดยมีการออกนโยบายที่เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และภาครัฐได้เปิดช่องทางให้นายจ้างทำเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายและง่ายมากยิ่งขึ้น เช่น โครงการศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) เพราะแรงงานต่างด้าวจะเข้ามาช่วยทดแทนแรงงานในระดับล่างที่ประเทศไทยขาดแคลน ทำให้ระบบเศรษฐกิจที่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจำเป็นได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเต็มรูปแบบ ในปี พ.ศ. 2558

ปัจจัยหลักที่ส่งผลให้นายจ้างหรือองค์กรเลือกที่จะจ้างงานกับแรงงานต่างด้าวนั้น เป็นปัจจัยทางด้านค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เพราะในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันตัวองค์กร เน้นการสร้างผลลัพธ์ และผลกำไรของผลประโยชน์เป็นหลัก จึงปฏิเสธไม่ได้ที่จะต้องประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กร ซึ่งงบประมาณค่าตอบแทนของแรงงานถือว่าเป็นงบที่มีรายจ่ายสูง ดังนั้น การจ้างแรงงานต่างด้าว

เข้ามาทำงานแทนแรงงานคนไทยคือเป็นอีกหนึ่งในหนทางในการประหยังบประมาณรายจ่ายขององค์กรและเป็นการทดแทนการขาดแคลนแรงงานคนไทยในระดับล่างที่องค์กรสามารถนำมาปฏิบัติได้ จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับที่สูงขึ้นอย่างมาก

ในปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้ว่าสถานการณ์แรงงานต่างด้าวที่อพยพข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยเพื่อรับจ้างทำงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี จนกลายเป็นความเคยชินในสังคมที่จะพบเห็นแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ตามสถานที่ต่าง ๆ ทั้งในร้านอาหาร ตลาดสด โรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะตามสถานที่ท่องเที่ยว ซึ่งอัตราความต้องการการใช้แรงงานและการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวมิแนวโน้มที่สูงขึ้นดังจะเห็นได้จากรูปแสดงสถานการณ์การขออนุญาตเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวข้อมูลประจำปี พ.ศ. 2554 ถึง พ.ศ. 2558

ตารางที่ 1 จำนวนสถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย พ.ศ. 2554-2558
(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2559)

ปี/ พ.ศ.	จำนวนรวมทั้งสิ้น	เพิ่ม/ ลดจากปีก่อน	หน่วยนับ: คน คิดเป็นร้อยละ
พ.ศ. 2554	1,950,650	615,495	46.10
พ.ศ. 2555	1,133,851	816,799	41.87
พ.ศ. 2556	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

เมื่อองค์กรตัดสินใจรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานนั้น ย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสียที่ตามมา ปัญหาหลักที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กร คือ “ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานเปลี่ยนงานบ่อย” จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า อัตราความต้องการแรงงานต่างด้าวขององค์กรและอัตราการขอใบอนุญาตทำงานที่มีจำนวนที่สูงขึ้นอย่างมาก จากตารางที่ 1 จำนวนสถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2558 จึงส่งผลให้แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายมีโอกาสที่จะเลิกงานและเปลี่ยนงานได้ง่ายมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม (กรมการจัดหางาน, 2559) กล่าวคือ เมื่อองค์กรตัดสินใจเลือกที่จะรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน

จำเป็นต้องดำเนินการขอ โควต้า และทำตามขั้นตอนทางกฎหมายอย่างถูกต้องตามที่ภาครัฐกำหนด โดยสามารถดำเนินการได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยการดำเนินการขอโควต้าอนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าว นั้น มีรายละเอียดที่แสดงถึงจำนวนแรงงานต่างด้าว และระยะเวลาในการจ้างงาน เมื่อองค์กรได้รับ โควต้าการอนุญาตรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานแล้วนั้น จึงสามารถที่จะเลือกรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานได้ โดยการรับสมัครแรงงานต่างด้าว นั้น มีความจำเป็นต้องตรวจหนังสือเดินทาง (Passport) เพื่อตรวจสอบวันหมดอายุของตรวจลงตรา (VISA) และตรวจสอบใบอนุญาตทำงานจากแรงงานต่างด้าวก่อนรับเข้าทำงาน หากแรงงานต่างด้าวที่องค์กรประสงค์รับเข้าทำงาน มีการตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ที่ถูกต้องแล้วองค์กรสามารถ นำใบอนุญาตทำงานไปดำเนินการ ลงทะเบียนเป็นนายจ้าง และดำเนินการรับเข้าทำงานได้อย่างถูกต้อง แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวที่องค์กร จะดำเนินการรับเข้าทำงานมีแต่หนังสือเดินทาง (Passport) ไม่มีใบอนุญาตทำงาน องค์กร ต้องดำเนินการขออนุญาตจากทางภาครัฐก่อนและทำตามกฎหมายให้ถูกต้อง โดยการขึ้นทะเบียน แรงงานขอ “ใบอนุญาตทำงาน” ให้กับแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้าง ซึ่งมีค่าใช้จ่ายและใช้ระยะเวลา ในการทำองค์กรจะออกค่าใช้จ่ายเบื้องต้นในการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ที่องค์กรรับเพราะแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่พึ่งขออนุญาต เข้ามาทำงานในประเทศไทย ยังขาดแคลนทุนทรัพย์ ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ และ ไม่สามารถเดินทางไปติดต่อดำเนินการด้วยตนเอง องค์กรส่วนใหญ่จึงเป็นผู้ดำเนินการ ขอใบอนุญาตทำงานรวมถึงชำระค่าใช้จ่ายเบื้องต้นให้กับแรงงานต่างด้าวก่อน เมื่อได้ใบอนุญาต ทำงานแล้ว แรงงานต่างด้าวจึงสามารถที่จะเริ่มทำงานในองค์กรได้ โดยส่วนใหญ่องค์กร จะหักค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานกับค่าตอบแทนของแรงงานต่างด้าวเป็นรายเดือน เมื่อชำระครบองค์กรก็จะให้ใบอนุญาตทำงานกับแรงงานต่างด้าวที่เป็นพนักงานขององค์กรพกพา ติดตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมองว่า เมื่อแรงงานต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง ตามกฎหมาย เปรียบเสมือนการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสามารถที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ อย่างอิสระมากยิ่งขึ้น สาเหตุมาจากแรงงานต่างด้าวไม่ได้มีกระบวนการตัดสินใจก่อนการลาออก อย่างละเอียดถี่ถ้วนเหมือนแรงงานไทย จึงทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวซึ่งปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย ของแรงงานต่างด้าว ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับนายจ้างหรือองค์กรเพราะการรับแรงงาน ต่างด้าวเข้ามาทำงานมีภาระต้นทุน เช่น ตัวเงินในการติดต่อขออนุญาตกับทางภาครัฐ การฝึกอบรม การทำงาน ระยะเวลาการสอนงาน กว่าแรงงานต่างด้าวจะเข้าใจในงานทำงานได้อย่างดีเยี่ยม นั้น ล้วนเป็นการลงทุนทั้งในรูปตัวเงิน และไม่ใช่เงินที่นายจ้างหรือองค์กรต้องสูญเสียไป ผู้วิจัยจึงสนใจ ที่จะศึกษาหาแนวทางการแก้ไข และการป้องกันปัญหา และข้อเสนอแนะไม่ให้เกิดปัญหาเหล่านี้

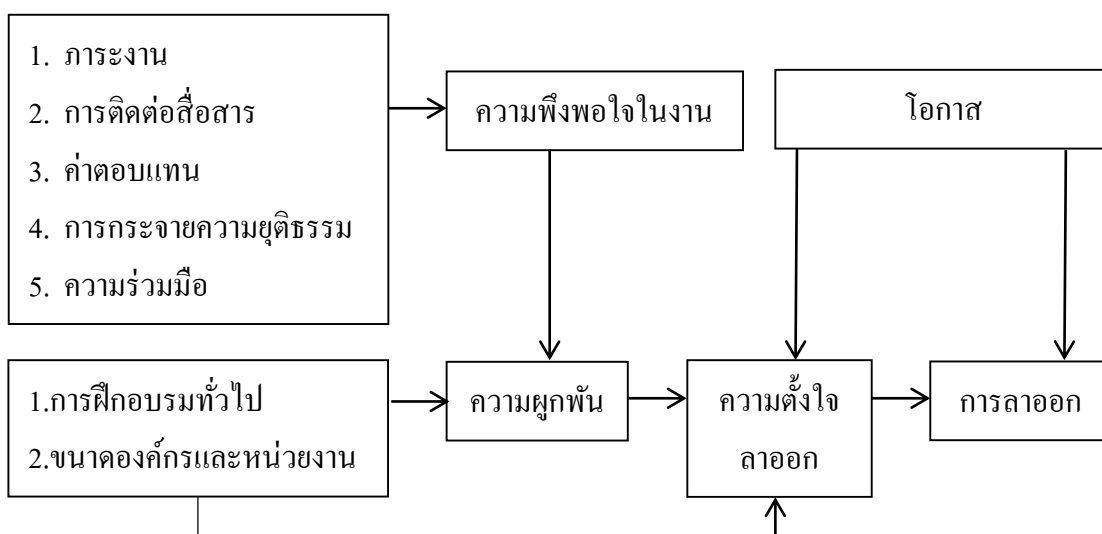
ซ้ำขึ้นอีก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาแนวทาง และข้อเสนอแนะในการลดปัญหาการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือก โมเดลกระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price and Mueller (1986) โดยทำการดัดแปลงกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับบริบทการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการลาออกของ (Price & Mueller, 1986 อ้างถึงใน ศศิธร เหล่าเที่ยง, 2556) ให้สอดคล้องกับบริบทการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ศึกษาเสนอตัวแบบการลาออกโดยอธิบายว่า ตัวแปรต้นที่นำไปสู่การลาออกประกอบด้วย การฝึกอบรม การเริ่มงานใหม่ที่ต้องมีการสอนงาน การพูดคุยและเอาใจใส่ของผู้สอนงาน ความเข้าใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ระยะเวลา

ที่ใช้ในการฝึกอบรมไปถึงการติดต่อสื่อสาร พุคคุยกับแรงงานต่างด้าว การสั่งงาน อาจเกิดข้อผิดพลาดในการสื่อสารได้ง่าย ในบางครั้งต้องมีผู้ช่วยแปลภาษา ช่วยสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ

ในการทำงานรวมถึงการกระจายความยุติธรรมในองค์กรแรงงานต่างด้าว อาจได้รับไม่เท่าเทียม แรงงานคนไทย อาทิ ภาระงานที่หนัก หน้าที่ความรับผิดชอบที่เกินกำลัง งานที่นอกเหนือหน้าที่ของตนเอง ภาระงานที่เกินหน้าที่ของตัวเอง รวมถึงในเรื่องของค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับเนื้องานที่แรงงานต่างด้าวควรได้รับ รวมถึงขนาดขององค์กรหรือหน่วยงานที่มีผลต่อการลาออกจากงานไป ยิ่งที่ใหญ่กว่า ดีกว่า หรือในรูปบริษัท และความร่วมมือร่วมใจกันของแรงงานต่างด้าว

ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กรหรือสถานที่ทำงานเดียวกัน ตัวแปรต้นที่กล่าวมาจะส่งผลกระทบต่อผลลาออกโดยมีตัวแปรแทรกซ้อนที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานที่แรงงานต่างด้าวกระทำอยู่ และมีตัวแปรแทรกซ้อนความผูกพันที่เป็นความสัมพันธ์ของแรงงานต่างด้าวที่มีให้กับองค์กร และโอกาสในการเลือกงานทางเลือกในการลาออกจากงาน การหางานใหม่ จนนำไปสู่ความตั้งใจลาออก การวางแผนหรือหางานใหม่ซึ่งกระทำก่อนตัดสินใจลาออก และการที่บุคคลสมัครใจหรือตัดสินใจที่จะออกจากองค์กรหรือการลาออกในที่สุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อทราบถึงสาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหาการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหา และลดการสูญเสียประโยชน์ทางธุรกิจของนายจ้าง และเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ของหน่วยที่เกี่ยวข้อง อาทิ หน่วยงานด้านความมั่นคง หน่วยงานด้านการปกครอง หน่วยงานด้านกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดประเด็นในเรื่องสาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ข้อเสนอแนะในแก้ไขปัญหาการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา คือ ระหว่างเดือนสิงหาคม-เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา คือ ตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยทำการสัมภาษณ์ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจในการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยอาศัยทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางเข้ามายังประเทศปลายทาง เพื่อมาทำงาน โดยการใช้แรงงาน ทั้งร่างกาย และแรงสมอง เพื่อแลกกับสิ่งที่ต้องการ เช่น เงิน หรือข้อตกลงอื่น ๆ

แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งมีสัญชาติพม่า ซึ่งอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในรูปแบบโรงงาน แบ่งออกเป็น แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เป็นผู้นำชุมชน แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เป็นหัวหน้างาน และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เป็นพนักงาน ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

งาน หมายถึง งานที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานในรูปแบบโรงงาน และงานเหมาในรูปแบบบริษัท

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยใช้กำลังร่างกายและกำลังความคิด ซึ่งรายได้นั้นอาจอยู่ในรูปแบบของเงินหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับในรูปแบบตัวเงิน แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่ได้เป็นรายวัน วันละ 300-330 บาท ถ้ามีชั่วโมงงานนอกเวลา (OT) รายได้จะเพิ่มขึ้นเป็นวันละ 350-380 บาท

การลาออก หมายถึง การที่บุคคลสมัครใจหรือตัดสินใจที่จะออกจากองค์กรหรือการที่บุคคลออกจากงานที่กระทำอยู่ เช่น พนักงานลาออกจากองค์กรเดิมเพื่อไปทำงานกับองค์กรใหม่

ผู้นำชุมชนของแรงงานต่างด้าว หมายถึง ผู้อาวุโสของชุมชนมีหน้าที่คอยดูแลช่วยเหลือ

ในด้านการดำเนินชีวิตในพื้นที่ และช่วยให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพ นับถือเหมือนเป็นศูนย์กลางแกนนำข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารต่าง ๆ ภายในชุมชนรวมถึงเป็น แหล่งข้อมูลข่าวสารการหางานทำในพื้นที่ของแรงงานต่างด้าว

ภาระงาน หมายถึง ภาระงานที่หนัก หน้าที่ความรับผิดชอบที่เกินกำลัง งานที่เหนือหน้าที่ ของตนเอง ภาระงานที่เกินหน้าที่ของตัวเอง

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การกระจายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ขององค์กร รวมไปถึง การพูดคุยกับแรงงานต่างด้าว การสั่งงาน การสอนงาน อาจเกิดข้อผิดพลาดในการสื่อสารได้ง่าย ในบางคนต้องมีผู้ช่วยแปลภาษามาช่วยสื่อสาร

ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ได้จากการที่แรงงานต่างด้าวทำงานเพื่อแลกมา ซึ่งค่าตอบแทนอาจอยู่ในรูปที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้ แต่ในการทำงานของแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแบบตัวเงินเป็นหลัก

การกระจายความยุติธรรม หมายถึง ความยุติธรรมในองค์กรซึ่งแรงงานต่างด้าวอาจได้รับ ไม่เท่าเทียมแรงงานคนไทย

ความร่วมมือกัน หมายถึง การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กรหรือสถานที่ทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความร่วมมือ ร่วมใจกันเป็นอย่างมาก

การฝึกอบรมทั่วไป หมายถึง การเริ่มงานใหม่ที่ต้องมีการสอนงาน การพูดคุยดูแลเอาใจ ใสของผู้สอนงาน ความเข้าใจในการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก

กิจวัตรของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ของตัวพนักงานที่ต้องปฏิบัติประจำทุกวัน โดยถือได้ว่าเป็นหน้าที่ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในฐานะงานประจำอยู่แล้ว

การส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การส่งงานให้พนักงานได้รับโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการทำงานซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้รับการส่งเสริม การเลื่อนตำแหน่ง

ความเป็นมืออาชีพอธิบาย หมายถึง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทำงานในเนื้องานที่ไม่ต้อง ใช้ความเชี่ยวชาญหรือความเป็นมืออาชีพนักงานส่วนใหญ่ใช้แรงกายเป็นหลัก

การบูรณาการ หมายถึง งานที่แรงงานต่างด้าวทำส่วนใหญ่ไม่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถที่สูงมากนัก จึงทำให้ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้ต่าง ๆ มาผสมผสานเข้า ด้วยกันเพื่อการพัฒนาการทำงาน

ขนาดขององค์กรและหน่วยงาน หมายถึง ขนาดของพื้นที่ และระบบการทำงาน ที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ต่างแตกต่างกันออกไป โดยส่งผลต่อความอยากทำงานที่ดีกว่า และใหญ่กว่าเดิม การรวมศูนย์อำนาจ หมายถึง การรวมอำนาจสั่งการทั้งหมดไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

โดยไม่กระจายการติดต่อสื่อสารให้เกิดความชัดเจน และเข้าใจอย่างทั่วถึง

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางกาย และทางใจที่ออกมาจากตัวแรงงาน เป็นความรู้สึกในระดับต่าง ๆ ต่อการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และองค์กรที่ตนเองกระทำอยู่

โอกาส หมายถึง ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับทางเลือกในการทำงานหรือทางเลือก ในการลาออกจากงาน และทางเลือกในการหางานใหม่

ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกที่สนิทสนมใช้เวลาและการกระทำเป็นตัวนำพาให้ได้ คำนึงถึงเป็นความสัมพันธ์ของแรงงานต่างค้ำที่มีให้กับตัวบุคคลหน่วยงาน และองค์กร

ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความคิดที่ทำการไต่ตรงวางแผน ในการลาออกจากงาน และการหางานใหม่ซึ่งกระทำก่อนตัดสินใจลาออก

การลาออก หมายถึง การที่บุคคลสมัครใจหรือตัดสินใจที่จะออกจากองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขต ตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าประมวล แนวคิดทฤษฎี พระราชบัญญัติ ตั๋วบาทกฎหมาย ระเบียบ ข้อคำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของ รัฐบาล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวทางปฏิบัติ และนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับ บริบทพื้นที่ในการสร้างกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
 - 1.1 ความหมายของแรงงาน
 - 1.2 ความหมายของแรงงานต่างด้าว
 - 1.3 นโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวของราชอาณาจักรไทย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกจากงาน
 - 2.1 ความหมายของการลาออก
 - 2.2 ประเภทของการลาออก
 - 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4 ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการลาออก
3. ข้อมูลด้านแรงงานและแรงงานต่างด้าวจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ความหมายของแรงงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) กล่าวว่า แรงงาน หมายถึง ประชากรในวัยทำงาน ผู้ใช้แรง ในการทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบการเพื่อหากำไร มีความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจกรรมที่คนงานทำในผลิตเศรษฐกิจผู้ให้แรงงาน

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (2521 อ้างถึงใน กัญญาลักษณ์ เสถียรยงค์, 2551, หน้า 6) ในมาตรา 5 บัญญัติคำว่า แรงงาน หมายถึง บุคคลซึ่งแรงงานอันเป็นกลุ่มบุคคล ที่เสนอขายแรงงานกับคนอื่นหรือองค์การธุรกิจหรืออาจเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องมือเครื่องจักร ซึ่งต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

Kiekhofe (1946 อ้างถึงใน ลือชัย วงศ์ทอง, 2555) กล่าวว่า แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ในอันที่จะสร้างเศรษฐกิจขึ้น ไม่ว่าเศรษฐกิจเหล่านี้จะเป็นทรัพย์สินของสังคมหรือบริการโดยตรงของมนุษย์ก็ตาม

Reder (1957 อ้างถึงใน ลือชัย วงศ์ทอง, 2555) กล่าวว่า แรงงาน หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวของเขา

ประเสริฐ รักไทยดี และลือชัย วงศ์ทอง (2547) กล่าวว่า แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงานอันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกรผู้ทำงานเองโดยไม่มีลูกจ้าง และอื่น ๆ บางพวกอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบี้ย ฉะนั้นตามความหมายนี้ จึงหมายถึงบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในกองแรงงาน (Labor force) ทั้งหมด

ธนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ (2558, หน้า 1) กล่าวว่า แรงงานทางด้านสังคมศาสตร์ หมายถึง แรงหรือกำลังที่ออกมาจากร่างกายเรียกว่า แรงกาย และการใช้งานทางสมองให้ออกมาเป็นความคิดให้การกระทำสิ่งนั้น เรียกว่า แรงความคิดของมนุษย์ เมื่อนำแรงกายและแรงความคิด มาประกอบกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเรียกว่า “งาน” มนุษย์เราทำงานเพื่อการดำรงอยู่ โดยการใช้แรงงานเพื่อแลกกับสิ่งที่ต้องการ เช่น เงิน หรือข้อตกลงตามแต่ส่วนบุคคล

ธนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ (2558, หน้า 1) กล่าวว่า แรงงานทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง อาจถูกมองว่าเป็น “ปัจจัยการผลิต” ชนิดหนึ่งในระบบเศรษฐกิจอันได้แก่ แรงกายและแรงสมองของมนุษย์ ซึ่งเมื่อถูกนำไปใช้ ต้องแลกมาด้วยค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง กำไร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงงาน หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ที่ใช้แรงกาย แรงใจหรือแรงสมองให้การทำงานโดยการทำงานนั้นเป็นการกระทำเพื่อการดำรงอยู่ของชีวิตหรือเพื่อแลกกับสิ่งที่ต้องการ เช่น เงิน สิ่งของ หรือข้อตกลงตามแต่ส่วนบุคคลซึ่งแรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตและระบบเศรษฐกิจที่สำคัญยิ่ง

ความหมายของแรงงานต่างด้าว

แรงงานที่ย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศปลายทาง มีคำเรียกได้หลายแบบ อาทิ แรงงานต่างด้าว คนต่างด้าว แรงงานข้ามชาติ แรงงานต่างชาติ และแรงงานอพยพ ต่างก็เป็นคำเรียกของแรงงานที่ย้ายถิ่นมาประกอบอาชีพยังประเทศปลายทาง ในวิจัยเล่มนี้เป็นการศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าที่ย้ายถิ่นเข้ามาประกอบอาชีพยังประเทศไทยในเขตตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงขอเรียกให้เป็นความหมายเดียวกันว่า “แรงงานต่างด้าว” ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลผู้นิยามต่าง ๆ ไว้ดังนี้

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2559) กล่าวว่า คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดา

ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

แรงงานต่างด้าวทั่วไป หมายถึง แรงงานต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน (ความสำคัญและการบริหารจัดการ)

แรงงานต่างด้าว หมายถึง คนงานต่างชาติที่มาทำงานทำเพื่อเลี้ยงชีพอยู่ในประเทศไทย โดยที่ไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (เล่ม 26)

กัญญาลักษณ์ เสถียรยงค์ (2551, หน้า 6) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าว คือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายหรือเลียงกฎหมาย หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย และลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย โดยไม่รวมถึงบุคคลที่มีวีซ่าหรือเข้าเมืองมาโดยถูกต้องกฎหมาย แต่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และรวมถึงคนต่างด้าวที่มีสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและได้รับการผ่อนผันให้สามารถทำงานได้ตามมติคณะรัฐมนตรี

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 (2551) กล่าวว่า คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกต้องกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีเอกสารที่รัฐบาลของประเทศตนรับรอง ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Pass port) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) และมีการตรวจลงตรา (Visa) โดยสถานทูตหรือกงสุลประเทศต้นทางนั้น ๆ เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว จะต้องได้รับการประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรประเภทชั่วคราว (Non-immigrant visa) ลงในหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเมื่อประสงค์จะทำงานต้องขออนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

Ploiz (2014) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่มีถิ่นสัญชาติไทยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

กล่าวโดยสรุปว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางเข้ายังประเทศปลายทาง ในที่นี้กล่าวคือ ประเทศไทย เพื่อมาทำงาน โดยการใช้แรงงาน ทั้งแรงงาน และแรงงาน เพื่อแลกกับสิ่งที่ต้องการ เช่น เงิน หรือข้อตกลงอื่น ๆ

นโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวของราชอาณาจักรไทย

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 (2522) จัดทำขึ้นเนื่องมาจากมีจำนวนคนต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยในปริมาณมาก และมีปริมาณสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงควรที่จะมีการควบคุมการเข้ามายังประเทศไทยของคนต่างด้าว เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเพื่อการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพต่าง ๆ ของคนต่างด้าว

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กล่าวคือ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2493 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2497 และบรรดาบทกฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่น ให้ใช้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 นี้แทน มีการแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองคนประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการ ได้แก่ ปลัดกระทรวงมหาดไทย มีกรรมการประกอบไปด้วย ปลัดกระทรวงการต่างประเทศอธิบดีกรมตำรวจ อธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมอัยการ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และผู้บังคับการกองตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรรมการและเลขานุการ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 หมวด (2) ว่าด้วยเรื่องการเข้า และออกนอกราชอาณาจักร กล่าวคือ “บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร จะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานีหรือท้องที่ และตามกำหนดเวลา และห้ามมิให้คนต่างด้าวที่ไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางที่ถูกต้อง และยังมีสมบุรณ์อยู่หรือมีแต่ไม่ได้รับการตรวจลงตราในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง เว้นแต่กรณีที่ไม่ต้องมีการตรวจลงตราสำหรับคนต่างด้าวบางประเภทเป็นกรณีพิเศษที่เข้ามาในราชอาณาจักรให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง” พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 หมวด (4) การเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว กล่าวคือ มาตรา 34 คนต่างด้าวซึ่งจะเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้จะต้องเข้ามาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ทางทูตหรือกงสุล การปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ การท่องเที่ยว การปฏิบัติหน้าที่สื่อมวลชน ในส่วนของระยะเวลาที่จะอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรขึ้นอยู่กับกรณีตามมาตราต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ไม่เกินสามสิบวัน ไม่เกินเก้าสิบวัน ไม่เกินหนึ่งปี ไม่เกินสองปีและอื่น ๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

กฤษฎา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ (2551) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เป็นหนึ่งพระราชบัญญัติที่ถูกเร่งรัดออกมาในช่วงปลายสมัยของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่เป็นผลมาจากการปฏิวัติเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 ร่างกฎหมายฉบับนี้

ถูกนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผ่านการพิจารณา 3 วาระรวดในวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 จากนั้นมีประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้กฎหมายมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป” สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เป็นข้อกำหนดกฎหมายในการทำงานของคนต่างด้าวที่เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงจากกฎหมายฉบับเดิม กล่าวคือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 และแก้ไขโดยการจัดโครงสร้างของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 โดยแบ่งเป็น 6 หมวด และบทเฉพาะกาล รวม 60 มาตรา มาบังคับใช้แทน มีการปรับปรุงการกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ จากเดิมซึ่งกำหนดงานที่คนต่างด้าวห้ามทำโดยมีสาระสำคัญ 4 ประเด็น

1. พ.ร.บ.นี้ไม่ใช้บังคับคนต่างด้าวตามมาตรา 4
2. มาตรา 7 “งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ”
3. มีการเปลี่ยนแปลงประเภทคนต่างด้าว ตามมาตรา 13 โดยอนุญาตรวมคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ (ตามมาตรา 13 วรรค 5) ด้วย
4. เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน และจ้างงานแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน มาตรา 14 กล่าวว่า คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราว ในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ตามเงื่อนไขตามมติคณะรัฐมนตรี กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กฤษฎา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ (2551) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีการปรับปรุงกฎหมายส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 (BOI) กฎหมายการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 หรือกฎหมายอื่น ๆ เพื่อลดระยะเวลาในกระบวนการออก Visa และกระบวนการออกใบอนุญาตทำงาน นอกจากนี้การเก็บค่าธรรมเนียม Levy จะจัดเก็บค่าธรรมเนียมเพียงครั้งเดียวเท่านั้น รวมถึงในกรณีที่มีการต่อใบอนุญาตก็ตาม เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น และกำหนดให้อายุใบอนุญาตทำงาน มีอายุไม่เกินสองปี ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะแยกออกจากกันโดยเด็ดขาด ไม่สามารถใช้ร่วมกับการอยู่ในราชอาณาจักรตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ซึ่งในการออกใบอนุญาตทำงานนั้นต้องมีระยะเวลา

ไม่เก็นสี่ปีติดต่อกัน เพื่อป้องกันการ โอนหรือแปลงสัญชาติของคนต่างด้าว และการปรับปรุงให้ ผู้รับใบอนุญาตสามารถเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่ สถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไขได้ และการเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน โดยให้อำนาจแก่นายทะเบียน รวมถึงผู้ที่รัฐมนตรีมอบหมายในการเพิกถอนใบอนุญาต ในกรณี que ผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต มีการกำหนดโทษสำหรับแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ให้สูงขึ้นตามกฎหมาย

ข้อมูลทั่วไป

กรมการจัดหางาน (2559, หน้า 5) กล่าวว่า คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

1. คนต่างด้าวตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร และทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515
2. คนต่างด้าวมาตรา 9 ประเภททั่วไป คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใบได้รับอนุญาตให้เข้ามา ในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

คนต่างด้าวมาตรา 9 พิสูจน์สัญชาติคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงาน และอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรีซึ่งได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และปรับสถานะการเข้าเมืองถูกกฎหมาย เรียบร้อยแล้ว

1. คนต่างด้าวมาตรา 9 นำเข้าตาม MOU คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง
2. คนต่างด้าวมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520, 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ
3. คนต่างด้าวมาตรา 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอ ใบอนุญาตทำงาน

4. คนต่างด้าวมาตรา 14 คน ต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงาน บริเวณชายแดนในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาลในพื้นที่ที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดน ระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

5. คนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงาน ในประเทศไทยในตำแหน่งกรรมกรหรือคนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้าง แรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง ได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาต ทำงาน

การเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554) กล่าวว่า การเข้าเมือง อย่างถูกกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย คนต่างด้าวซึ่งมีเอกสารที่รัฐบาลของประเทศ ตนรับรอง ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Pass port) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือ เดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) และมีการตรวจลงตรา (Visa) โดยสถานทูตหรือกงสุลไทยประจำประเทศต้นทางนั้น ๆ เมื่อเดินทางเข้ามา ในประเทศไทยแล้วจะต้องได้รับการประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร ประเภทชั่วคราว (Non-immigrant visa) ลงในหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและเมื่อประสงค์จะทำงานต้องขออนุญาตทำงานกฎหมายว่าด้วย การทำงานของคนต่างด้าว โดยจำแนกประเภทคนต่างด้าวรายมาตราได้ ดังนี้

มาตรา 9 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมือง ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่ง ค่อนข้างสูงหรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยหรือเข้ามา ทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถ เฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้านหรือมีความสามารถทางการสื่อสารภาษาที่ยังหาคนไทยที่มี ความสามารถหรือมีความชำนาญเข้าร่วมงานไม่ได้หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเอง ลงทุนหรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้

- 1.1 กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านบาทขึ้นไป
- 1.2 กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านบาทขึ้นไป
- 1.3 มูลนิธิ/ สมาคม/ องค์กรเอกชนต่างประเทศ

2. ตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ข้อ 10, (10) มีสาระสำคัญว่า ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

3. ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี (MOU)

พิสูจน์สัญญาชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว หลักการ คือ ปรับสภาพภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้อง ตาม เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าว มารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทาง พิสูจน์และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีมติคณะรัฐมนตรี ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้านมีใบอนุญาตทำงานบัตรสีชมพู และต้องปรับเปลี่ยนสถานะ โดยการพิสูจน์สัญญาชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเพื่อรับเอกสารรับรองสถานะ ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) เป็นต้น และขออนุญาตทำงาน ได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน ต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชา

มาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น

การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559

จดทะเบียนแรงงานเป็นเวลา 120 วัน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2559 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม 2559 แรงงานที่มาจดทะเบียนจะได้รับอนุญาตทำงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2559 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561

1. กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนได้มี 2 กลุ่ม ได้แก่ (กลุ่มเดิมที่มีเอกสาร)

1.1 แรงงานกลุ่มที่มีบัตรสีชมพู

1.1.1 แรงงานที่ได้รับบัตรสีชมพู ตามนโยบายคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ซึ่งด้านหลังบัตรสีชมพูระบุปีที่หมดอายุ พ.ศ. 2557 หรือ พ.ศ. 2558

1.1.2 แรงงานที่ได้รับบัตรสีชมพู ตามนโยบายคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

และมารายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่ ซึ่งด้านหลังบัตรสีชมพูระบุวันหมดอายุในวันที่ 31 มีนาคม 2559

1.1.3 แรงงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มที่จดทะเบียนได้

1.1.3.1 แรงงานที่ถือบัตรสีชมพู ซึ่งด้านหลังบัตรระบุปีที่หมดอายุก่อนปี พ.ศ.

2557

1.1.3.2 แรงงานที่จดทะเบียนในกิจการประมงทะเลและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ

ดังนี้

1.1.3.2.1 กิจการประมงทะเล

1.1.3.2.1.1 ด้านหลังบัตรสีชมพูระบุวันหมดอายุ วันที่ 1 พฤศจิกายน

2559

1.1.3.2.1.2 ด้านหลังบัตรสีชมพูระบุวันหมดอายุ วันที่ 31 มกราคม 2560

1.1.3.2.2 กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ

1.1.3.2.2.1 ด้านหลังบัตรสีชมพูระบุวันหมดอายุ 24 พฤศจิกายน 2559

1.1.3.2.2.2 ด้านหลังบัตรสีชมพูระบุวันหมดอายุ 22 กุมภาพันธ์ 2560

2. แรงงานกลุ่มที่ถือเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้

2.1 แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการตรวจสัญชาติ หรือพิสูจน์สัญชาติทุกกลุ่ม รวมถึงผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 18 ปี ที่ถือเอกสาร ดังนี้

2.1.1 หนังสือเดินทาง (Passport-PP)

2.1.2 หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport-TP)

2.1.3 เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง (Travel Document-TD)

2.1.4 เอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity-CI)

2.2 เงื่อนไขการดำเนินการ

2.1.1 กรณีที่เอกสารตามข้อ 2.1.1 หมดอายุหรือมีอายุเหลืออยู่แต่ยังไม่ได้ Visa หรือกรณีที่ Visa ยังมีอายุเหลืออยู่หรือสิ้นอายุแล้ว รวมถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตรวจ สัญชาติหรือพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งครบกำหนดวาระการจ้างงาน 4 ปี หรือ 6 ปี ที่มีตราประทับ MOU (MOU เทียม) สามารถดำเนินการจดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานได้ ทั้งนี้ แรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ในกลุ่มนำเข้ามาตาม MOU ในครั้งแรก (MOU แท้) ไม่สามารถดำเนินการ ได้

2.1.2 กรณีแรงงานที่บัตรสีชมพูตามข้อ 1.1.1 และ 1.1.2 สูญหาย ให้ขอคัดสำเนาแบบ ทร.38/ 1 จากสำนักงานทะเบียนอำเภอหรือสำนักงานทะเบียนท้องถิ่นเป็นหลักฐานในการแสดงตน โดยให้ใช้เอกสารฉบับจริง (ห้ามใช้ฉบับที่ถ่ายเอกสาร) สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ถือเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้ ตามข้อ 1.2.1 หากมีการสูญหายไม่อนุญาตให้ใช้สำเนาเป็นหลักฐานแสดงตนเพียงอย่างเดียว แรงงานต่างด้าวต้องนำเอกสารอื่นมาแสดงประกอบด้วย เช่น ใบอนุญาตทำงานซึ่งมีชื่อถูกต้องตรงกับสำเนาเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้ดังกล่าว เป็นต้น

2.1.3 แรงงานต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายเดิมที่มีชื่อตรงตามบัตรสีชมพู หรือนายจ้างรายใหม่ที่มีรายชื่อไม่ตรงตามบัตรสีชมพู ก็สามารถจดทะเบียน และขออนุญาตทำงานได้

2.1.3 แรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่อนุญาตให้ทำงาน เว้นแต่จะเป็นงานตามที่กฎหมายกำหนดให้ทำได้

ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

กรมการจัดหางาน (2559) ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One stop service)

1. การเตรียมเอกสาร ให้นายจ้างเตรียมเอกสาร ดังนี้

1.1 แบบกรอกข้อมูลทะเบียนประวัติของคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

1.2 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน/ สำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง (กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา)

1.3 สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล (กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล)

ให้นายจ้างกรอกข้อมูลในแบบทะเบียนประวัติของคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยให้ถูกต้องครบถ้วน โดยใช้แนบข้อมูลทะเบียนประวัติ 1 ใบต่อคนต่างด้าว 1 คน ส่วนเอกสารของนายจ้างให้เซ็นรับรองสำเนาถูกต้องให้ครบทุกหน้า และจัดเรียงเอกสารให้ครบตามที่กำหนด เพื่อไปยื่น ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จพร้อมกับคนต่างด้าวผิดกฎหมาย

2. การลงทะเบียน ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ให้นายจ้างดำเนินการดังนี้

2.1 นำตัวคนต่างด้าวผิดกฎหมายพร้อมแบบข้อมูลลงทะเบียนประวัติที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว และเอกสารของนายจ้าง ตามข้อ 1 ไปลงทะเบียนและรายงานตัวคนต่างด้าว

ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเพื่อรับบัตรคิว

2.2 เมื่อรับบัตรคิวแล้วให้พาคนต่างด้าว พบเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อชั่งน้ำหนัก เก็บปัสสาวะและกินยาเพื่อตรวจโรค

2.3 พาคนต่างด้าวเข้ารับการจัดทำทะเบียนประวัติกับเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง

เพื่อถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือและออกเอกสาร ท.ร. 38/ 1

2.4 เมื่อคนต่างด้าวทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือแล้ว ให้ไปชำระค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานกับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน และค่าตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยชำระค่าธรรมเนียมตามอัตรา ดังนี้

2.4.1 ค่าขอใบอนุญาตทำงานไม่เกิน 3 เดือน 255 บาท

2.4.2 ค่าทำทะเบียนประวัติ (ถ่าย ท.ร. 38/ 1) 80 บาท

2.4.3 ค่าตรวจสอบสุขภาพ 500 บาท

2.4.4 ค่าประกันสุขภาพ 500 บาท

เมื่อเสร็จสิ้นขั้นตอน แรงงานต่างด้าวจะได้รับบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย บัตรด้านหน้าจะเป็นข้อมูลของกระทรวงมหาดไทย บัตรด้านหลังจะเป็นข้อมูลของกระทรวงแรงงาน (ใบอนุญาตทำงาน) และสิทธิการรักษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข

3. การดำเนินการหลังการจดทะเบียน

3.1 เมื่อนายจ้างและคนต่างด้าวดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติ และชำระค่าธรรมเนียม ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเรียบร้อยแล้วจะได้รับเอกสารเอกสาร ท.ร. 38/ 1 และบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยและใบเสร็จรับเงินเป็นหลักฐาน

3.2 คนต่างด้าวผิดกฎหมายที่จดทะเบียนแล้วจะได้รับอนุญาตให้อยู่เป็นการชั่วคราว และทำงานเป็นการชั่วคราว ไม่เกิน 60 วัน

3.3 คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างให้ตรงตามสถานที่ และประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาต

กรณี ทท. 7 ค่าขออนุญาตเปลี่ยนการทำงาน/ เปลี่ยนท้องที่/ สถานที่ในการทำงาน ตามมาตรา 21 ตามประกาศกระทรวงแรงงาน (2553)

แบบที่ 1 คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนหรือเพิ่มการทำงานท้องที่การทำงาน และ/ หรือ สถานที่ในการทำงาน โดยให้ยื่นคำขอได้ในกรณีดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนที่ตั้งของสำนักงานใหญ่หรือสาขาในสถานประกอบการเดิม
2. การย้ายที่ตั้งของสำนักงานใหญ่หรือสาขาในสถานประกอบการ เดิมไปยังจังหวัดอื่น ซึ่งนอกเหนือจากการอนุญาตเดิม
3. การเพิ่มที่ตั้งของสำนักงานใหญ่หรือสาขาในสถานประกอบการเดิมในจังหวัดอื่น ซึ่งนอกเหนือจากการอนุญาตเดิม

รายการเอกสารที่ใช้สำหรับยื่น

1. แบบคำขอ ตท. 7
2. ใบอนุญาตทำงาน พร้อมสำเนา
3. สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล (ไม่เกิน 6 เดือน)
4. สำเนาภาษีมูลค่าเพิ่ม ภ.พ. 09 ที่ระบุการเปลี่ยนแปลง และ/ หรือเพิ่มที่ตั้งสถานที่ทำงาน ที่ตั้งสาขา และ/ หรือห้องที่ทำงาน
5. แผนที่แสดงที่ตั้งสถานประกอบการ
6. หนังสือมอบอำนาจจากคนต่างด้าว (ถ้าไม่มาติดต่อด้วยตนเอง) ตีอากรแสตมป์ 10 บาท และสำเนาบัตรประชาชนของและผู้รับมอบ
7. สำเนาใบอนุญาตทำงานของนายจ้าง ถ้านายจ้างเป็นคนต่างด้าว หากแต่นายจ้างผู้นั้นไม่ได้ทำงานในประเทศไทย และไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องให้ Notary public และสถานทูตไทย รับรองการมอบอำนาจให้กรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งลงนามแทน ยื่นเอกสารครบถ้วน ทราบผลภายใน 3 วันทำการ

แบบที่ 2 คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนหรือเพิ่มการทำงาน ที่ตั้งการทำงาน และ/ หรือ สถานที่ในการทำงาน โดยให้ยื่นคำขอได้ในกรณีดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนตำแหน่งงาน และ/ หรือลักษณะงานในสถานประกอบการเดิม
2. การเพิ่มนายจ้าง/ สถานประกอบการแห่งใหม่ที่นอกเหนือจากการอนุญาตเดิม
3. การเพิ่มตำแหน่งงาน และ/ หรือลักษณะงานในสถานประกอบการเดิม และ/ หรือสถานประกอบการแห่งใหม่

รายการเอกสารที่ใช้สำหรับยื่น

1. แบบคำขอ ตท. 7
2. หนังสือรับรองการจ้าง (ตามแบบที่กำหนด)
3. สำเนาหลักฐานการศึกษา และหลักฐานการผ่านงาน (กรณีที่ไม่สามารถนำมาแสดงได้ ให้ใช้แบบฟอร์มตามที่กำหนดไว้)

4. ใบอนุญาตทำงาน พร้อมสำเนา
5. กรณีคนต่างด้าวไม่มายื่นด้วยตนเอง ให้ทำหนังสือมอบอำนาจตีอากรแสตมป์ 10 บาท และสำเนาบัตรประชาชนของนายจ้างและผู้รับมอบอำนาจ

เอกสารประกอบการพิจารณาตามประเภทของกิจการ/ นายจ้าง

1. สถานประกอบการเอกชน

1.1 สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลไทย และสำเนาบัญชีรายชื่อผู้ถือหุ้น (ไม่เกิน 6 เดือน) หรือนิติบุคคลต่างด้าวให้ยื่นสำเนาใบอนุญาตประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ออกตามพระราชบัญญัติประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ. ศ. 2542 พร้อมหลักฐานการนำเงิน จากต่างประเทศเข้ามาในใช้จ่ายในประเทศไทย

1.2 สำเนาทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม ภ.พ. 01 ที่ระบุประเภทกิจการ และ ภ.พ. 09 หากมีการเปลี่ยนแปลง

1.3 กรณีกรรมการผู้มีอำนาจลงชื่อผูกพันบริษัทที่เป็นคนต่างด้าวให้นำสำเนา ใบอนุญาตทำงานของกรรมการท่านนั้น/ และกรณีกรรมการผู้มีอำนาจลงชื่อผูกพันบริษัทไม่ได้ ทำงานในประเทศไทย และไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องให้ Notary public และสถานทูตไทยรับรอง และทำหนังสือมอบอำนาจให้กรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งลงนามแทน

1.4 กรณีนายจ้างประกอบกิจการที่ต้องขออนุญาต ตามกฎหมายอื่นหรือต้องมีหนังสือ อนุญาตให้ดำเนินกิจการจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ให้แนบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ อนุญาตประกอบกิจการโรงงาน หนังสืออนุญาตประกอบกิจการโรงแรม ใบอนุญาตจากองค์การ อาหารและยา ใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจนำเที่ยว ใบอนุญาตให้ใช้สถานที่เป็นสถานที่จำหน่าย อาหาร ฯลฯ

2. โรงเรียนเอกชน/ มหาวิทยาลัยเอกชน

2.1 สำเนาหนังสือแต่งตั้งครูหรือผู้สอน (ผู้ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน) รายละเอียดแสดงจำนวนครูชาวต่างชาติตามแบบที่กำหนด/ มหาวิทยาลัยเอกชนให้แสดงหนังสือ รับรองจากหน่วยงานของกระทรวงศึกษา โดยระบุชื่อคนต่างด้าว ตำแหน่ง และระยะเวลา

2.2 ใบประกอบวิชาชีพครู (ตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา) ยกเว้นตำแหน่งผู้ฝึกสอน

2.3 สำเนาใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน, ใบอนุญาตให้เป็นครูใหญ่ ใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ ใบอนุญาตต่าง ๆ (ถ้ามี)/ สำเนาหนังสือการจัดตั้งมหาวิทยาลัยและคำสั่งแต่งตั้งผู้มีอำนาจ ลงนามของมหาวิทยาลัย

2.4 เอกสารแสดงวุฒิการศึกษา/ เอกสารแสดงผลการศึกษารายวิชา และเอกสาร แสดงประสบการณ์การเป็นครู (ถ้ามี)

3. หน่วยงานราชการ

3.1 หนังสือรับรองจากส่วนราชการ/ รัฐวิสาหกิจ/ องค์การมหาชน/ เขตการศึกษาและ โรงเรียน (กรณีครูโรงเรียนรัฐบาล) โดยระบุชื่อ ตำแหน่ง และระยะเวลา

3.2 กรณีครูโรงเรียนรัฐบาลให้แสดงใบประกอบวิชาชีพครู (ตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา) ยกเว้นตำแหน่งผู้ฝึกสอน

4. มุณินิธิหรือสมาคม

หนังสือรับรองนิติบุคคลของมุณินิธิ สมาคม วัตถุประสงค์ พร้อมบัญชีรายชื่อคณะกรรมการ ยื่นเอกสารครบถ้วน ทราบผลภายใน 3 วันทำการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

ความหมายของการลาออก

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการลาออกจากงานไว้หลายท่านดังนี้ พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานได้ให้นิยามความหมายของคำว่า “ลาออก” ที่แปลจากไทยเป็นไทยว่าหมายถึง การขออนุญาตให้พ้นจากสภาพที่ดำรงอยู่ เช่น การลาออกจากการเป็นพนักงาน พนักงานลาออกจากโรงงานและอื่น ๆ และพจนานุกรมภาษาอังกฤษให้นิยามความหมายของคำว่า “Resignation” ที่นำมาแปลเป็นภาษาไทยว่า “การลาออก” หมายถึง การแสดงให้เห็นว่า ออกจากตำแหน่งการงานอย่างเป็นทางการซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลซึ่งกำลังดำรงตำแหน่งได้ละตำแหน่งของตนโดยสมัครใจหรือเมื่อถูกจ้างเลือกที่จะละตำแหน่งการงานของตนจะถูกพิจารณาว่า เป็นการลาออก นอกจากนี้ กรมแรงงาน และสวัสดิการสังคม (2551 อ้างถึงใน ฌ็องรูพร ฟิงบ้านเกาะ, 2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย การลาออก คือ การสมัครใจออกจากองค์กร เช่น การลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพใหม่ เป็นต้น

Mowday, Porter, and Steers (1982 อ้างถึงใน ชลธิชา บรรจงธรรม, 2557) ได้กล่าวว่า การลาออกนั้นเป็นความรู้สึกที่พนักงานไม่พึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป โดยตั้งใจที่จะออกจากองค์กรและความต้องการของบุคคลนี้ มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน รวมทั้งปัจจัยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากงานที่ทำอยู่

Bluedorn (1978 อ้างถึงใน วราภรณ์ นาควิลัย, 2553) ได้ให้ความหมายของการลาออกที่ใช้ในวงการจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 ความหมาย ดังนี้

1. สำหรับความหมายโดยทั่วไป การลาออก หมายถึง การหาคนใหม่มาทำงานแทนคนที่ลาออกไป
2. สำหรับความหมายที่เฉพาะเจาะจง การลาออก หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง

Price (1977, p. 33 อ้างถึงใน ฌ็องรูพร ฟิงบ้านเกาะ, 2554) กล่าวว่า การลาออก หมายถึง ระดับของการเคลื่อนไหวข้ามของเขตการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นถึงการเคลื่อนไหว

ของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กร

ธงชัย สมบูรณ์ (2549 อ้างถึงใน ศศิธร เหล่าเที่ยง, 2556) ได้ให้ความหมายของการลาออก คือ การที่องค์กรตัดสินใจให้คนในองค์กรคนใดคนหนึ่งออกจากองค์กร ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น การถูกกดดันจากภาวะเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจเอง การกระทำ ความผิดพลาดวินัยของคนในองค์กรหรือด้วยเหตุผลความจำเป็นส่วนบุคคลของคนในองค์กร

Pigors and Myers (1973 อ้างถึงใน ศศิธร เหล่าเที่ยง, 2556) กล่าวว่า การออกจากงาน (Separation) หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานซึ่งมี 4 ประเภท คือ

1. การไล่ออก (Discharge)
2. การปลดเกษียณ (Retirement)
3. การตาย (Death)
4. การลาออก (Resignation) หมายถึง การลาออกของพนักงานด้วยความสมัครใจ

Tedd and Meyer (1993 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555) ให้ความหมายการลาออกจากงานว่าเป็นการเลิกจ้างการทำงานให้กับบริษัท

Mobley (1982 อ้างถึงใน จิตภา เสน่ห์หนูช, 2553) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2540 อ้างถึงใน จิตภา เสน่ห์หนูช, 2553) ได้อธิบายถึง การลาออก ในความหมายทางด้านจิตวิทยาไว้ดังนี้ ความหมายโดยทั่วไป “การลาออก” หมายถึง การหาคนใหม่ มาทำงานแทนที่คนที่ลาออก ความหมายเฉพาะเจาะจง “การลาออก” หมายถึง การเปลี่ยนแปลง สภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การลาออก หมายถึง การที่บุคคลสมัครใจหรือตัดสินใจที่จะออกจากองค์กรหรือการที่บุคคลออกจากงานที่กระทำอยู่ เช่น พนักงานลาออกจากองค์กรเดิม เพื่อไปทำงานกับองค์กรใหม่

ประเภทของการลาออก

Porter, Lawterlll, and Hackman (1965 อ้างถึงใน นพดล มังครุตร, 2557) ได้จำแนก ประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกที่เกิดจากการประสงค์ของบุคคล (Voluntary individual-initiated turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล นั้นเองโดยที่บุคคลนั้น ไม่ได้ถูกบังคับจากใคร
2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary individual-initiated turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากแรงกดดันเกี่ยวกับ

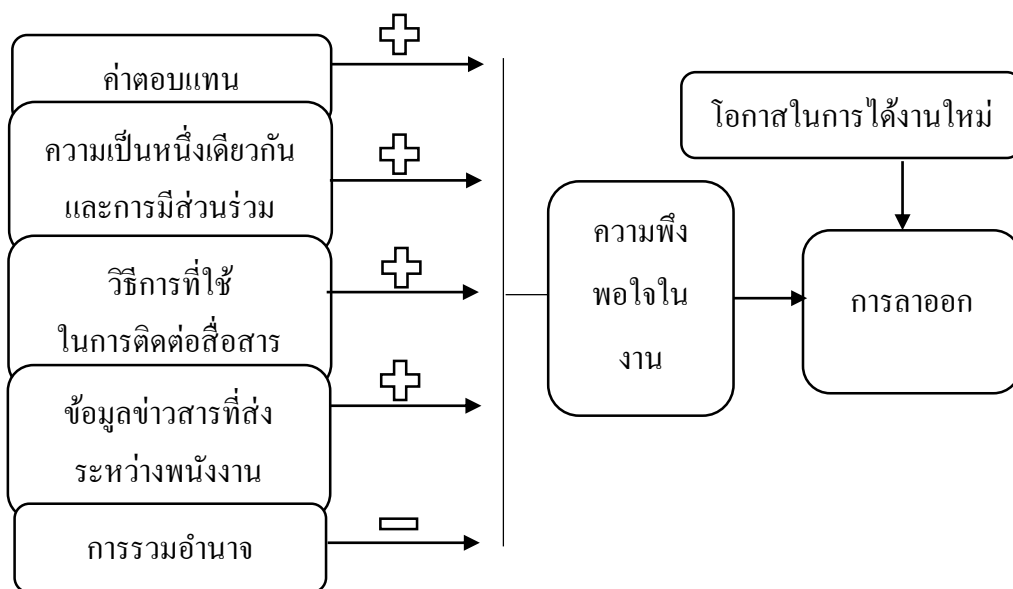
สภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเอง เช่น ย้ายงานตามสามี หรือคลอดบุตร ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กร ในขณะที่องค์กรเองก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเช่นกัน

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary organization-initiated turnover) หมายถึง องค์กรได้รับแรงกดดันจากภาวะเศรษฐกิจที่มีความจำเป็น ต้องลดจำนวนพนักงานลง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary organization-initiated turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลเอง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก

แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกของ Price (1977 อ้างถึงใน ศศิธร เหล่าเที่ยง, 2556) ได้เสนอรูปแบบโมเดลตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจลาออกจากงานไว้หลายประเภทโดยแบ่งเป็นตัวแปรทางด้านค่าตอบแทน ตัวแปรทางด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร ตัวแปรทางด้านวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ตัวแปรทางด้านข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างพนักงาน 4 ตัวแปรเบื้องต้นนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในงานและตัวแปรสุดท้ายเป็นตัวแปรด้านการรวมอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังแผนภาพประกอบที่ 1 ต่อไปนี้



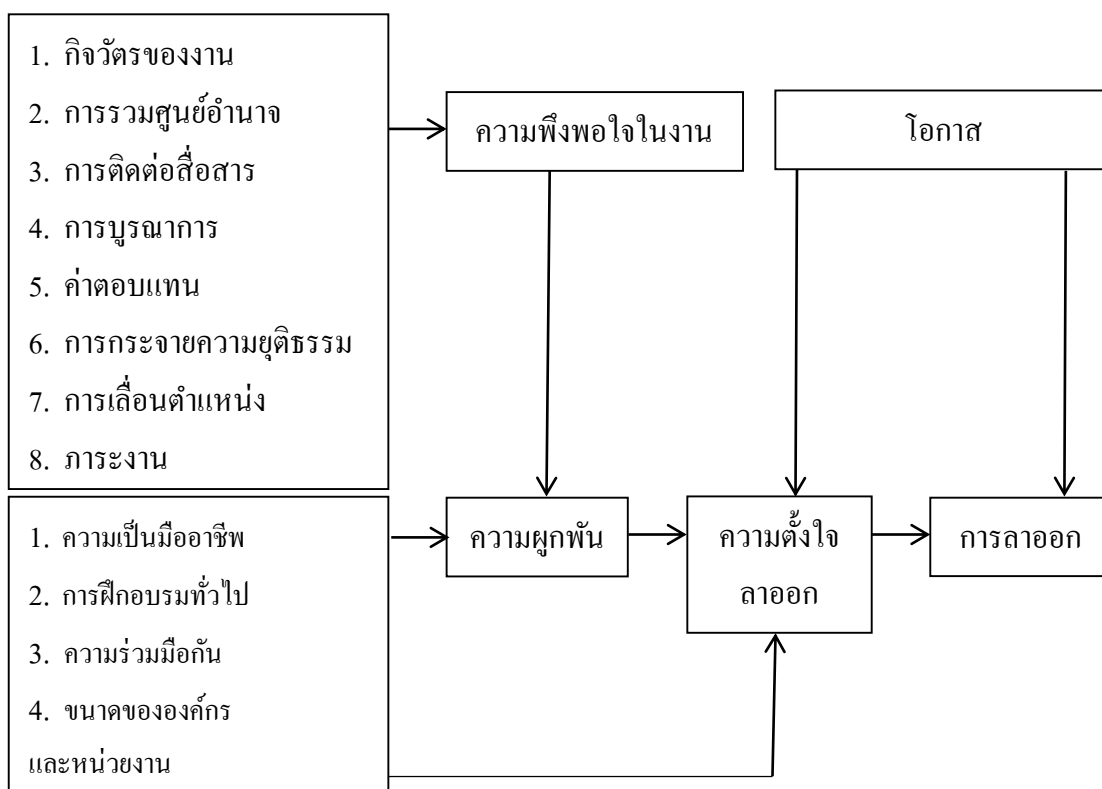
ภาพที่ 2 กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price

โดย Price ซึ่งให้เห็นว่า ในส่วนตัวแปรสอดแทรก (Intervening variable) ที่เกี่ยวกับการลาออกจากงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสในการเปลี่ยนงาน ระหว่างการตัดสินใจลาออกของบุคลากรนั้น และสามารถนำมาสรุปตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกโดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ Price (1977 อ้างถึงใน บุญรอด วัฒนวิศาลกุล, 2553)

1. ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ตัวแปรทางด้านค่าตอบแทน ตัวแปรทางด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร ตัวแปรทางด้านวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ตัวแปรทางด้านข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างพนักงาน และตัวแปรทางด้านการรวมอำนาจ ซึ่งถือได้ว่าตัวแปรเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อการลาออก
2. ตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรสอดแทรก (Intervening variable) ถือได้ว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นทัศนคติในทางบวกของสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น
3. ตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ โอกาสในการเปลี่ยนงานมีมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นตัวแปรสอดแทรก (Intervening variable) ที่เกี่ยวกับการลาออกจากงาน

สรุปได้ว่า แนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกตาม Price (1977 อ้างถึงใน บุญรอด วัฒนวิศาลกุล, 2553) ได้แบ่งเป็นตัวแปรต้นออกเป็น 5 ตัวแปร ได้แก่ ค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมในองค์กร วิธีการที่ใช้ในการติดต่อ สื่อสาร ข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างพนักงาน และการรวมอำนาจ และยังให้ความสำคัญกับตัวแปรสอดแทรกอันได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสในการเปลี่ยนงานซึ่งนำไปสู่การลาออกโดยที่สุด โดยต่อมา Price and Mueller (1986) ได้ร่วมกันศึกษาและได้พัฒนาโมเดลการลาออกจากแนวคิดของ Price (1977 อ้างถึงใน บุญรอด วัฒนวิศาลกุล, 2553) ผลการศึกษาได้เพิ่มปัจจัยทางองค์กรที่เป็นตัวแปรแทรกซ้อนที่มีผลงาน ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานจนนำไปสู่การลาออกโดยที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกของ (Price and Mueller, 1986 อ้างถึงใน ศศิธร เหล่าเที่ยง, 2556) ร่วมกันศึกษาพัฒนาได้เสนอตัวแบบการลาออกโดยอธิบายว่า ตัวแปรขั้นต้น เช่น การรวมศูนย์อำนาจ ค่าจ้างเดือนเงิน โอกาสในการเลื่อนขั้น เป็นต้น ซึ่งมีตัวแปรแทรกซ้อน คือ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่นำไปสู่การลาออกในที่สุด ซึ่งได้อธิบายไว้ตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price and Mueller

1. กิจวัตรของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ของพนักงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน โดยถือได้ว่าเป็นหน้าที่ของตำแหน่งงานส่วนนั้น

2. การรวมศูนย์อำนาจ หมายถึง การรวมอำนาจการบังคับบัญชาไว้ที่ศูนย์กลางของผู้บริหารระดับสูงเพียงคนเดียว ไม่มีการกระจายอำนาจก่อให้เกิดความอัดอึดไม่คล่องตัวในการทำงาน

3. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การกระจายข้อมูลข่าวสารหรือการแลกเปลี่ยนข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กรมีการรับรู้เข้าถึงได้ง่ายเพื่อเกิดความรู้สึกที่ดีในหน่วยงานและยังจงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้อีกด้วย

4. การบูรณาการ หมายถึง การนำความรู้ต่าง ๆ มาผสมผสานเข้าด้วยกันในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

5. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมที่พนักงานพึงได้รับ รวมถึงเงินพิเศษและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรพึงมีให้กับพนักงาน

6. การกระจายความยุติธรรม หมายถึง การกระจายความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในองค์กรหรือหน่วยงาน

7. การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงาน ได้รับโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการทำงาน และอื่น ๆ
 8. ภาระงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบหรือเนื้องานที่หนักหรือมากเกินไปที่พนักงานจะปฏิบัติได้ หรือภาระงานนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดความกดดัน
 9. ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง พนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญความถนัดในการทำงานนั้น ๆ
 10. การฝึกอบรมทั่วไป หมายถึง คือ กระบวนการอย่างเป็นทางการที่ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ทักษะสร้างความเข้าใจในการทำงาน และการพัฒนาต่อยอดการทำงานมากยิ่งขึ้น
 11. ความร่วมมือกัน หมายถึง การร่วมมือร่วมกันใจทำงานและสร้างความรักในการรับผิดชอบงานร่วมกัน การปลุกฝังให้รักในงานหรือตัวองค์กร
 12. ขนาดขององค์กรและหน่วยงาน หมายถึง ขนาดของกิจการที่พนักงานทำงานอยู่ เช่น กิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด
 13. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดภายใน ของแต่ละบุคคลที่มีให้กับงาน และองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่
 14. โอกาส หมายถึง ทางเลือกในการทำงาน ทางเลือกในการลาออกจากงานของพนักงาน
 15. ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีให้กับองค์กร
 16. ความตั้งใจลาออก หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์ และกระทำก่อนตัดสินใจลาออก
 17. การลาออก หมายถึง การที่บุคคลสมัครใจหรือตัดสินใจที่จะออกจากองค์กร
- สรุปได้ว่า แนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกแนวคิดของ Price and Mueller (1986) ได้ร่วมกันศึกษาพัฒนา และได้เสนอตัวแปรแทรกซ้อนเพิ่ม กล่าวคือ ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่นำไปสู่การลาออก
- แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกของ (Mobley, Horner, & Holingsworth, 1978 อ้างถึงใน ชลธิชา บรรจงธรรม, 2557) ได้กล่าวว่า พนักงานที่คิดจะลาออกจะพิจารณาทางเลือกในงานใหม่เปรียบเทียบกับงานเดิมว่าตนเองจะได้หรือสูญเสียประโยชน์มากน้อยเพียงใด ถ้าพนักงานคิดว่าการลาออกไปยังงานหรือองค์กรใหม่จะทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์น้อยกว่างานหรือองค์กรเดิม พนักงานผู้นั้นก็จะเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป และลดความรู้สึกต่อต้านพยายามมองงาน

ที่ทำอยู่ในแง่ดีมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานเห็นว่า การเปลี่ยนงานจะทำให้คุณได้รับผลประโยชน์มากกว่า พนักงานนั้นก็ตัดสินใจลาออกจากงานเดิม ยกเว้นสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานแต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรเดิม เช่น การย้ายงานของกลุ่มสมรส หรือ ย้ายภูมิลำเนา เป็นต้น โดยแท้จริงแล้วตัวพนักงานไม่อยากจะลาออกหรือเปลี่ยนงาน เนื่องจากยังมีความพึงพอใจในงานปัจจุบันที่ทำอยู่ (Mobley, Horner, & Holingsworth, 1978 อ้างถึงใน ชลธิชา บรรจงธรรม, 2557) ได้เสนอตัวแบบเกี่ยวกับการลาออกโดยอธิบายว่า ความไม่พึงพอใจในงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้พนักงานคิดถึงการลาออกจากนั้นพนักงานจะเริ่มหางานใหม่ และถ้าพนักงานสามารถหางานใหม่ได้ พนักงานก็จะต้องตัดสินใจว่าจะทำงานอยู่ต่อไปหรือจะลาออก และเกิดเป็นพฤติกรรมการอยู่หรือลาออกจากองค์กรของบุคคลในที่สุด โดยมีตัวแปรที่สำคัญในกระบวนการของการลาออก คือ ตำแหน่งงานที่ว่างในขณะนั้น นอกจากนี้ (Mobley, Horner, & Holingsworth, 1978 อ้างถึงใน ชลธิชา บรรจงธรรม, 2557) ยังได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกโดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยดังนี้

1. ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (Affective responses to the job) สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ก็สามารถช่วยลดความตั้งใจลาออกจากงานได้ด้วยเช่นกัน

2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non-work) เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่จะสามารถเพิ่มหรือลดความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ต่อไปในองค์กรของพนักงานได้

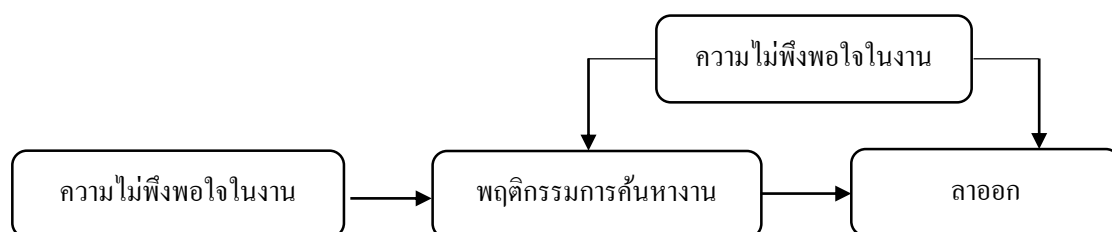
Mobley, Horner and Holingsworth (1978 อ้างถึงใน ชลธิชา บรรจงธรรม, 2557) ได้อธิบายต่อว่า ความพึงพอใจในงานแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบในการลาออกจากงาน กล่าวคือ เมื่อมีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้เกิดการลาออกต่ำ พนักงานที่พึงพอใจกับงานจะลาออกน้อยกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในงาน แต่พนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานบางคนก็ไม่เคยคิดลาออก และในที่สุดคนอื่น ๆ ที่พึงพอใจกับงานก็เปลี่ยนไปอยู่องค์กรอื่น จะเห็นว่าความไม่พึงพอใจในงานทำให้เกิดความคิดเกี่ยวกับการลาออกที่จุดนี้ แต่แต่ละคนมีการวิเคราะห์ประเมินค่าผลประโยชน์สำหรับงานใหม่ และเปรียบเทียบกับงานเดิมที่จะลดลง บนรากฐานของการประเมินคุณค่าและผลประโยชน์ บุคคลจะประเมินและเปรียบเทียบทางเลือกเหล่านี้เพื่อให้ได้งานที่เป็นที่ยอมรับ และใช้ช่วยในการตัดสินใจว่าจะลาออกหรือจะยังคงอยู่ในที่สุดความตั้งใจที่จะลาออกก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมการลาออกขึ้นจริง ๆ ถึงแม้ว่าความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณา เนื่องจากนั้นความพึงพอใจในงาน

อาจจะเป็นตัวกระตุ้นกระบวนการลาออกทั้งหมดและเป็นจุดเริ่มให้บุคคลเกิดความคิดเกี่ยวกับการลาออกซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spector (1996)

สรุปได้ว่า แนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกแนวคิดของ Mobley, Horner, and Holingsworth (1978 อ้างถึงใน ชลธิชา บรรจงธรรม, 2557) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้พนักงานคิดถึงการลาออก และความไม่พึงพอใจในงานยังแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก และทางลบในการลาออกจากงานอีกด้วย ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานก็จะนำไปสู่พฤติกรรมการค้นหางานถ้าพิจารณาแล้วพนักงานเห็นว่าเป็นทางเลือกที่ดีกว่าก็จะตัดสินใจลาออก

แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกของ Spector (1996 อ้างถึงใน จิตภา เสน่ห์หนูช, 2553)

Spector (1996 อ้างถึงใน จิตภา เสน่ห์หนูช, 2553) ที่นำเสนอกระบวนการลาออกของงานที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความไม่พึงพอใจในงานที่จะเป็นจุดเริ่มต้น และนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมค้นหางานหรือองค์กรใหม่ ๆ เช่น การสมัครงาน การไปสัมภาษณ์ใหม่ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้นำไปสู่การลาออกทั้งสิ้นซึ่งสามารถอธิบายกระบวนการดังกล่าวได้ดังแผนภาพประกอบที่ 3 ต่อไปนี้



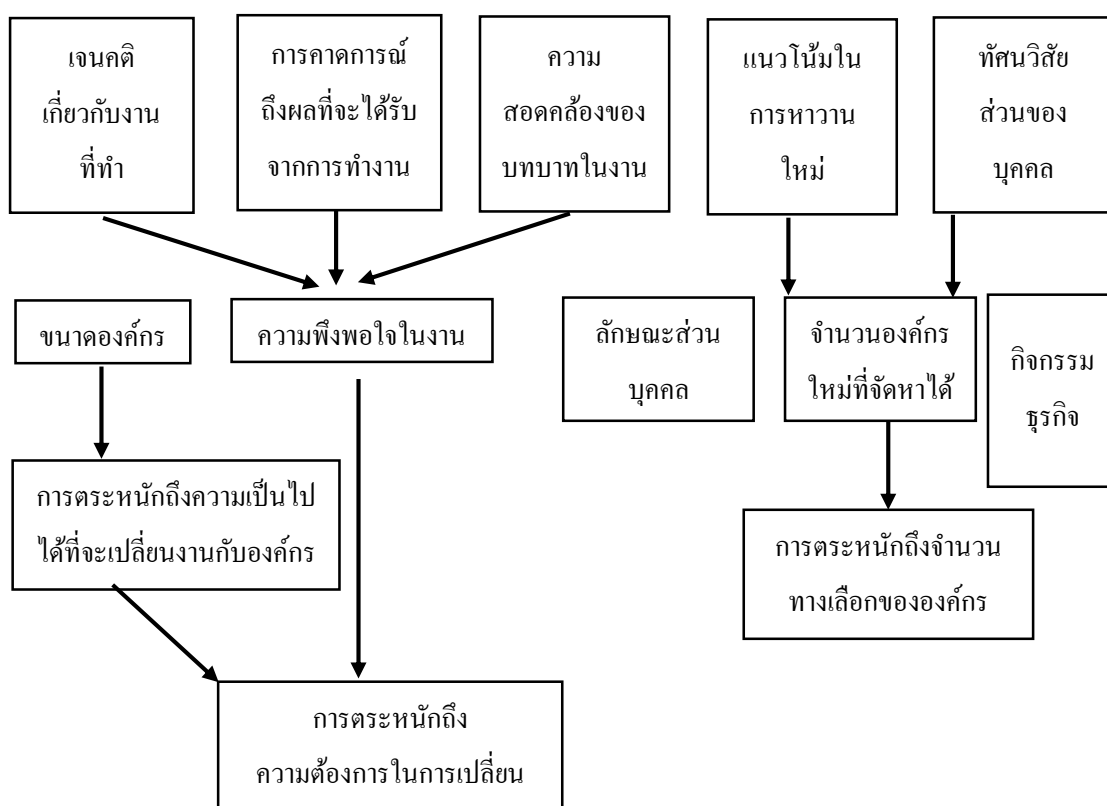
ภาพที่ 4 กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Spector (1996 อ้างถึงใน จิตภา เสน่ห์หนูช, 2553)

แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกของ Marce and Simon (1958 อ้างถึงใน ปวีลี วิทยานานันท์, 2556)

Marce and Simon (1958 อ้างถึงใน ปวีลี วิทยานานันท์, 2556) มีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือการตระหนักถึงความต้องการลาออก และการตระหนักถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน กล่าวคือ บุคคลจะพิจารณาตัดสินใจเองว่ามีความพอใจมากน้อยเพียงไรในงานที่ตัวอย่างกระทำอยู่ ซึ่งความพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในลักษณะงานด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะการบังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น และพิจารณาถึงงานใหม่ และผลที่ได้รับซึ่งสัมพันธ์กับงานได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานขณะเดียวกันก็จะเปรียบเทียบกับงานที่ทำ

และบทบาทที่ได้รับว่า มีความเหมาะสมเท่าใดสำหรับความเป็นไปได้ที่จะได้งานก็จะเป็นส่วนที่จะนำมาพิจารณาประกอบในการตัดสินใจลาออกตัวแบบนี้ นับว่าเป็นตัวแบบแรกของการลาออก

ต่อมา Hom and Griffith (1994) ได้ดัดแปลงงานของ Marce and Simon โดยเรียกว่า ความสมดุลขององค์กร ซึ่งอธิบายความสามารถขององค์กรในการจูงใจให้พนักงานยังคงมาทำงานอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยสิ่งจูงใจ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เป็นต้น และเมื่อพนักงานได้สิ่งจูงใจที่ต้องการก็จะทุ่มเทในการทำงานขององค์กรก็จะเกิดความสมดุลสามารถอยู่รอดและดำเนินการต่อไปได้ ขณะเดียวกันก็จะลดแนวโน้มการลาออกของพนักงานได้ดี



ภาพที่ 5 กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิด Marce and Simon; Hom and Griffith

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการลาออกของพนักงานในองค์กร

Mobley (1982) ได้อธิบายถึงผลกระทบการลาออกจากองค์กรใน โดยสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อองค์กร

1.1 ผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรมีโอกาสที่ได้พนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าพนักงานที่ลาออกไปเข้ามาแทนที่หรือองค์กรอาจไม่รับพนักงานเข้ามาแทนที่ แต่อาจนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีความทันสมัยเข้ามาแทนที่ เช่น เครื่องจักร และอาจส่งผลไปถึงการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรเป็นการกระตุ้นให้ปรับปรุงหรือพยายามหาวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้น เพิ่มลดการลาออกของพนักงาน

1.2 ผลกระทบเชิงลบต่อองค์กร ได้แก่ งบประมาณที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการรับสมัครพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ รวมถึงอื่น ๆ และในส่วนของเนื้องาน ส่งผลต่อกระบวนการผลิต ผลผลิต และประสิทธิภาพที่ลดลงระหว่างการฝึกคนใหม่ เพื่อทดแทนคนที่ลาออกไป ซึ่งหากพนักงานที่ลาออกเป็นหัวหน้างาน หรือเป็นผู้มีความรู้ความสามารถชำนาญในการทำงานสูง ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และการดำเนินงานตามแผนงานการติดต่อสื่อสารหรือกลุ่มสังคมในการทำงานเป็นต้น

2. ผลกระทบต่อตัวบุคคล

การลาออกของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล (จูดิรัตน์ ศิริเลิศ, 2545 อ้างถึงใน ปวลี วิทยานานันท์, 2556)

2.1 ผลกระทบเชิงบวกของตัวบุคคล ได้แก่ บุคคลที่ลาออก อาจจะได้รับรางวัลใจที่ดีกว่าองค์กรเดิมจากองค์กรใหม่ ในรูปของผลประโยชน์ต่าง ๆ อาทิ ค่าจ้าง สวัสดิการ ตำแหน่ง และอื่น ๆ หรือเป็นงานที่พนักงานอยากที่จะทำชอบที่จะทำมีความท้าทายความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในงานที่สูงขึ้นนอกจากนี้อาจเกิดผลดีต่อบุคคลที่คงอยู่ในองค์กรเดิมที่มีคนลาออก เนื่องจากเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่คงอยู่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

2.2 ผลกระทบเชิงลบของตัวบุคคล ได้แก่ ส่งผลต่อจิตใจและความคิดของพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กรเดิมว่าเพราะสาเหตุใดถึงลาออกและอาจนำไปสู่การลาออกที่ตามมาเหมือนเป็นจิตวิทยาอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน แต่ก็มีพนักงานบางคนที่ลาออกจากงานเพราะความจำเป็น เช่น ย้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว และอื่น ๆ ซึ่งการลาออกจากงานทำให้สูญเสียประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น ความอาวุโส และ ผลประโยชน์ทางด้านสวัสดิการ

3. ผลกระทบต่อสังคม

3.1 ผลดีที่มีต่อสังคม เมื่อพนักงานหรือบุคคลในองค์กรเดิมลาออกหรือย้ายงานไปยังองค์กรใหม่ทำให้ทำให้รายได้สูงขึ้นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลที่ดีต่อสังคมทางด้านภาพรวม เศรษฐกิจของประเทศรายได้เฉลี่ยของประชากร แต่การที่พนักงานลาออกจากการทำงานโดยสาเหตุ

นั้นมาจากความเครียดจากการทำงานจะส่งผลดีต่อสังคมในด้านการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงาน

3.2 ผลเสียที่มีผลต่อสังคม คือ การที่พนักงานลาออกจากงานมีผลต่อการที่บริษัทต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสาเหตุของการลาออกจากงานนั้นสามารถเกิดขึ้นโดยสมัครใจ และไม่สมัครใจ และการลาออกนั้นนำมาซึ่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิ ผลกระทบต่อองค์กร ผลกระทบต่อตัวบุคคล ผลกระทบต่อสังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น เราจึงต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน จึงต้องเริ่มศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลการลาออก เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการแก้ไขปรับปรุงพัฒนา และป้องกันการลาออกของพนักงานเพื่อรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อมูลด้านแรงงานและแรงงานต่างด้าวจังหวัดฉะเชิงเทรา



ภาพที่ 6 ตราประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา (กรมการจัดหางาน, 2559)

ตราประจำจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นรูปโบสถ์วัดโสธรวรารามวรวิหาร ความหมายคือเป็นจุดศูนย์รวมของประชาชนชาวจังหวัดฉะเชิงเทราให้เป็นหนึ่งเดียวกัน

จังหวัดฉะเชิงเทรา มีพื้นฐานทางด้านเกษตรกรรม เป็นแหล่งผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงประชากรในภูมิภาค และกรุงเทพมหานคร ประชากรร้อยละ 70 ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมที่สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรในจังหวัด คิดเป็นมูลค่าประมาณ 20,000 ล้านบาทต่อปี ผลผลิตที่สร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัด ด้านพืช ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์

อ้อย โรงงานมะม่วง มะพร้าว หมากรุก และยางพารา ทางด้านปศุสัตว์ ได้แก่ ไข่ไก่ และสุกร ซึ่งเป็นแหล่งผลิตมากที่สุดของประเทศ สำหรับในด้านอุตสาหกรรมนับว่าจังหวัดฉะเชิงเทรา มีศักยภาพค่อนข้างสูง โดยมีการเคลื่อนย้ายกิจการจากกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียงมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในท้องที่อำเภอบางปะกง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอพนมสารคาม อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว และอำเภอแปลงยาว ถือได้ว่าจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทางด้านอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งมีมาแต่เดิม และอุตสาหกรรมที่เพิ่งเจริญเติบโต เช่น อุตสาหกรรมการก่อสร้าง อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูง และอุตสาหกรรมส่งออก จังหวัดฉะเชิงเทรามีนิคมอุตสาหกรรม 2 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ที่อำเภอบางปะกง และนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ ที่อำเภอแปลงยาว ซึ่งเป็นแหล่งรวมของโรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ นอกจากนี้นิคมอุตสาหกรรม 2 แห่งแล้ว ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ก็ได้รับความนิยมนักลงทุนเข้ามาสร้างโรงงานอุตสาหกรรมเป็นอย่างมากเช่นกัน เพราะมีพื้นที่การคมนาคมที่สะดวกใกล้เมืองหลวง ซึ่งพร้อมไปด้วยระบบสาธารณูปโภค และระบบสุขภาพที่รับประกันความปลอดภัย และการรักษา สภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่ชุมชน และเครื่องจักรกลอันทันสมัย ให้ผลผลิตหลากหลายได้คุณภาพ ตามมาตรฐานของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตลอดจนจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 2 ได้รับสิทธิประโยชน์ในการลงทุนจากรัฐบาลในเกณฑ์สูง ข้อมูลจากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา กล่าวว่า ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา มีโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ (สะสม) ณ วันที่ 31 เดือนมกราคม พ.ศ. 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,673 โรงงาน เงินลงทุนรวม 321,721.95 ล้านบาท และมีจำนวนคนงาน 137,234 คน สาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 อันดับแรกของจังหวัด เมื่อพิจารณาจากข้อมูลการลงทุน ได้แก่

1. อุตสาหกรรมผสมกลุ่มประกอบด้วยการผลิตเกี่ยวกับรถยนต์หรือรถพ่วงเป็นหลัก เช่น ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์รองลงมา ได้แก่ ต่อตัวถังรถยนต์ซ่อมเครื่องยนต์ และผลิตชิ้นส่วน และประกอบรถจักรยานยนต์ตามลำดับ ปัจจุบันมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 136 โรงงานเงินทุน 8,1115.43 ล้านบาท คนงาน 28,147 คน
2. อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล ประกอบด้วยการผลิต เกี่ยวกับเครื่องจักรสำหรับการกสิกรรม เช่น รถไถนา ท่อส่งน้ำ เครื่องสูบน้ำ รองลงมา ได้แก่ เครื่องจักรสำหรับอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมอาหาร การพิมพ์การผลิตซีเมนต์ และผลิตเครื่องสูบน้ำ เครื่องปั๊มลม เครื่องเป่าลม และอุตสาหกรรมสำหรับเครื่องปรับอากาศตามลำดับ ปัจจุบันมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 71 โรงงาน เงินลงทุน 31,423.45 ล้านบาท คนงาน 3,625 คน

3. อุตสาหกรรมโลหะ ประกอบด้วยการถลุง หลอม หล่อ และผลิตเป็นหลัก เช่น ผลิตเหล็กแผ่น เหล็กเส้น เหล็กรูปพรรณรอลงมา ได้แก่ การผลิตโลหะในขั้นตอนที่ไม่ใช่เหล็ก เช่น ท่อทองแดง ลวดทองแดงหลอม หล่อทองเหลือง และลวดอลูมิเนียม ตามลำดับ ปัจจุบัน มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 41 โรงงาน มีเงินลงทุน 25,599.61 ล้านบาท คนงาน 5,026 คน สำหรับการท่องเที่ยวของจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความโดดเด่นเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรมในระดับประเทศ และนานาชาติ ได้แก่ องค์หลวงพ่อกุฑุทธโสธร ซึ่งปัจจุบัน มีพระอุโบสถหลังใหม่วัดโสธรวรารามวรวิหาร เป็นสถาปัตยกรรมทางพุทธศาสนาที่ใหญ่ที่สุดในโลกมีพุทธศาสนิกชนมานมัสการปีละไม่น้อยกว่า 1,200,000 คน ทางด้านภาคบริการได้มีการลงทุนทางธุรกิจการค้า การบริการ ร้านอาหาร การโรงแรมสถานบริการต่าง ๆ มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และเพิ่มสูงขึ้นเป็นอย่างมาก ส่งผลให้มีอัตราความต้องการการใช้แรงงาน การจ้างงานมีเพิ่มมากขึ้น แต่ประชากรในพื้นที่มีจำนวนน้อยประกอบกับประเทศไทยขาดแคลนแรงงานระดับล่างที่เป็นคนไทยทำให้เกิดความต้องการการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เพื่อมาทดแทนแรงงานไทย ซึ่งในยุคสมัยปัจจุบันการไหลเข้ามารับจ้างทำงานของแรงงานต่างด้าวมียังจำนวนมาก และมีอัตราการว่าจ้างค่าแรงที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ทำให้ภาคธุรกิจต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญและว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานยังประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ พม่า ลาว เวียดนาม กัมพูชา ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยเองปฏิเสธไม่ได้ว่า แรงงานต่างด้าวถือเป็นกลุ่มคนหนึ่งที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า จังหวัดฉะเชิงเทรา มีทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร และภาคงานบริการที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ทำให้ตัวเลขสถิติสถานการณ์แรงงานต่างด้าว จากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประจำเดือนเมษายน 2559 ของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวนทั้งสิ้น 16,523 คน จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง และประเภทคนต่างด้าวตามตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือจังหวัดฉะเชิงเทรา

เดือน/ ในปี 2559	รวม ทั้งสิ้น (คน)	มาตรา 9				มาตรา 12	มาตรา 13
		ตลอด ชีพ	ทั่วไป	พิสูจน์ สัญชาติ เดิม	นำเข้า ตาม MOU	ส่งเสริม การลงทุน BOI	ชนกลุ่ม น้อย
มกราคม	15,932	-	567	7,035	7,750	520	60
กุมภาพันธ์	16,115	-	570	7,064	7,904	517	60
มีนาคม	16,285	-	582	7,058	8,054	523	68
เมษายน	16,523	-	542	7,114	8,285	514	68
พฤษภาคม	15,220	-	523	5,735	8,352	524	68
มิถุนายน	15,592	-	536	6,090	8,381	519	66

จากตารางสามารถสรุปสถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีรายละเอียดสรุปได้ว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ไตรมาส 1 ปี พ.ศ. 2559 (เดือนมกราคม-เดือนมีนาคม) มีจำนวนทั้งสิ้น 16,285 คน ส่วนใหญ่ เป็นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งตัวเลขสถิติสถานการณ์แรงงานต่างด้าว จากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ฉบับประจำเดือนเมษายน 2559 มีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 1,557,778 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

น้อย ศรีรัตนพันธ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน วิทยาลัยบริหารธุรกิจ โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 345 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และสถิติอ้างอิง (Inferential analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test, One-way ANOVA และ MRA (Multiple regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยค้นพบว่าพนักงานบริษัทที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระยะเวลา

การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีแนวโน้มการลาออกของพนักงานที่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัทที่มีเพศสถานภาพการเป็นลูกจ้างที่แตกต่างกันจะมีแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและรายได้ ปัจจัยด้านโอกาส และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถพยากรณ์ในเชิงบวกกับปัจจัยแนวโน้มการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี ทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ในเชิงบวกกับปัจจัยแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรีทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ยุทธนา ทิวัดธ์พร (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 200 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และสถิติอ้างอิง (Inferential analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test, One-way ANOVA และ MRA (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้าน “ประชากรศาสตร์” ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยค้นพบว่า พนักงานบริษัทที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด และภูมิภาคที่แตกต่างกันจะมีแนวโน้มการลาออกของพนักงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และรับผิดชอบต่อสังคม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และปัจจัยด้านหัวหน้างาน สามารถพยากรณ์ได้คิดเป็นร้อยละ 58.7 ในเชิงบวกกับปัจจัยแนวโน้มการลาออกของพนักงานทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านรายได้ และด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานนั้น ไม่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการลาออกของพนักงานทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้

ณัฐพร พึ่งบ้านเกาะ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่พระประโทน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่อายุ 26-30 ปี และมีสาเหตุการลาออกที่มากที่สุด เนื่องจากค่าตอบแทน

และสวัสดิการ ไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบคิดเป็นร้อยละ 46.67 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นต่อเรื่องการมีส่วนร่วมในองค์กรการสื่อสาร และโอกาสการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการรวมอำนาจและความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม และความเครียดที่เกิดจากการทำงานเป็นปัจจัยส่งผลให้พนักงานลาออก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน แต่ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในองค์กร การสื่อสาร และการรวมอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แนวทางป้องกันการลาออกควรจ่ายค่าตอบแทน และจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน

กฤษณา ชำนาญคำ (2555) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชี (Junior level) และผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโส (Senior level) ของบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big4) ในประเทศไทยงานวิจัยนี้กระทำให้การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแบบสอบถามและเก็บข้อมูล ปฐมภูมิโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และได้รับการตอบกลับมาทั้งหมด 325 คน ซึ่งระดับความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับ เท่ากับ 0.0506 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของผู้ป่วยผู้สอบบัญชีประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและองค์กร ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการไม่ลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ปรกรณ์ ลิ่มโยธิน (2555) ได้ศึกษาตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสมดุลของชีวิตกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 คุณลักษณะงาน ความเหมาะสมกับงาน นโยบายทรัพยากรมนุษย์ และการมุ่งเน้นที่ทีมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานผ่านความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความซื่อสัตย์

และจรรยาบรรณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ความสมดุลของชีวิตกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน เฉพาะกลุ่มพนักงานทั่วไป และความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะกลุ่มหัวหน้างาน

ลือชัย วงษ์ทอง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการทำงานนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการที่เกี่ยวข้องโดยทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) และใช้วิธีการเก็บหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling method) ประกอบกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) ระดับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาโดยภาพรวมประสิทธิภาพของการทำงานนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งนโยบายต้องมีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนเพราะไม่สามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติในพื้นที่ อำเภอแม่สอดได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยต้องสามารถทำการปรับปรุงยืดหยุ่นให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อประสิทธิภาพในการนำไปปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกับอำเภอแม่สอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษา ด้านปัญหาการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัตินั้น โดยมีปัญหาหลัก ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การตรวจสอบและกวดขันแรงงานชาวพม่าของหน่วยงานขาดงบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ การตรวจสอบและกวดขันแรงงานชาวพม่าที่ไม่มีบัตรประจำตัวสร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องมือ และปัญหาเกี่ยวกับความชัดเจนของนโยบาย และที่เป็นปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ เนื่องจากอำเภอแม่สอด มีโรงงานและธุรกิจอยู่จำนวนมากที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยมีทั้งแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ในการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัตินั้นมีหลายหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานต่างทำงานโดยไม่มีการประสานงาน เช่น การจัดกำลังร่วมทุกส่วนราชการ บริเวณจุดตรวจหลัก ลาดตระเวนปราบปราม และหน่วยงานจังหวัด ฝ่ายปกครอง แรงงาน ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทหาร ตำรวจตระเวนชายแดน สภากออุตสาหกรรม และหอการค้าจังหวัด ยังไม่ได้ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง ผลการศึกษา โดยภาพรวมด้านระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบกิจการที่ใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองผู้ประกอบการในด้านการจัดการแรงงาน ต่างด้าวให้เป็นระบบ และลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว พบว่า การจัดการระบบแรงงานต่างด้าวยังไม่มี

ความพร้อมเท่าที่ควร จึงส่งผลไปถึงการลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งทำให้ควบคุม ป้องกัน ปรามปราม ได้ไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็นเพราะความไม่เหมาะสมของนโยบายที่กำหนดมาไม่มีความสอดคล้องกับพื้นที่อำเภอแม่สอด แนวทางในการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ให้เกิดผลยิ่งขึ้น และเพื่อความมั่นคงในการแก้ไขอย่างจริงจังจึงควรมีแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้มีความเหมาะสม โดยให้มีการดำเนินการประสานงานกันในหน่วยงานกระทรวงมหาดไทย (ฝ่ายปกครองและความมั่นคง) กระทรวงกลาโหม (กองกำลังทหารบกเฉพาะกิจ ฝ่ายรักษาความมั่นคง ควบคุม ป้องกัน ปรามปราม) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฝ่ายควบคุม ฝ่ายป้องกันปรามปราม ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ตำรวจตระเวนชายแดน และตำรวจภูธร) กระทรวงแรงงาน (จัดหาแรงงาน ฝ่ายแรงงาน) กระทรวงสาธารณสุข (ฝ่ายควบคุมโรคติดต่อและดูแลสุขภาวะ) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวด้วยอย่างเป็นระบบร่วมกัน ทั้งงานธุรการและงานพื้นที่ โดยให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ถึงกันได้และระบบการจัดเก็บข้อมูลคนเข้าออกระบบการจัดเก็บและไม่ได้มาตรฐาน และการเชื่อมโยงข้อมูลออนไลน์อย่างทั่วถึงกันทุกจุดตรวจเข้าออกและสำรวจให้จริงจัง โดยระบบพิสูจน์สัญชาติหรือนำเข้าแบบให้มีหนังสือเดินทางเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการตรวจสอบในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรวางแผนร่วมกันและควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น ควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานการจัดหางานและระบบการตรวจสอบจากการจัดหางานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยจะสามารถนำไปปฏิบัติในทางเดียวกัน

ปวดี วิทยานานันท์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาว์นทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา สูงสุด และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเชาวน์นทางจิตวิญญาณที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ประชากรของงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 1,147 คน กลุ่มตัวอย่าง 297 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออกไป ทั้งหมด 370 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่าง การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน โดยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแต่ละด้านในคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสภาพแวดล้อม

ในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพการพัฒนาศักยภาพบุคคลความก้าวหน้าในงานสังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงานความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งหมด พนักงานธนาคารพาณิชย์มีชาวทางจิตวิญญาณโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยแต่ละด้านของชาวทางจิตวิญญาณ ได้แก่ การคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่การสร้างและค้นหาความในชีวิต การตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ และการเข้าสู่สภาวะการมีสติอยู่ในระดับมากทั้งหมด และพนักงานธนาคารพาณิชย์มีความตั้งใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ทางด้านองค์ประกอบแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และองค์ประกอบการสร้างของชาวทางจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้

ศศิธร เหล่าแห่ง (2556) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางการความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางการความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน คือ กิจกรรม Happy body (สุขภาพดี) กิจกรรม Happy heart (น้ำใจงาม) กิจกรรม Happy relax (ผ่อนคลาย) กิจกรรม Happy brain (หาความรู้) กิจกรรม Happy soul (มีคุณธรรม) กิจกรรม Happy money (ใช้เงินเป็น) กิจกรรม Happy family (ครอบครัวที่ดี) และกิจกรรม Happy society (สังคมดี) 2) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก และ 4) ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะทำให้ตัวพนักงานเองทราบถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงที่ได้จากการดำเนินการตามกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารเพื่อกำหนดแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

ชลธิชา บรรจงธรรม (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก และคงอยู่ในงานของพยาบาล และศึกษาปัจจัยที่สามารถแยกแยะความตั้งใจลาออก และคงอยู่ในงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

แบบวัดความพึงพอใจในงาน มีความเที่ยง เท่ากับ .881 แบบวัดการมองโลกในแง่ดี มีความเที่ยง เท่ากับ .886 แบบวัดการมองโลกในแง่ร้าย มีความเที่ยง เท่ากับ .776 และแบบสอบถามความตั้งใจ ลาออกและคงอยู่ในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย Chi-square, *t*-test และ Logistic regression ผลการวิจัยพบว่า อายุงาน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ ลาออก และคงอยู่ในงาน ส่วนปัจจัยที่สามารถแยกแยะความตั้งใจลาออก และคงอยู่ในงานได้ มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถทำนาย ได้ถูกต้อง ร้อยละ 75.3

นพดล มังกรคร (2557) การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร และศึกษาปัจจัย ที่สามารถแยกแยะความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริการ บริษัทธุรกิจ บริการร้านอาหาร กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริการในธุรกิจ บริการร้านอาหารแห่งหนึ่ง จำนวน 194 คน ที่มีอายุงาน 0-2 ปี รวบรวมข้อมูลจำนวน 3 ปัจจัย อันได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความเที่ยงเท่า .90 แบบสอบถาม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความเที่ยงเท่า .85 แบบสอบถามแบบบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเที่ยงเท่า .96 และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความเที่ยงเท่า .79 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติบรรยายค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminate analysis) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยทั้งหมด สามารถแยกแยะพนักงานที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานและพนักงานที่มีความตั้งใจที่จะลาออกได้ ถูกต้องร้อยละ 67.5

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินงานศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมศึกษาในเชิงวิจัยคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ และการบันทึกข้อมูลที่ได้เป็นความเรียงเชิงพรรณนา ไม่ได้ใช้สถิติ เพื่อที่จะได้สะท้อนบริบทความเป็นจริงของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยเชื่อมโยงกับประเด็นหลัก ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการศึกษาเอกสาร (Documentary study) และการศึกษาภาคสนาม (Field study) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) อันมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary study) โดยการรวบรวมเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหนังสือ บทความ เอกสารวิชาการ วิจัย แล้วนำเสนอในรูปแบบของการอธิบายพรรณนา (Descriptive method)

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เก็บรวบรวมข้อมูล โดย โดยสัมภาษณ์จากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยวิธีการศึกษาผ่านเรื่องเล่า การพูดคุย การสอบถาม โดยผู้วิจัยมีผู้ช่วยที่เป็นล่ามแปลภาษาพม่า เพื่อความถูกต้องและชัดเจนให้การสื่อสารโดยมุ่งเน้นศึกษาวิจัยไปที่สาเหตุการลาออกจากงาน โดยเริ่มตั้งแต่สาเหตุการตัดสินใจเดินทางเข้ามาในประเทศไทย การหางานทำ การทำงาน การเปลี่ยนงาน การลาออก รวมถึงความคาดหวังในชีวิตการทำงาน และอาศัยในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในระยะยาว การเก็บข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยสร้างลักษณะการสัมภาษณ์แบบพูดคุยสนทนากันไปเรื่อย ๆ กับผู้ให้สัมภาษณ์ เพราะผู้วิจัยอยากทำการสัมภาษณ์ให้มีลักษณะความเป็นกันเอง และไม่สร้างความกดดันหรือความกลัวให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน 2559 ตั้งแต่ 08.30-14.20 น. และวันที่ 28 กันยายน 2559 ตั้งแต่เวลา 10.30-13.50 น.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับพนักงาน คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่มีประสบการณ์

ในการทำงานในประเทศไทยไม่น้อยกว่า 3 ปี มีประสบการณ์ในการย้ายงานไม่น้อยกว่า 3 ที่ จำนวน 11 คน โดยผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิค การสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snow ball)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับหัวหน้างาน โดยมีคุณสมบัติที่มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับหัวหน้าหัวหน้างานไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มผู้นำชุมชนของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในพื้นที่ จำนวน 1 คน ที่มีบทบาทในการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งแรงงานต่างด้าวให้ความเคารพนับถือ เปรียบเสมือนศูนย์กลางแกนนำข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารต่าง ๆ ภายในชุมชนรวมถึงข้อมูลข่าวสารการทำงานในพื้นที่ของแรงงานต่างด้าวในชุมชนโดยเป็นบทบาทแบบไม่เป็นทางการ โดยผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ที่สร้างขึ้นโดยใช้การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง และมีผู้ช่วยที่เป็นล่ามแปลภาษาพม่า เพื่อความถูกต้องให้การสื่อสาร เพื่อให้ข้อมูลละเอียดตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละด้านที่ต้องการ โดยเครื่องมือและอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
2. เครื่องบันทึกเสียง เพื่อใช้บันทึกการสัมภาษณ์ โดยขออนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อน ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. สมุดบันทึกและอุปกรณ์เครื่องเขียนต่าง ๆ เพื่อใช้บันทึกการสัมภาษณ์

ตารางที่ 3 โครงสร้างประเด็น และแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์พนักงานชุดที่ 1

ประเด็นศึกษา	คำถามสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
1. ภาระงาน	1. งานที่มีลักษณะงานเป็นอย่างไร 2. งานที่ท่านทำมีความยากง่าย/ ภาระงานเป็นเช่นไร

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประเด็นศึกษา	คำถามสำหรับการสัมภาษณ์พนักงาน
2. การติดต่อสื่อสาร	1. งานที่ท่านทำมีการ สั่งการ สอนงาน อย่างไร
3. ค่าตอบแทน	1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีค่าตอบแทนคุ้มค่าหรือไม่ 2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีการจัดสวัสดิการอย่างไร
4. การกระจายความยุติธรรม	1. ในงานที่ท่านทำนายจ้างมีการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ให้พนักงานแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกันหรือไม่อย่างไร 2. ในงานที่ท่านทำท่านได้รับการจัดสรรหน้าที่และ ผลประโยชน์เท่ากับแรงงานคนไทยหรือไม่
5. ความร่วมมือกัน	1. การทำงานแต่ละครั้งเป็นลักษณะการทำงานคนเดียวหรือ ช่วยกันทำ
6. การฝึกอบรม	1. เมื่อท่านเข้าร่วมทำงานนายจ้างหรือหัวหน้างานมีการสอน งานสร้างความเข้าใจในการทำงานให้ท่านหรือไม่ และหาก ทำงานผิดพลาดท่านได้รับการสอนงานที่ถูกต้องหรือไม่
7. ขนาดขององค์กร	1. ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านใหญ่หรือเล็กไปไหม เพราะเหตุใด
8. ความพึงพอใจในงาน	1. ท่านมีความพึงพอใจ/ ความสุขในการทำงานที่หรือไม่
9. ความผูกพัน	1. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับองค์กร นายจ้าง และเพื่อน ร่วมงาน
10. ความตั้งใจลาออก	1. ท่านอยากทำงานลักษณะใด
11. โอกาส	1. เคยมีคนมาชักชวนไปทำงานที่อื่นใหม่ ทำอะไร อยากไป ไหม เพราะเหตุใด
12. การลาออก	1. เหตุใดท่านถึงลาออกจากการทำงาน

ตารางที่ 4 โครงสร้างประเด็น และแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์หัวหน้างานและผู้นำชุมชน
ชุดที่ 2

ประเด็นศึกษา	คำถามสำหรับการสัมภาษณ์หัวหน้างานและผู้นำชุมชน
1. ภาระงาน	1. ลูกน้องท่านมีภาระงานอย่างไร/หนักแค่ไหน
2. การติดต่อสื่อสาร	1. ท่านสื่อสารกับลูกน้องด้วยวิธีการใด
3. ค่าตอบแทน	1. ท่านมีการคิดอัตราค่าตอบแทนอย่างไรให้กับลูกน้อง
4. การกระจายความยุติธรรม	1. ในการทำงานท่านมีวิธีการจัดสรรภาระงาน ความรับผิดชอบและผลประโยชน์ในกับแรงงานต่างด้าวอย่างไร
5. ความร่วมมือกัน	1. ในการทำงานแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์และช่วยเหลือซึ่งกันและซึ่งในการทำงานอย่างไร
6. การฝึกอบรม	1. ก่อนเริ่มงานท่านมีกระบวนการในการสอนงานหรือไม่/อย่างไร
7. ขนาดขององค์กร	1. แรงงานต่างด้าวมีความสนใจหรือชอบทำงานในองค์กรลักษณะใด
8. ความพึงพอใจในงาน	1. แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจกับงานที่ได้รับหรืองานที่ทำหรือไม่/อย่างไร
9. ความผูกพัน	1. แรงงานมีความรักและความผูกพันกับองค์กรหรือไม่
10. ความตั้งใจลาออก	1. แรงงานต่างด้าวมีการหางานใหม่ก่อนการลาออกหรือไม่
11. โอกาส	1. แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีโอกาสหรือวิธีการในการหางานใหม่อย่างไร
12. การลาออก	1. อะไรเป็นสาเหตุให้แรงงานต่างด้าวลาออกหรือเปลี่ยนงาน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการหาข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยวิทยานิพนธ์ ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาแบบสัมภาษณ์
2. กำหนดเนื้อหาของคำถามของแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องที่ศึกษา

3. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยวิธีการ IOC ได้แก่

- | | |
|--|---|
| 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ | อาจารย์ประจำ
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร.ลือชัย วงษ์ทอง | อาจารย์ประจำ
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ | อาจารย์ประจำ
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |

การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยทำการแยกแยะ และเรียบเรียงข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data triangulation) ด้วยเทคนิคการตรวจสอบข้อมูล ด้วยผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายกลุ่มจากนั้นทำการเสนอข้อมูลในแบบความเรียงตามวัตถุประสงค์

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องนี้เป็นการศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เชิงคุณภาพ และการบันทึกข้อมูลที่ได้เป็นความเรียงเชิงพรรณนาเพื่อที่จะได้สะท้อนบริบท ความเป็นจริงของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยเชื่อมโยงกับประเด็นหลัก ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาเอกสาร (Documentary research) และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 6 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่
- ตอนที่ 2 ข้อมูลการทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่
- ตอนที่ 3 ข้อมูลการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่
- ตอนที่ 4 สรุปข้อมูลตามกรอบแนวคิด
- ตอนที่ 5 บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ค้นพบ
- ตอนที่ 6 องค์กรประกอบที่มีความสำคัญต่อการลาออกของแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่

โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แยกกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับพนักงาน คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานในประเทศไทยไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 11 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับหัวหน้างาน คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยมีคุณสมบัติที่มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับหัวหน้างาน ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มผู้นำชุมชนของแรงงานต่างด้าว จำนวน 1 คน มีรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 10 คน เพศหญิง จำนวน 5 คน รวม 15 คน

ตอนที่ 2 ข้อมูลการทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่

1. ลักษณะงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า
ลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวทำเป็นงานที่เกี่ยวกับเหล็ก เช่น การเจียรเหล็ก ส่วนใหญ่

จะเป็นแรงงานต่างด้าวเพศชาย ซึ่งงานเจียรเหล็กจะเป็นงานในรูปแบบของงานเหมาเป็นรายชิ้น หากบริษัทมีจำนวนงานที่ส่งให้ทำหลายชิ้นงาน และตัวแรงงานต่างด้าวสามารถเจียรงานได้ในจำนวนที่เยอะ ส่งผลให้ได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นตามจำนวนที่ทำ แต่หากบางเดือนบริษัทประสบปัญหาไม่มีงานส่งให้ทำ ส่งผลให้ได้รับค่าแรงน้อยตามจำนวนงานที่น้อยลง ลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ทำรองลงมาจากการงานเจียรเหล็กเป็นงานที่เกี่ยวกับ การยกของ จัดของ งานขนของขึ้นรถ ขนส่งตาม โรงงาน งานลักษณะนี้ใช้แรงกายเป็นหลักในการทำงาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ทำจะเป็นเพศชายและมีเพศหญิงในการจัดของเพียงบางส่วนเท่านั้น

“เจียรเหล็ก” (นาย ก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“งานเจียรเหล็ก” (นาย ข (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ยกกระดาดจากเครื่อง” (นาย ค (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ตัก และจัดเรียงกระดาด” (นาย ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

สอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนที่บอกเป็นลักษณะแนวทางเดียวกันว่า งานส่วนใหญ่ของแรงงานต่างด้าวเป็นงานเจียรเหล็ก และรองลงมาเป็นงานยกของ ขนของ จัดของ ที่ใช้แรงกายเป็นกำลังหลักในการทำงาน

“ส่วนใหญ่ก็ เจียรเหล็ก” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เจียรเหล็กละก็ ขนของขึ้นรถ” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

2. ภาระงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

งานที่แรงงานต่างด้าวทำส่วนใหญ่มีภาระงานที่หนักเป็นงานที่ใช้แรงกายในการทำงานเป็นหลัก แรงงานต่างด้าวในพื้นที่เล่าว่าเป็นงานลักษณะงานสกปรก งานยาก งานบริการเป็นงานที่เหนื่อย และใช้กำลังเป็นอย่างมาก ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานคนไทยจะไม่ค่อยทำงานลักษณะนี้ จึงทำให้นายเจ้าหรือองค์กรต่าง ๆ มีความต้องการในการจ้างงานกับแรงต่างด้าวจำนวนมาก

“งานหนัก บางครั้งก็ยาก บางครั้งก็ไม่ยาก” (นาย ช (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เหนื่อย หนัก งานที่คนไทยไม่ทำ” (นาย ซ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

สอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนที่บอกเป็นลักษณะแนวทางเดียวกันว่า ภาระงานที่แรงงานต่างด้าวทำเป็นงานที่เหนื่อย และหนักเป็นงานที่แรงงานคนไทยไม่ค่อยทำ ซึ่งสอดคล้องตามที่แรงงานต่างด้าวกล่าว

“หนัก” (นาย ฌ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ก็หนัก คนไทยไม่ค่อยมีทำ” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

3. ในการทำงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้รับคำสั่งมาจาก

ลักษณะการรับงานของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ รับคำสั่งจาก หัวหน้างานที่เป็นแรงงานต่างด้าวเหมือนกันเพียงคนเดียว โดยหัวหน้างานที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่สามารถอ่าน และพูดสื่อสารภาษาไทยได้ ใช้วิธีการสื่อสารรับคำสั่งงานจากหัวหน้างานคนไทยมาอีกที ซึ่งเมื่อได้รับคำสั่งงานหรือมีใบสั่งงานภาษาไทย หัวหน้างานแรงงานต่างด้าวก็จะนำมาแปลเป็นภาษาที่สามารถใช้สื่อสารสั่งงานกับลูกน้องแรงงานต่างด้าว และอีกรูปแบบลักษณะการรับงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน ส่วนใหญ่รับคำสั่งงานจาก หัวหน้างานที่เป็นแรงงานต่างด้าว และหัวหน้างานคนไทย ทั้ง 2 ฝ่าย มีหัวหน้าคอยสั่งงาน และควบคุมการทำงานหลายคน ทั้งหัวหน้างานคนไทย และหัวหน้างานที่เป็นแรงงานต่างด้าว

“หัวหน้าแรงงานต่างด้าวสั่ง” (นาย ข (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“หัวหน้างานเยอะ หลายคน คนไทยก็ด้วย หัวหน้าแรงงานต่างด้าวด้วย” (นาย ญ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

สอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนที่บอกเป็นแนวทางเดียวกันว่าการสั่งงานเป็นไปในรูปแบบหัวหน้างานคนไทย จะสั่งงานผ่านหัวหน้างานแรงงานต่างด้าวในที่ทำงาน และหัวหน้างานแรงงานต่างด้าวจะแปลภาษา เพื่อใช้สื่อสารทางการพูดสั่งงานกับลูกน้องที่เป็นแรงงานต่างด้าวอีกที เพราะส่วนใหญ่หัวหน้างานจะมีอายุการทำงานมาหลายปี และสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ต่างกับแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกน้องบางคนที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างชัดเจน หัวหน้างานแรงงานต่างด้าวจึงจำเป็นที่จะต้องแปลภาษา แล้วสื่อสารสั่งงานโดยตรงกับลูกน้องที่เป็นแรงงานต่างด้าวอีกครั้งหนึ่ง เพื่ออธิบาย และสร้างความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

“หัวหน้าคนไทยสั่งงาน แล้วก็มาบอกลูกน้องต่อ” (นาย ฎ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“หัวหน้าสั่งงาน ก็แปลภาษาบอกลูกน้องอีกที” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

4. ค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้รับ

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ทำงานเจียรเหล็กเมื่อถามถึงค่าตอบแทน แรงงานต่างด้าวจะให้คำตอบในลักษณะเดียวกัน คือ มีความคุ้มค่าขึ้นอยู่กับตัวแรงงานต่างด้าวแต่ละคน และงานที่ทางโรงงานจ่ายมาให้ทำ ถ้ามีงานให้ทำมากจะได้รับค่าตอบแทนที่มากยิ่งขึ้น หากมีงานน้อยจะได้ค่าตอบแทนน้อยลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลของแรงงานต่างด้าว แต่ละคนด้วยว่ามีความขยันอดทนสู้งานทำงานได้มากน้อยเพียงใด เพราะรายได้ จ่ายเป็นรายชิ้นในรูปแบบงานเหมา

และแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานที่มีลักษณะ งานยกของ ขนของ ยิงทราย งานที่ใช้แรงกาย ในการกระทำ เมื่อถามถึงค่าตอบแทน แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ให้คำตอบว่า รายได้ค้ำค่าได้เป็น รายวันวันละ 300-330 บาท ถ้ามีชั่วโมงงานนอกเวลา (OT) รายได้จะเพิ่มขึ้นเป็นวันละ 350-380 บาท

“ได้อยู่ ค้ำค่าอยู่” (นาย ก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ก็ดี ทำมากได้มาก ถ้าไม่มีงานก็ได้น้อย” (นาย ช (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ได้รายวัน ค่าแรงดี วันละ 300 มีโอทีก็ 350 บาท” (นาย ญ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

สอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างานและผู้นำชุมชนที่บอกเป็นลักษณะแนวทางเดียวกันว่า ค่าตอบแทนที่ได้เป็นงานเหมา รายได้ค้ำค่าดี ขึ้นอยู่กับการทำงานได้มากน้อยแต่ละคน และงานที่ โรงงานจ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ทำ หัวหน้างานจะจดงานที่แรงงานต่างด้าวทำได้เป็นราย ชัน แล้วนำมาจ่ายเงินเดือนให้กับแรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานที่ได้ ค่าตอบแทนเป็นรายวันนั้นมีค่าตอบแทนที่สูงค้ำค่ากับการทำงานที่หนัก และเหนื่อย ตกอยู่ 300-350 บาท/ วัน

“รายวันนับโอที 300-350 ต่อวัน” (นาย ฎ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เหมารายชัน ทำเยอะได้เยอะทำน้อยได้น้อย” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

5. สวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้รับ

ลักษณะการจัดสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้รับในกลุ่มแรงงานที่ทำงาน เหมาส่วนใหญ่ได้รับที่พักอาศัยเป็นบ้านอยู่ฟรี มีน้ำ และไฟฟ้าให้ใช้ฟรีเป็นการจัดสวัสดิการของ นายหน้าที่จัดทำให้กับลูกน้องที่เป็นแรงงานต่างด้าวในสังกัด ซึ่งแตกต่างกับลักษณะการจัด สวัสดิการในกลุ่มแรงงานที่ทำงานกับโรงงานโดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ได้ค่าสวัสดิการที่พักอาศัย มีเพียงค่าเดินทางวันละ 25 บาท ที่แรงงานต่างด้าวได้รับ

“บ้าน น้ำ ไฟ ฟรี สบายดี” (นาย ฏ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“มีบ้านอยู่ฟรี น้ำใช้จากบ่อฟรี ไฟใช้ฟรี” (นาย ฐ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ไม่มีสวัสดิการ มีแต่ค่าเดินทางวันละ 25 บาท” (นาย ค (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

6. งานที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้รับมีการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ

และผลประโยชน์ที่มีการกระจายความยุติธรรม

การจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบการแบ่งงานที่เหมาะสมในกลุ่มแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ทำงานที่เดียวกันได้รับการจัดสรรความเท่าเทียมที่เท่ากันในกลุ่มแรงงานต่างด้าว เช่น การแบ่งกัน หน้าที่ความรับผิดชอบงาน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานคนไทยแล้ว แรงงานต่างด้าวให้คำตอบว่า แรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์และภาระงานที่มากกว่าแรงงานคนไทย ในการทำงานบางอย่าง เพราะแรงงานคนไทยไม่ค่อยทำงานที่เป็นงานหนักงานสกปรก งานที่เสี่ยงอันตราย แต่แรงงานต่างด้าวทำ

“เท่ากัน งานในกลุ่มแรงงานแบ่งเท่า ๆ กัน” (นาย ช (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เราหนักกว่า คนไทย”(นาย ท (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

สอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างานและผู้นำชุมชนที่บอกเป็นแนวทางเดียวกันถึงกระบวนการทำงานที่มีการแบ่งงานที่ชัดเจน และมีความเท่าเทียมกัน ผลประโยชน์ที่ได้รับราคาชิ้นงานเท่าเทียมกัน ในงานลักษณะงานเหมารายชิ้น และในกลุ่มโรงงานที่ได้เป็นรายวันงานจะมาตามสายพานหรือเป็นกอง ๆ แรงงานต่างด้าวก็มีภาระงานที่มากกว่าแรงงานคนไทยในที่ทำงานร่วมกันในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนที่บอกเป็นแนวทางเดียวกันว่าคำตอบแทนที่ได้เป็นงานเหมารายได้คุ้มค่าดี ขึ้นอยู่กับการทำงานได้มากน้อย

“แบ่งงานเหมารเท่า ๆ กัน” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“แรงงานต่างด้าวงานหนักกว่าคนไทย” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“แบ่งเท่า ๆ กันทุกคน” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

7. การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีรูปแบบการทำงานร่วมกัน

ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวในลักษณะ

ลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นการทำงานในลักษณะที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เพราะแรงงานต่างด้าวจะมีกลุ่มทำงานในสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน และส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานที่เดียวกัน จะรู้จักคุ้นเคยกันบางครั้งเป็นญาติพี่น้องกัน จึงทำให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในที่ทำงานอยู่เสมอ ๆ ซึ่งแตกต่างกับลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ทำงานเจียรเหล็กจะจับคู่ทำงานเดียวกัน 2 คน ซึ่งการทำงานก็จะมีกระบวนการทำงานด้วยกันที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในคู่ของตนเองที่จับคู่กันทำงาน เพราะเป็นงานเหมาร ค่าตอบแทนจ่ายเป็นรายชิ้น

“หลายคนช่วยกันทำ” (นาย ญ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ช่วยกันทำ 2 คน” (นาย ญ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

สอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างานและผู้นำชุมชนที่บอกเป็นแนวทางเดียวกันถึงกระบวนการทำงานที่มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเหมือนญาติพี่น้อง ในกลุ่มการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในลักษณะโรงงาน และในกลุ่มงานเหมาที่ทำงานกันเป็นคู่ คู่ละ 2 คน ก็จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันแค่ 2 คน เพราะเป็นการทำงานแบบจ่ายค่าตอบแทนรายชิ้นตามจำนวนที่ทำงานมากน้อย

“ช่วยเหลือกันดีในหมู่แรงงาน” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

8. นายจ้างหรือหัวหน้างานมีการสอนงานสร้างความเข้าใจในการทำงานและหากทำงานผิดพลาดท่านได้รับการสอนงานในรูปแบบ

วิธีการสอนงานกับแรงงานต่างด้าวที่เริ่มเข้าไปทำงานใหม่มีลักษณะการสอน โดยผู้สอนส่วนใหญ่จะเป็นเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ก่อนเป็นคนสอนงาน และหัวหน้าแรงงานต่างด้าว กระบวนการในการสอนงานนั้นจะทำให้ดูตัวอย่างในการทำงานก่อน และฝึกการทำงานให้จนกว่าแรงงานต่างด้าวจะสามารถทำงานได้เองโดยไม่มีผู้ช่วยหรือหัวหน้างานฝึกประกบ และอีกวิธีการสอนงานกับแรงงานต่างด้าวที่เริ่มเข้าไปทำงานใหม่มีลักษณะการสอนโดยตรงกับ หัวหน้างานคนไทยหรือแรงงานคนไทยซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะการอธิบายงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวก่อน แล้วจึงสอนวิธีการทำงานไปเรื่อย ๆ และเมื่อทำผิดพลาดก็จะบอกสาเหตุและสอนวิธีแก้ไขงาน

“หัวหน้างานพม่าสอน ทำให้ดู” (นาย ญ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ทำผิด ก็มาสอนใหม่” (นาย ข (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“หัวหน้าคนไทย พุดให้ฟัง และทำให้ดู” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“หัวหน้าคนไทย ทำผิดก็บอกผิดตรงไหนแล้วสอนใหม่” (นาย ญ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

สอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนที่บอกเป็นแนวทางเดียวกันถึงกระบวนการทำงานสอนงานที่ส่วนใหญ่จะเป็นเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ก่อน และในบางโรงงานก็จะเป็นหัวหน้างาน และแรงงานคนไทยเป็นคนสอนงาน ทั้งสองกลุ่มใช้วิธีการเดียวกัน คือ ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดก็มาสอนงานใหม่หรือทำให้ดูใหม่กับแรงงานต่างด้าว

“คนเก่าสอนคนใหม่” (นาย ญ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เพื่อนที่ทำงานคนเก่า ๆ สอน” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

9. องค์กรที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทำงานมีลักษณะ

เมื่อถามถึงองค์กรที่แรงงานต่างด้าวทำงานแรงงานต่างด้าวให้คำตอบไปในทิศทางเดียวกันถึง 10 คน จากจำนวน 11 คน ว่าองค์กรที่ตนทำงานหรือโรงงานที่ตนทำงานมีขนาดใหญ่ และมีเพียง 1 คน ที่ทำงานอาชีพแม่บ้านที่บอกว่าองค์กรของตนเองเล็ก

“โรงงานใหญ่ ๆ” (นาย ชู (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เล็ก เป็นบ้าน” (นาย ฎ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“อยากอยู่โรงงาน” (นาย ฎ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

10. แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความพึงพอใจในการทำงาน

แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่านั้นมีความรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมาก แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าให้คำตอบที่ว่ามีความสุขดีในการทำงาน จำนวน 8 คน จากจำนวนผู้สัมภาษณ์ 11 คน และอีก 4 คน ที่เหลือมีความรู้สึกเฉย ๆ กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

“พึงพอใจมีความสุข” (นาย ซ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เฉย ๆ ถ้ามีงานทำก็พอใจ” (นาย ก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

สอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างานและผู้นำชุมชนที่บอกเป็นแนวทางเดียวกันถึงความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ที่มีความรู้สึกพึงพอใจขั้นธรรมดา หากมีงานทำก็จะมี ความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นนั่นเอง

“ระดับหนึ่ง” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“งานเยอะทำได้เยอะ งานมีน้อยก็ได้เหนื่อย” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

11. แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความผูกพันกับองค์กร นายจ้าง และเพื่อนร่วม

รูปแบบความผูกพันที่แรงงานต่างด้าวในพื้นที่มีนั้น เป็นความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนใหญ่ เนื่องมาจากการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสื่อสารพูดคุยกันภาษาเดียวกัน ที่เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีความผูกพันกับหัวหน้างานในระดับปากกลางแต่รูปแบบความผูกพันที่แรงงานต่างด้าวมีให้กับองค์กรหรือโรงงานที่ตนเองทำงานอยู่นั้น กลับอยู่ในระดับน้อย แรงงานส่วนใหญ่รู้สึกเฉย ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการไม่มีความผูกพันกับองค์กร และโรงงานที่แรงงานต่างด้าวทำเป็นส่วนใหญ่

“รักเพื่อน ๆ ร่วมงาน” (นาย ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เฉย ๆ” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“รักเพื่อนร่วมงาน โรงงานเฉย ๆ” (นาย ท (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เฉย ๆ” (นาย ฐ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

สอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนที่บอกเป็นแนวทางเดียวกันถึงระดับความผูกพันในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ที่มีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานสูง และในบางรายมีความผูกพันกับหัวหน้างานที่คอยดูแลสอนงานเอาใจใส่ทำให้เกิดความผูกพันซึ่งกัน และกันทั้ง 2 ฝ่าย แต่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่กลับตอบไปให้ทิศทางเดียวกันว่า รู้สึกเฉย ๆ กับองค์กรหรือโรงงานที่ทำมากกว่า

“ระดับหนึ่ง” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เฉย ๆ ถ้ามีงานก็พอใจ” (นาย ฉ (นามสมมติ), 18 พฤศจิกายน 2559)

12. แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าอยากทำงานในลักษณะ

ลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวอยากทำมากที่สุด คือ งานในโรงงานที่มีขนาดใหญ่ มีผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ถึง 7 คน จากจำนวน 11 คน เพราะแรงงานต่างด้าวคิดว่ามีความมั่นคงความปลอดภัยและได้ค่าตอบแทนที่สูงหากทำงานในรูปแบบบริษัท ลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวอยากทำรองลงมาเป็นลักษณะงาน ร้านอาหาร จำนวน 2 คน และงานลักษณะแม่บ้าน จำนวน 2 คน เช่นกัน

“อยากทำโรงงาน” (นาย ค (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ร้านอาหาร” (นาย ช (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

สอดคล้องกับกลุ่มของหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนที่บอกเป็นแนวทางเดียวกันถึงลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวอยากทำมากที่สุด คือ ลักษณะงานในรูปแบบโรงงานขนาดใหญ่ และรองลงมาเป็นงานร้านอาหารตามแต่ละบุคคล

“โรงงานที่ใหญ่ ๆ แรงงานคิดว่าดีมั่งคง” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ร้านอาหารนี้ แรงงานอยากทำก็เยอะ” (นาย ฉ (นามสมมติ), 18 พฤศจิกายน 2559)

ตอนที่ 3 ข้อมูลการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่

1. แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีโอกาสที่มีคนมาชักชวนไปทำงานที่อื่น (ชุดแบบสัมภาษณ์สำหรับพนักงาน)

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ให้คำตอบไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ไม่มีโอกาสหรือไม่มีคนชวนไปทำงานที่ใหม่มีจำนวนมากถึง 7 คน และมีโอกาสโดยมีคนมาชวนไปทำงานที่ใหม่จำนวน 4 คน จากจำนวนเต็ม 11 คน แรงงานต่างด้าวบางคนเล่าว่า ที่ไม่ไปทำงานที่ใหม่เพราะไม่อยากจะย้ายไปมา บางคนกลัวไปแล้วได้คำตอบแทนไม่ดีจริง จึงไม่ย้ายงาน และบางคนชอบที่จะอยู่ที่เดิมปัจจุบันเพราะคิดว่าอยู่สบายดีแล้ว

“ไม่มีคนมาชวน” (นาย ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ไม่อยากจะย้ายไปมา” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ไม่อยากจะไปอยู่ที่นี้สบายดีแล้ว” (นาย ท (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“มีแต่ไม่อยากจะไปกลัวเงินไม่ดี” (นาย ข (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

2. แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีเหตุผลใด จึงลาออกจากงาน (ชุดแบบสัมภาษณ์สำหรับพนักงาน)

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ให้คำตอบถึงการลาออกจากงานเป็นอันดับ 1 ว่าเกิดจากสาเหตุการย้ายกลับถิ่นฐานเดิมประเทศพม่าจึงทำให้ต้องลาออกเพราะใช้ระยะเวลาการเดินทางหลายวัน รองลงมาอันดับ 2 สาเหตุที่ลาออกจากงาน คือ ย้ายตามครอบครัวกล่าวคือกลุ่มแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เมื่อเข้ามาทำงานประเทศไทยแล้วอยากที่จะมีสังคมบางแรงงานส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะเป็นทำงานที่มีกลุ่มของแรงงานต่างด้าวจำนวนเยอะหรือทำงานกับครอบครัวย้ายพี่น้อง และสามีภรรยาเพราะจะทำให้รู้สึกปลอดภัยเหมือนสภาพแวดล้อมภายนอกยังมีกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่สื่อสารกันรู้เรื่องไม่รู้สึกลดเดี๋ยวมากนัก รองลงมาอันดับ 3 สาเหตุที่ลาออกจากงาน คือ เบื่องาน อยากลองเปลี่ยนงาน อยากทำงานในกรุงเทพ งานหนัก กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวบางคนแรกเริ่มเข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่สามารถที่จะเลือกงานได้ เมื่อหางานได้ก็ทำไปก่อน แต่เมื่อแรงงานต่างด้าวอยู่จนเคยชิน จะเริ่มมองหาหรือเลือกงานที่อยากทำเพิ่มมากขึ้น เช่น กลุ่มแรงงานต่างด้าววัยรุ่นจะอยากทำงานในกรุงเทพมหานครที่เป็นเมืองหลวงของไทย รองลงมาอันดับ 4 สาเหตุที่ลาออกจากงาน คือ ค่าตอบแทนน้อย และอันดับ 5 เบื่อคน เช่น หัวหน้างานที่ไม่ซื่อสัตย์ คนไทยที่ไม่ยอมรับ เบื่อเพื่อนร่วมงานที่ชวนกินเหล้า

“กลับประเทศพม่า” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“อยากอยู่กับเมีย มันเหงา” (นาย ค (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เพื่อนเยอะเก็บเงินไม่ได้” (นาย ช (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

3. แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีการวางแผนการลาออกลักษณะ (ชุดแบบสัมภาษณ์สำหรับหัวหน้างานและผู้นำชุมชน)

แรงงานต่างด้าวในพื้นที่มีการหางานใหม่ก่อนการลาออกโดยใช้วิธีการสื่อสารติดต่อ

ทางโทรศัพท์ เช่น การโทรถามเพื่อนหรือญาติพี่น้องว่า ที่ทำงานพวกเขาเหล่านั้น มีรับพนักงานใหม่เพิ่มหรือไม่

“โทรศัพท์ หางาน ถามงาน” (นาย ฎ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“โทรหาญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

4. สาเหตุของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าลาออกหรือเปลี่ยนงาน (ชุดแบบสัมภาษณ์สำหรับหัวหน้างาน และผู้นำชุมชน)

จากการสัมภาษณ์หัวหน้างานและผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ให้คำตอบถึงสาเหตุการลาออกจากงานดังนี้ อันดับ 1 บริษัทให้ออกเพราะแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศ เนื่องจากใช้ระยะเวลาในการเดินทางหลายวัน บริษัทส่วนใหญ่ไม่สามารถรอได้ จึงหาคนงานมาทดแทนแรงงานต่างด้าวที่กลับบ้าน และถือว่าแรงงานต่างด้าวลาออกในที่สุดอันดับ 2 ลาออกเพราะย้ายงานอยากไปอยู่กับแฟนหรือญาติพี่น้อง แรงงานต่างด้าวบางคนต้องการมีสังคม มีเพื่อน ต้องการที่จะทำงานอยู่กับครอบครัวหรือชอบงานที่ร่วมกลุ่มแรงงานต่างด้าวไว้เป็นกลุ่ม ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ และสังคม อันดับ 3 ลาออก เพราะเพื่อนร่วมงาน ในที่นี้หมายความว่ารวมถึงเพื่อนร่วมงานคนไทย และเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวเหมือนกัน กล่าวคือ เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยบางคนยังไม่ยอมรับในฝีมือการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวบางคนชวนกันให้จ่ายเงินเยอะไม่เหลือเก็บส่งกลับบ้าน แรงงานบางคนก็เลือกที่จะลาออกจากงานเพื่อหนีปัญหาเหล่านี้ อันดับ 4 ลาออกเพราะเบื่องาน แรงงานต่างด้าวบางคนเมื่อทำงานอยู่ไปนาน มีความรู้สึกเริ่มเบื่องานหรืออยากย้ายงานเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ เมืองหลวงของประเทศ อันดับ 5 ลาออกจากงานเพราะหัวหน้าไม่ดีข้อเสีย จดงานที่ได้ทำเป็นรายชิ้นไม่ตรงจ่ายเงินเดือนไม่ตรง ใช้งานหนัก พุดจาไม่ดี แรงงานต่างด้าวบางคนเจอปัญหาเหล่านี้ก็จะลาออกจากงาน

“ส่วนใหญ่ก็ตามแฟน คิดแฟน หรือย้ายไปอยู่กับญาติพี่น้อง” (นาย ฎ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ออกจากงานกลับบ้านนะ ที่เห็นเยอะ ๆ” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“เบื่องานบ้าง อยากเข้ากรุงเทพบางแล้วแต่คน” (นาย จ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

“ย้ายตามเมีย ย้ายพี่น้องไปอยู่ร่วม ๆ กัน” (นาย ฉ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2559)

ตอนที่ 4 สรุปข้อมูลตามกรอบแนวคิด

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ด้านภาระงานและค่าตอบแทน มีความสอดคล้องกันและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในระดับปากกลาง กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานมานั้น ไม่ได้มีปัญหาเกี่ยวกับภาระงานที่หนักเพราะ โดยส่วนใหญ่งานที่แรงงานต่างด้าวทำนั้นเป็นงานที่ใช้แรงกายอยู่แล้ว แต่เมื่อแรงงานต่างด้าวเปรียบเทียบภาระงานที่ตนทำกับค่าตอบแทนที่ได้รับแล้ว มีความคุ้มค่าเพียงพอต่อตน แรงงานต่างด้าวก็อดทนสู้งานหนักไม่คิดลาออก แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวเปรียบเทียบภาระงานที่ตนทำกับค่าตอบแทนที่ได้รับแล้ว ไม่มีความคุ้มค่ากับแรงที่ทำลงไปหรือไม่เพียงพอต่อตน ก็จะส่งผลให้เกิดการวางแผนการเปลี่ยนงาน หรือ ความตั้งใจลาออกจากงานในที่สุด

1.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร กล่าวได้ว่า เป็นด้านที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจระดับปากกลางหรือเฉย ๆ เพราะการติดต่อสื่อสารไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานโดยตรง เพราะในการทำงานของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้การติดต่อสื่อสารที่ง่าย ใช้การทำให้ดูเป็นตัวอย่าง และงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ใช้แรงกายในการทำงานเป็นหลักจึงทำให้การติดต่อสื่อสารไม่ส่งผลในการทำงานมากนัก

1.3 ด้านความร่วมมือกัน กล่าวได้ว่า เป็นด้านที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจระดับมาก เพราะแรงงานต่างด้าวมีความรักความสามัคคีมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ทั้งในที่ทำงานหรือนอกสถานที่ทำงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการกระจายความยุติธรรม เป็นด้านที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจระดับน้อย เนื่องมาจากการทำงานที่ประเทศไทยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้รับการแบ่งงานที่ไม่เท่าเทียมกับแรงงานคนไทย รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานต่างด้าวได้รับไม่เท่าเทียมคนไทย ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจน้อยในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่และนำมาสรุปแยกตามกรอบแนวคิดด้านความพึงพอใจในงานสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานทางด้านภาระงาน การติดต่อสื่อสาร ค่าตอบแทน ความร่วมมือ การกระจายความยุติธรรม อันเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานนั้น สะท้อนถึงความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ระดับปากกลาง ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญกับงานและความพึงพอใจในงานน้อย เพราะไม่ว่าจะย้ายงานไปที่ไหน ลักษณะงาน และค่าตอบแทน มีความใกล้เคียงกันเป็นส่วนใหญ่ ความพึงพอใจในงานจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงงานต่างด้าวลาออกจากงาน

2. ด้านความผูกพัน

2.1 ด้านการฝึกอบรมทั่วไป เป็นด้านที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจระดับมาก เพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานใหม่จะได้รับการฝึกอบรมการสอนงานโดยเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ก่อนหรือหัวหน้าแรงงานต่างด้าว และในบางงานเจ้านายคนไทยจะเป็นคนสอนงานเอง ซึ่งในส่วนนี้แรงงานต่างจะเกิดความผูกพันกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และเจ้านายคนไทย

2.2 ด้านขนาดองค์กรและหน่วยงาน เป็นด้านที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจระดับน้อย เพราะแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย อยากทำงานในรูปแบบโรงงานขนาดใหญ่ เพราะมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ดี และไม่โดยล่อลวงง่าย ๆ รองลงมา เป็นงานร้านอาหารที่เน้นงานด้านการบริการ ในความสนใจกับขนาดขององค์กร โดยมีค่านิยมที่ต้องการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่และนำมาสรุปแยกตามกรอบแนวคิดด้านความผูกพันในงานสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ให้ความผูกพันกับคนซึ่งในที่นี้ หมายถึง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และนายจ้าง เพราะในการฝึกอบรมสอนงานต่าง ๆ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจมาก แต่เมื่อถามถึงด้านขนาดและหน่วยงาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจน้อยซึ่งหมายถึง การไม่ให้ความผูกพันกับตัวองค์กร เพราะเมื่อมีงานที่อยู่ในรูปแบบโรงงานขนาดใหญ่แรงงานต่างด้าวจะลาออกจากที่เก่าไปทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า เมื่อแรงงานต่างด้าวเกิดความสัมพันธ์อันดีกับตัวบุคคลในที่ทำงานจากการฝึกอบรมสอนงาน และการทำงาน ประกอบกับแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ก็จะเกิดความผูกพันในการทำงาน ส่งผลทำให้ลดอัตราการลาออกของแรงงานต่างด้าวได้

ตอนที่ 5 บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ค้นพบ

1. บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นส่วนบุคคล

- 1.1 ท้อง/ เลี้ยงลูก
- 1.2 เดินทางกลับบ้านประเทศพม่า
- 1.3 เบื่องาน ไม่ชอบงานที่ทำอยู่

แรงงานต่างด้าวกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้ลาออกจากงานส่วนใหญ่เพราะแรงงานต่างด้าวนั้นเดินทางกลับบ้านประเทศพม่าไปดำเนินเรื่องธุระส่วนตัว หรือบางครั้งเป็นช่วงเทศกาลของประเทศพม่า แรงงานต่างด้าวก็จะเดินทางกลับบ้านกันจำนวนมาก และในการเดินทางกลับบ้าน

แต่ละครั้งมีความยากลำบาก และใช้ระยะเวลากว่าจะเดินทางถึงบ้านที่ประเทศพม่า จึงจำเป็นต้องลาหยุดงานหรือลาออกจากงานเพื่อกลับบ้าน ขึ้นต่ำ 15-30 วัน เพื่อให้คุ้มกับค่าใช้จ่าย และระยะเวลาการเดินทางต่าง ๆ รวมไปถึงในบางครั้งแรงงานต่างด้าวเพศหญิงที่ตั้งครรภ์ จะมีความต้องการกลับประเทศพม่าไปคลอดลูกที่ประเทศของตน และเลี้ยงลูกในแข็งแรง แรงงานต่างด้าวจึงเดินทางกลับมาทำงานที่ประเทศไทยอีกครั้ง และอีกสาเหตุหนึ่งของบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นส่วนบุคคลนั้นมาจากอาการเบื่องานหรือไม่ชอบงานที่ทำอยู่ส่งไปยังความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปสู่การลาออกจากงานในที่สุด

2. บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางสังคม

- 2.1 อยากลองเปลี่ยนงานใหม่อยากทำงานในกรุงเทพ
- 2.2 เพื่อนเยอะเก็บเงินไม่อยู่ มีเพื่อนร่วมงานไม่ดี
- 2.3 ย้ายตามแฟน ตามครอบครัวพี่น้อง
- 2.4 ไม่มีเพื่อนเหงา โดดเดี่ยว

สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ลาออกจากงานเพราะความต้องการทางด้านสังคม กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานยังประเทศมีความต้องการทางสังคม ในลักษณะการรวมกลุ่ม การอยู่ร่วมกัน การติดต่อสื่อสารพูดคุยภาษาเดียวกัน ความคุ้มเคยซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการได้อยู่กับแฟน ญาติพี่น้อง และคนในครอบครัวที่ตนรู้จักเพื่อสร้างความอบอุ่นทั้งทางกาย และทางจิตใจในการดำรงอยู่ในประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในกลุ่มแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ ๆ จึงส่งผลต่อการลาออกจากงานเพื่อไปอยู่กับสังคมแรงงานต่างด้าว ญาติพี่น้อง และคนในครอบครัวของตนจากการเก็บข้อมูลของผู้วิจัยแยกตามความต้องการทางสังคมโดยแบ่งออกตามช่วงอายุได้ดังนี้

1. กลุ่มแรงงานต่างด้าวช่วงวัยรุ่นอายุระหว่าง 15-25 ปี

แรงงานต่างด้าวในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีความต้องการทางด้านสังคมที่นำไปสู่การลาออกจากงาน กล่าวคือ อยากลองเปลี่ยนงานใหม่ ๆ อยากลองทำอาชีพใหม่ ๆ หรืองานใหม่ ๆ ที่ตนไม่เคยทำ ชอบความท้าทายชอบการค้นหา รวมถึงการได้ท่องเที่ยวในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวกลุ่มวัยรุ่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายที่จะได้ทำงานที่เมืองหลวงของประเทศไทยนั่นคือ กรุงเทพมหานคร เพราะมีความเจริญ มีความสะดวกสบายจึงทำให้เป็นเป้าหมายหลักของกลุ่มวัยรุ่นที่อยากเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย งานที่ทำครั้งแรกอาจไม่ใช่ที่กรุงเทพมหานคร ดังนั้นเมื่อมีโอกาสในการเปลี่ยนงานหรือมีโอกาสไปทำงานในกรุงเทพมหานคร แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ก็จะตัดสินใจย้ายงานเข้ากรุงเทพเป็นส่วนใหญ่จึงส่งผลต่อการลาออกจากงาน

2. กลุ่มแรงงานต่างด้าวช่วงวัยกลางคนอายุระหว่าง 26-39 ปี

แรงงานต่างด้าวในกลุ่มวัยกลางคนส่วนใหญ่มีความต้องการทางด้านสังคม ที่ให้ความสำคัญกับตัวค่าแรง ผลตอบแทน และการเก็บเงินเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว และส่งเงินที่ได้ จากการทำงานที่ประเทศไทยกลับไปยังประเทศพม่าเป็นหลัก โดยสภาพแวดล้อมภายนอกที่นำไปสู่ การลาออกจากงาน ได้แก่ มีสังคมเพื่อนร่วมงานที่ชักชวนกันใช้จ่ายเงินจำนวนมาก มีเพื่อนร่วมงาน ที่ไม่ดี และภาระค่าใช้จ่ายค่าครองชีพสูง ทำให้เงินที่ได้มากจากการทำงานไม่เหลือเก็บออม เพื่อส่งกลับไปยังประเทศพม่า แรงงานต่างด้าวช่วงวัยกลางคนก็จะเริ่มมองหาสถานที่ทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับการดำเนินชีวิตอยู่ในประเทศไทย

ตัวอย่างที่ 1 แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ค่าตอบแทนอยู่ในระดับ รายได้ปกติของแรงงานต่างด้าว แต่แรงงานต่างด้าวกลับเสียค่ากิน ค่าที่พักอาศัย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่สูงทำให้ไม่สามารถเก็บเงินได้จำนวนมาก แรงงานต่างด้าวก็จะเริ่มมองหาสถานที่ทำงานใหม่ ๆ หรือสถานที่ทำงานนอกเมือง เพราะเมืองหลวงกรุงเทพมหานครมีค่าครองชีพที่สูง

ตัวอย่างที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ด้วยกันเป็นครอบครัวในรูปแบบสามีภรรยา แต่สามี มีเพื่อนร่วมงานจำนวนมาก และเพื่อนร่วมงานของสามีชอบชวนดื่มสุรา ใช้จ่ายเงินกับ การซื้อสุราหรือการรวมกลุ่มสังสรรค์ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว หรือกลับคนไทยที่บ้อย ทำให้รายได้ ที่หามาจากการทำมาหากินลดน้อยลงไม่เหลือเก็บ และไม่พอส่งเงินกลับประเทศ แรงงานต่างด้าว คนที่เป็นภรรยาก็จะเริ่มมองหาสถานที่ทำงานใหม่เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหานี้

3. กลุ่มแรงงานต่างด้าวช่วงวัยผู้ใหญ่-วัยชรา อายุ 40 ปีขึ้นไป

3.1 เหงา โดดเดี่ยว

3.2 ไม่มีสังคม ไม่มีเพื่อน

สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวกลุ่มแรงงานต่างด้าวช่วงวัยผู้ใหญ่-วัยชรา ลาออกจากงาน เพราะความต้องการทางด้านสังคม ด้านการรวมกลุ่ม การอยู่ร่วมกันของญาติพี่น้องหรือ กลุ่มแรงงานที่ทำให้รู้สึกไม่โดดเดี่ยวหรือไม่เหงา มีคนที่คอยพูดคุยภาษาเดียวกัน สร้างความอบอุ่น สบายใจในกลับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มนี้ หากแรงงานต่างด้าวที่อยู่ช่วงวัยผู้ใหญ่-วัยชรา เข้ามาทำงานยังประเทศไทย แต่งานที่ทำเป็นงานที่ไม่มีกลุ่มสังคมหรือยังที่ต้องทำงานคนเดียว เช่น อาชีพ แม่บ้าน คนเฝ้าสวน คนเฝ้าบ่อปลาบ่อกุ้งต่าง ๆ งานในลักษณะนี้จะไม่ค่อยได้ออกไปเจอผู้คน และจะสร้างเหงา ความโดดเดี่ยว ไม่มีสังคม ให้กลับแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึก ที่อยากออกจากงาน และไปหางานที่มีกลุ่มสังคมของแรงงานต่างด้าวทำ

4. บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

4.1 เบื่อหัวหน้างานไม่ซื่อสัตย์

4.2 เมื่อคนไทยไม่ยอมรับ

แรงงานต่างด้าวกล่าวว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานในบางครั้งก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ลาออกจากงานได้เพราะแรงงานต่างด้าวบางคนเมื่อเข้าไปทำงานกลับเจอหัวหน้างานที่ไม่ซื่อสัตย์ คิดค่าแรงถูกค่าไม่ตรงกับที่ลูกน้องทำงานหรือแรงงานต่างด้าวบางคนเจอเจ้านายที่ไม่ดี จ่ายเงินเดือนช้าหรือไม่ยอมจ่ายเงินเดือน แรงงานต่างด้าวก็อยากที่จะเปลี่ยนหรือหางานใหม่ทำ และอีกสาเหตุหนึ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ คือ คนไทยบางคนไม่ยอมรับแรงงานต่างด้าว มีพฤติกรรมที่พูดล้อเลียน หรือในบางครั้งมีพฤติกรรมรุนแรงถึงขั้นดูถูกแรงงานต่างด้าว ซึ่งถ้ามีเหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นบ่อยแรงงานต่างด้าวบางคนที่เกิดความรู้สึกน้อยใจ และอยากที่จะออกจากสถานที่ทำงานนี้

ตอนที่ 6 องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการลาออกของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากการงานขอแรงงานต่างด้าว โดยการจับคู่แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงานประกอบด้วย
 - 1.1 ภาระงาน
 - 1.2 การติดต่อสื่อสาร
 - 1.3 ค่าตอบแทน
 - 1.4 การกระจายความยุติธรรม
 - 1.5 ความร่วมมือกัน
2. ความผูกพันประกอบด้วย
 - 2.1 การฝึกอบรมทั่วไป
 - 2.2 ขนาดองค์กรและหน่วยงาน
3. บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรประกอบด้วย
 - 3.1 ท้อง/ เลี้ยงลูก
 - 3.2 อยากลองเปลี่ยนงานใหม่
 - 3.3 อยากทำงานในกรุงเทพ
 - 3.4 เพื่อนเยอะเก็บเงินไม่อยู่
 - 3.5 มีเพื่อนร่วมงานไม่ดี
 - 3.6 ไม่มีเพื่อนเหงา โดดเดี่ยว
 - 3.7 ย้ายตามแฟน ตามครอบครัวพี่น้อง

3.8 เดินทางกลับบ้านประเทศพม่า

3.9 ไม่ชอบงานที่ทำอยู่

3.10 เมื่อหัวหน้างานไม่เชื่อสัตย์

3.11 เมื่อคนไทยไม่ยอมรับ

ตารางที่ 5 สัมเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยหลัก	ความพึงพอใจ	ความผูกพัน	บริบทภายนอก
ความพึงพอใจ	-	-	-
ความผูกพัน	ความผูกพัน	-	-
บริบทภายนอก	บริบทภายนอก	บริบทภายนอก	-

คู่ที่ 1 ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในงานกับปัจจัยทางด้านความผูกพัน

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัย พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่ให้ความสำคัญกับงาน และความพึงพอใจในงานน้อย เพราะไม่ว่าจะย้ายงานไปที่ไหน ลักษณะงาน และค่าตอบแทนมีความใกล้เคียงกันเป็นส่วนใหญ่ ความพึงพอใจในงานจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าลาออกจากงาน และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยทางด้านความผูกพัน พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับตัวบุคคล หมายถึงเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และนายจ้าง เพราะในการฝึกอบรมสอนงาน การทำงานต่าง ๆ เกิดความคุ้นเคย สนับสนุน ความใกล้ชิด นำไปสู่เกิดความผูกพันในการทำงาน ส่งผลทำให้ลดอัตราการลาออกของแรงงานต่างด้าวลงได้ส่วนหนึ่ง ผลการสังเคราะห์คู่ที่ 1 จึงพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่สำคัญกว่า เป็นปัจจัยทางด้านความผูกพัน

คู่ที่ 2 ปัจจัยด้านบริบทภายนอกกับปัจจัยทางด้านความพึงพอใจ

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบริบทภายนอกมีความสำคัญกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่ เพราะการดำเนินชีวิตอยู่ในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่ต้องการการมีสังคม การรวมตัว การอยู่ร่วมกันของญาติพี่น้องหรือกลุ่มแรงงานที่ทำให้รู้สึกไม่โดดเดี่ยวหรือไม่เหงา มีคนที่คอยพูดคุยสื่อสารภาษาเดียวกันบาง สร้างความอบอุ่นกายสบายใจให้กลับพวกเขา และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยทางด้านความพึงพอใจพบว่า มีความพึงพอใจในงานน้อย เพราะไม่ว่าจะย้าย

งานไปที่ไหน ลักษณะงาน และค่าตอบแทนมีความใกล้เคียงกันเป็นส่วนใหญ่ ความพึงพอใจในงานจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าลาออกจากงาน ผลการสังเคราะห์คู่ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่สำคัญกว่าเป็นปัจจัยทางด้านบริบทภายนอกเพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีความต้องการส่วนบุคคล และความต้องการทางสังคมไม่ว่าจะเป็นบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นส่วนบุคคล บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางสังคม และบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากกว่าความพึงพอใจในงานอย่างเห็นได้ชัด

คู่ที่ 3 ปัจจัยทางด้านบริบทภายนอก กับ ปัจจัยทางด้านความผูกพัน

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการลงพื้นที่เก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัย พบว่า ปัจจัยทางด้านบริบทภายนอกมีความสำคัญเพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่ต้องการการมีสังคม การรวมตัว การอยู่ร่วมกันของญาติพี่น้องที่ทำให้รู้สึกไม่โดดเดี่ยวหรือไม่เหงา มีคนที่คอยพูดคุยสื่อสารภาษาเดียวกันบ้าง สร้างความอบอุ่นกาย สบายใจให้กลับพวกเขา และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยทางด้านความผูกพัน พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ให้ความผูกพันกับตัวบุคคล เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และนายจ้างเพราะในการฝึกอบรม สอนงาน การทำงานต่าง ๆ เกิดความคุ้นเคย สนับสนุน ความใกล้ชิด นำไปสู่ความผูกพันในการทำงาน ส่งผลทำให้ลดอัตราการลาออกของแรงงานต่างด้าวลงได้ส่วนหนึ่ง ผลการสังเคราะห์ คู่ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวที่สำคัญกว่า เป็นปัจจัยทางด้านบริบทภายนอกเพราะถึงแม้แรงงานต่างด้าวจะมีความผูกพันแต่ถ้าบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกไม่เอื้ออำนวย แรงงานต่างด้าวก็อยากที่จะย้ายหรือลาออกจากงาน

สรุปผลที่ได้จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าผู้วิจัย พบว่า ปัจจัยทางด้านบริบทภายนอกที่ประกอบไปด้วยบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นส่วนบุคคล บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางสังคม และบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสำคัญ และส่งผลต่อการลาออกของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยทางด้านความผูกพัน และความพึงพอใจตามลำดับ เนื่องมาจากการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลของผู้วิจัย พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับตัวเนื้องานหรือภาระงาน และไม่ได้ให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานมากนัก เพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจุดมุ่งหมายที่ทำงานเก็บเงิน

ให้ได้ตามที่ต้องการ และเดินทางกลับบ้านที่ประเทศพม่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเหล่านั้น
จึงรู้สึกว่าการทำงานสถานที่ไหนก็รายได้ค่าตอบแทนในการทำงานก็เหมือนกันไม่ต่างกันมาก
และงานที่ทำก็มีภาระงานที่หนักเหมือนกัน ซึ่งไม่ค่อยน่าพึงพอใจอยู่แล้วเป็นส่วนใหญ่ แต่เพราะ
แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเหล่านั้นต้องการที่จะเก็บเงิน และพยายามที่จะใช้ชีวิตอยู่ในประเทศ
ไทยให้มีความสุขเท่าที่จะทำได้ บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกทางสังคมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ
และเป็นตัวกำหนดในการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามากที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และเพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการลดปัญหาการลาออก จากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ และการบันทึกข้อมูลที่ได้เป็นความเรียงเชิงพรรณนาเพื่อที่จะได้สะท้อนบริบท ความเป็นจริงของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยเชื่อมโยงกับประเด็นหลัก โดยมีกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษา ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร (Documentary research) และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แยกออกเป็น 3 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ระดับพนักงาน จำนวน 11 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับหัวหน้างาน จำนวน 3 คน และผู้ให้ข้อมูล สำคัญกลุ่มผู้นำชุมชนของแรงงานต่างด้าว จำนวน 1 คน เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน เพศหญิง จำนวน 5 คน จำนวนทั้งสิ้น 15 คน ผู้วิจัยได้บันทึก และสัมภาษณ์ผู้นำ และแรงงานต่างด้าว ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปรากฏเป็นผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์คำสัมภาษณ์ผู้นำหัวหน้างาน และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เป็น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยสาเหตุการลาออกจากงานมีดังนี้

ข้อมูลการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่เกี่ยวกับ เหล็ก เช่น การเจียรเหล็ก ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างด้าวเพศชาย ซึ่งงานเจียรเหล็กจะเป็นงาน ในรูปแบบของงานเหมาเป็นรายชิ้น หากมีจำนวนงานมาก และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า สามารถเจียรได้ในจำนวนที่เยอะก็จะได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นตามจำนวนที่ทำ แต่ถ้าหากบางเดือนบริษัท ประสบปัญหาไม่มีงานจ่ายให้ ก็จะส่งผลให้ได้รับค่าแรงน้อยตามจำนวนงานที่น้อยลง ลักษณะงาน ที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่ทำรองลงมาจากการทำงานเจียรเหล็กเป็นงานที่เกี่ยวกับการ ขกของ จัดของ งานขนของขึ้นรถส่งของตาม โรงงาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นงานลักษณะนี้ใช้ แรงกายในการทำงานเป็นหลัก

ด้านภาระงาน แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ากล่าวว่า มีภาระงานที่หนักเป็นงานที่ใช้แรงกายในการทำงานเป็นหลัก แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่เล่าว่าเป็นงานลักษณะงานสกปรก งานยาก งานบริการ เป็นงานที่เหนื่อย และใช้กำลังเป็นอย่างมาก ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานคนไทยจะไม่ค่อยทำงานลักษณะนี้ จึงทำให้นายจ้างหรือองค์กรต่าง ๆ มีความต้องการในการจ้างงานกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ด้านการติดต่อสื่อสาร การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า รับคำสั่งจากหัวหน้างานที่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเหมือนกันเพียงคนเดียว โดยหัวหน้างานที่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่สามารถอ่าน และพูดสื่อสารภาษาไทยได้ ใช้วิธีการสื่อสารรับคำสั่งงานจากหัวหน้างานคนไทย เมื่อได้รับคำสั่งงานหรือมีใบสั่งงานภาษาไทย หัวหน้างานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ก็จะนำมาแปลเป็นภาษาที่สามารถใช้สื่อสารสั่งงานกับลูกน้องได้

ด้านค่าตอบแทน แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจะให้คำตอบในลักษณะเดียวกัน คือ มีความคุ้มค่าดี รายได้ขึ้นอยู่กับงานที่ทำ ถ้าเป็นรูปแบบงานเหมืองขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ถ้าในรูปแบบโรงงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าก็ให้คำตอบว่า รายได้ดีคุ้มค่าได้เป็นรายวัน วันละ 300-330 บาท ถ้ามีชั่วโมงงานนอกเวลา (OT) รายได้จะเพิ่มขึ้นเป็นวันละ 350-380 บาทต่อวัน

ด้านการจัดสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้รับส่วนใหญ่จะเป็นในรูปแบบที่พักอาศัยเป็นบ้านอยู่ฟรี มีน้ำ และไฟฟ้า และหากไม่ได้สวัสดิการที่ที่พักอาศัย ก็จะได้รับค่าเดินทางเป็นรายวันเฉลี่ยโดยส่วนใหญ่วันละ 25 บาทที่แรงงานต่างด้าวได้รับ

ด้านการกระจายความยุติธรรมการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบการแบ่งแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่ที่ทำงานด้วยกันได้รับการจัดสรรความเท่าเทียมที่เท่ากันในกลุ่มแรงงานต่างด้าว แต่เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานคนไทยแล้ว แรงงานต่างด้าวจะให้คำตอบว่าแรงงานต่างด้าวมีหน้าที่ และภาระงานที่มากกว่าแรงงานคนไทยในการทำงาน

ด้านความร่วมมือในกลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จะมีกลุ่มทำงานในสถานที่ทำงาน และส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานที่เดียวกัน จะรู้จักคุ้นเคยกันบางครั้งเป็นญาติพี่น้องกัน จึงทำให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในที่ทำงานอยู่เสมอ ๆ

ด้านการฝึกอบรมทั่วไป มีลักษณะการสอนงาน โดยผู้สอนงานส่วนใหญ่จะเป็นเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ก่อน และหัวหน้าแรงงานต่างด้าวหรือหัวหน้างานคนไทยเป็นคนสอนงาน โดยการทำให้ดูเป็นตัวอย่างในการทำงานก่อน และฝึกการทำงานให้ จนกว่าแรงงานต่างด้าวจะสามารถทำงานได้เอง

ด้านขนาดขององค์กร และหน่วยงาน ลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า
อยากทำมากที่สุด คือ งานใน โรงงานที่มีขนาดใหญ่ มีผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในระดับพนักงานถึง 7
คน จากจำนวน 11 คน เพราะคิดว่าจะมีความมั่นคง ความปลอดภัย และได้ค่าแรงดีในรูปแบบบริษัท
รองลงมาเป็นลักษณะงานร้านอาหาร จำนวน 2 คน และงานลักษณะ แม่บ้าน จำนวน 2 คน เช่นกัน

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนหัวหน้างาน และแรงงานต่างด้าว
สัญชาติพม่า ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวนั้น มีความรู้สึกพึงพอใจมาก แรงงาน
ต่างด้าวมีความสุขในการทำงานจำนวน 10 คน และอีก 5 คน ที่เหลือมีความรู้สึกเฉย ๆ กับงาน
ที่ทำ จากจำนวนผู้สัมภาษณ์ 15 คน

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนหัวหน้างาน และแรงงานต่างด้าว
สัญชาติพม่า มีรูปแบบความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนใหญ่ เนื่องมาจากการทำงาน
ที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสื่อสารพูดคุยกันภาษาเดียวกันที่เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และ
มีความผูกพันกับนายจ้าง แต่รูปแบบความผูกพันที่มีให้กับองค์กรหรือ โรงงานที่ตนเองทำงาน
อยู่นั้น กลับรู้สึกเฉย ๆ ไม่ค่อยมีความผูกพันแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่รู้สึกเฉย ๆ
ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการไม่มีความผูกพันกับองค์กร และ โรงงานที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า
ทำเป็นส่วนใหญ่

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนหัวหน้างาน และแรงงานต่างด้าว
สัญชาติพม่า โอกาสในการลาออก และหางานใหม่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ไม่มีโอกาส
เพราะส่วนใหญ่ไม่มีคนชวนไปทำงานที่ใหม่ มีจำนวนมากถึง 11 คน และมีโอกาสโดยมีคนมาชวน
ไปทำงานที่ใหม่ จำนวน 4 คน จากจำนวนเต็ม 15 คน แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่ไม่ไปทำงาน
ที่ใหม่เพราะไม่อยากจะย้ายไปมา บางคนกลัวไปแล้วได้ค่าตอบแทนไม่ดีจริง บางคนมีครอบครัว
อยู่ที่นี่ และบางคนชอบที่จะอยู่ที่เดิมเพราะมีสังคมที่ดีแล้ว คิดว่าอยู่สบายดีแล้ว

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้

ผู้วิจัยได้เลือกโมเดลกระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของ (Price & Mueller,
1986 อ้างถึงใน ศศิธร เหล่าเที่ยง, 2556) โดยทำการดัดแปลงกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับบริบท
การจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยผู้วิจัยได้ศึกษา
เสนอตัวแบบการลาออกโดยอธิบายว่า ตัวแปรต้นที่นำไปสู่การลาออกประกอบด้วย ภาระงาน

การติดต่อสื่อสาร ค่าตอบแทน การกระจายความยุติธรรม ความร่วมมือกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อย และการฝึกอบรมทั่วไป ขนาดขององค์กรและหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันระดับน้อยทั้ง 2 ปัจจัยเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความตั้งใจลาออกที่ต้องมาพร้อมกับโอกาสในการได้งานทำใหม่ของแรงงานต่างด้าวจึงตั้งสนใจลาออกจากงาน

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่และนำมาสรุปแยกตามกรอบแนวคิดของ (Price & Mueller, 1986 อ้างถึงใน ศศิธร เหล่าเที่ยง, 2556) โดยผู้วิจัยทำการดัดแปลงกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับบริบทการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา แต่ผลการศึกษากลับพบว่า ไม่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ เพราะ แนวคิดของ (Price & Mueller, 1986 อ้างถึงใน ศศิธร เหล่าเที่ยง, 2556) เหมาะกับกลุ่มแรงงานที่ทำงานในลักษณะงานที่เป็นทางการเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือในรูปแบบบริษัท แต่แรงงานต่างด้าวนั้นลักษณะการทำงานเป็นแบบไม่ค่อยมีเงื่อนไขเป็นงานที่ใช้แรงกายเป็นสำคัญในการทำงาน และไม่ว่างานในรูปแบบไหนส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะเจอภาระที่หนักซึ่งตัวแปรที่อยู่ในกรอบแนวคิดของ (Price & Mueller, 1986 อ้างถึงใน ศศิธร เหล่าเที่ยง, 2556) มีผลกระทบไม่เท่ากับตัวแปรที่เป็นบริบทภายนอกที่มีผลกระทบต่อการลาออกสูงกว่า เพราะผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน ทางด้านภาระงาน การติดต่อสื่อสาร ค่าตอบแทน ความร่วมมือ การกระจายความยุติธรรม อันเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานนั้น สะท้อนถึงความพึงพอใจในงานอยู่ระดับปากกลาง ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญกับงาน และความพึงพอใจในงานน้อย เพราะไม่ว่าจะย้ายงานไปที่ไหน ลักษณะงาน และค่าตอบแทนมีความใกล้เคียงกันเป็นส่วนใหญ่ ความพึงพอใจในงานจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงงานต่างด้าวลาออกจากงาน และด้านความผูกพันในงานผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ให้ความสำคัญผูกพันกับคนซึ่งในที่นี้ หมายถึง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และนายจ้าง เพราะในการฝึกอบรมสอนงานต่าง ๆ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจระดับมาก แต่เมื่อถามถึงด้านขนาด และหน่วยงานแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจระดับน้อย ซึ่งหมายถึง การไม่ให้ความผูกพันกับตัวองค์กรเพราะเมื่อมีงานที่อยู่ในรูปแบบโรงงานขนาดใหญ่แรงงานต่างด้าวจะลาออกจากที่เก่าไปทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า เมื่อแรงงานต่างด้าวเกิดความสัมพันธ์อันดีกับตัวบุคคลในที่ทำงาน จากการฝึกอบรมสอนงาน และการทำงาน ประกอบกับแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ก็จะเกิดความผูกพันในการทำงาน ส่งผลทำให้ลดอัตราการลาออกของแรงงานต่างด้าวได้

ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวนั้น มีอีกหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออกมากที่สุดนั่นคือ ตัวแปรทางด้านบริบทสภาพแวดล้อมภายนอก

โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นส่วนบุคคล กล่าวคือ ท้องต้องลาออกจากงานเพื่อเลี้ยงลูก เดินทางกลับบ้านประเทศพม่า เบื่องาน ไม่ชอบงานที่ทำอยู่
2. บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางสังคม กล่าวคือ อยากลองเปลี่ยนงานใหม่ อยากทำงานในกรุงเทพ เก็บเงินไม่อยู่ มีเพื่อนร่วมงานไม่ดี ไม่มีเพื่อนเหงา โดดเดี่ยว และย้ายตามคนรัก ตามครอบครัวพี่น้อง
3. บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน กล่าวคือ เบื่อหัวหน้างาน ไม่ซื่อสัตย์ และเบื่อคนไทยไม่ยอมรับ

จากการสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านบริบทภายนอก ส่งผลกระทบทต่อการลาออกของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมา เป็นปัจจัยทางด้านความผูกพัน และความพึงพอใจตามลำดับ เนื่องจากจากผู้วิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับตัวเนื้องานหรือภาระงาน และไม่ได้ให้ความผูกพันกับสถานที่ทำงานเพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจุดมุ่งหมายที่ทำงานเก็บเงินให้ได้ตามที่ต้องการ และเดินทางกลับบ้านที่ประเทศพม่า แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นจึงรู้สึกว่าการทำงานสถานที่ไหนก็รายได้ค่าตอบแทนในการทำงานก็เหมือนกันไม่ห่างกันมาก และงานที่ทำก็มีภาระงานที่หนักเหมือนกัน ซึ่งไม่น่าพึงพอใจอยู่แล้วทุกงาน แต่เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นต้องการที่จะเก็บเงิน และพยายามที่จะใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยในมีความสุขเท่าที่จะทำได้ บริบทสภาพแวดล้อมภายนอกทางสังคมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ และเป็นตัวกำหนดในการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่มากที่สุด ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษา กลับพบว่า สมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ตัวแปรทางด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการลาออกจากงาน นั้นเป็นแค่ส่วนหนึ่งในความพึงพอใจในงานเท่านั้น แท้จริงแล้วแรงงานต่างด้าวก็ต้องการมีสังคม มีสภาพแวดล้อมภายนอกที่ทำให้พวกเขามีจุดยืนในประเทศไทยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษา พบว่า สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจากนโยบายและมาตรการคุ้มครองที่ไม่เข้มงวด ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้หน่วยงานรัฐปรับประสิทธิภาพการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว รัฐควรมีมาตรการคุ้มครองทั้งตัวนายจ้าง และแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น ตัวแรงงานให้แรงงานต่างด้าวเซ็นสัญญาจ้างงาน กำหนดข้อบังคับกฎระเบียบระยะเวลาจ้างงาน เพราะนายจ้างเป็นคนเสียค่าใช้จ่าย

ในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ด้านตัวนายจ้างให้จัดสวัสดิการที่ดีให้กับแรงงานต่างด้าว ตามที่กฎหมายกำหนด และรัฐมีหน้าที่เข้าไปตรวจสอบดูแลสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ของนายจ้าง หากหน่วยงานรัฐมีการดำเนินที่เข้มงวดเพิ่มมากยิ่งขึ้น จะช่วยลดปัญหาการลาออก จากงานหรือการเปลี่ยนงาน โดยภาระการของแรงงานต่างด้าวได้

2. จากผลการศึกษาพบว่า สาเหตุสำคัญที่แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจากสภาพแวดล้อมบริบทภายนอกที่คนไทยบางกลุ่มไม่ยอมรับแรงงาน ต่างด้าว ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 ประเด็น

2.1 การไม่ยอมรับในด้านฝีมือแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยของเสนอแนะให้กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานเล็งเห็นถึงความสำคัญ และจัดอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอาจมีข้อกำหนดที่ว่า เมื่อสอบผ่านตามวิชาชีพนั้น ๆ แล้ว ได้รับใบประกาศสามารถนำไปเรียกหรือขึ้นค่าแรงได้ ส่วนนายจ้างสามารถที่จะเลือกรับแรงงานต่างด้าวที่มีใบรับรองฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มความมั่นใจ ให้การรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในองค์กร ส่วนตัวแรงงานต่างด้าวได้รับค่าแรงที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น เหมือนยกระดับฝีมือตัวเอง และลดปัญหาการไม่ยอมรับในฝีมือของแรงงานต่างด้าว

2.2 การไม่ยอมรับในแง่ทัศนคติต่อแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยของเสนอแนะให้หน่วยงาน ภาครัฐให้ข้อมูลความรู้ ความสำคัญของแรงงานต่างด้าวต่อระบบเศรษฐกิจ ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อช่วย ปรับทัศนคติของประชาชน โดยทั่วไปที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ให้มีทัศนคติให้ด้านบวกเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษา พบว่า สาเหตุสำคัญที่แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากสภาพแวดล้อมบริบทภายนอก ผู้วิจัยเสนอแนะให้องค์กรหรือ ตัวนายจ้างเองเพิ่มความใส่ใจส่วนบุคคลเข้าไปกับการทำงานหรือการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น ปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อม ความต้องการทางด้านสังคม ตัวองค์กรอาจจัดสวัสดิการให้มี ที่พักอาศัยร่วมกันของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมความต้องการส่วนบุคคล นายจ้างเองอาจต้องใส่ใจลูกน้องมากยิ่งขึ้น โดยการพูดคุยไต่ถามถึงปัญหาหรือสังเกตความต้องการ ของลูกน้องที่เป็นแรงงานต่างด้าวเอง เพื่อที่จะปรับแก้หรือร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว เช่น แรงงานต่างด้าวที่มีครอบครัวอยากทำงานกับภรรยา นายจ้างอาจสอบถามงานหรือช่วยหาตำแหน่ง งานที่แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ได้เดียวกันได้ ฯลฯ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาผลกระทบจากการลาออกของแรงงานแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นแนวทาง และข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมของนายจ้างต่อปัญหาการลาออกจากงานของแรงงาน ต่างด้าว

2. ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในการทำงานในประเทศไทย
3. ศึกษาผลกระทบจากการย้ายถิ่นกลับประเทศของแรงงานแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นแนวทาง และข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมของนายจ้างต่อการปรับตัวรองรับการย้ายถิ่นฐานกลับบ้านเกิดของแรงงานต่างด้าวในอนาคต
4. ศึกษาการธำรงรักษาบุคลากรแรงงานต่างด้าวในอยู่กับองค์กร ภายใต้การเคลื่อนย้ายแรงงานยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2559). *การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก <http://www.doe.go.th/th/services/-2559>
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). *สถานการณ์คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก https://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=9878
- กระทรวงแรงงาน. (2553). *คำขออนุญาตเปลี่ยนการทำงาน/ เปลี่ยนท้องถิ่น/ สถานที่ในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.parameelaw.com/index.php?>
- กฤตยา อาชวนิจกุล และกฤตภา วจนสาระ. (2551). *การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551* กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- กัญญาลักษณ์ เสกขยันต์. (2551). *ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับผ่อนผันให้ทำงานในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัญญา ชำนาญคำ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตภา เสน่ห์หนูช. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม*. วิทยานิพนธ์เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลธิชา บรรจงธรรม. (2557). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพร พึ่งบ้านเกาะ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่พระประโทน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชเนศ ศรีวิชัยคำพันธ์. (2558). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นพดล มังครุตร. (2557). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

น้อย ศรีรัตนพันธ์. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นาย ก (นามสมมติ). (2559, 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย ข (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย ค (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย ง (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย จ (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). หัวหน้างานที่ให้ข้อมูลสำคัญ. สัมภาษณ์.

นาย ฉ (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). ผู้นำชุมชนแร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย ช (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย ซ (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย ฌ (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). หัวหน้างาน. สัมภาษณ์.

นาย ฎ (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย ฏ (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). หัวหน้างาน. สัมภาษณ์.

นาย ฐ (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย ฑ (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย ท (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

นาย ท (นามสมมติ). (2559 18 พฤศจิกายน). แร้งงานต่างด้าว. สัมภาษณ์.

บุญรอด วัฒนวิศาลกุล. (2553). *สาเหตุปัจจัยการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญรัตน์ รัฐบริรักษ์. (2554). สถานะและปัญหาทางสังคมเศรษฐกิจของผู้อพยพข้ามชาติในประเทศไทย. *TRF Policy Brief*, 2(11), 212.

- ปกรณัม ลืม โยชิน. (2555). *ตัวแบบสมการตัวสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประเสริฐ รักไทยดี และลือชัย วงษ์ทอง. (2547). *การศึกษาวิถีชีวิตชาวพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในจังหวัดระนอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปวดี วิทยานานันท์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาว์นทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออก*. วิทยานิพนธ์พาณิชยศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551. (2551, 22 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 24-43.
- พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522. (2552, 1 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-26.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520. (2520, 29 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-21.
- พันธ์รบ ราชพงศา. (2557). *เมื่อสปป.ลาวเข้า WTO อาเซียนจะได้อะไร*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ ASEAN.
- ยุทธนา ทิวัดธ์พร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2555). *ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ นาควิสัย. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานบริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์การจัดการและการท่องเที่ยวมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- ศศิธร เหล่าเที่ยง. (2556). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัททริกเกอร์เม้น จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิเพ็ญ พวงสายใจ. (2554). โครงการสถานะและปัญหาทางเศรษฐกิจของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นประเทศพม่า. เข้าถึงได้จาก <http://prp.trf.or.th/trf-policy-brief/>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2559). ข้อมูลสถิติรายปี. เข้าถึงได้จาก <http://wp.doe.go.th/wp/index.php/th/mou>
- Hom, T. P. & Griffirth, M. P. (1994). A study on employee turnover. *International Journal of Research in Management*, 5(2), 126-135.
- Mobley, S. R. (1982). Employee turnover and retention strategies: An empirical study of public sector organizations of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(1), 82-89.
- Ploiz, S. (2014). *The arrival of migrants working in thailand*. Retrieved from <https://prezi.com/tltwfdhrrumf/presentation/>
- Price, J. L. & Mueller, C. W. (1986) *Handbook of organizational measurement*. Marshfield: Pitman.
- Spector, P. E. (1996). Masthead. *Journal of Organizational Behavior*, 17(6), 607.

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 สำหรับพนักงาน

สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง:

แบบสัมภาษณ์สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานหาแนวทางการบริหารป้องกันและข้อเสนอแนะในการลดปัญหาการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีผลต่อกระบวนการทำงาน

โดยผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้จะเป็นแรงงานต่างด้าวระดับพนักงานสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมหรือรูปแบบบริษัทและในภาคครัวเรือน

ชื่อ-สกุลผู้สัมภาษณ์ นางสาวอาภาศิริ พันธุ

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....เวลาที่สัมภาษณ์.....

แบบสัมภาษณ์

ชื่อ.....

1. ท่านเริ่มเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างไร/ ผู้ใดเป็นผู้นำพาเข้ามา
2. งานที่ท่านมีลักษณะงานเป็นอย่างไร
3. งานที่ท่านทำมีความยากง่าย/ ภาระงานเป็นเช่นไร
4. ท่านรับคำสั่งจากใครบ้าง (คนเดียว/ หลายคน)
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีค่าตอบแทนคุ้มค่าหรือไม่
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีการจัดสวัสดิการอย่างไร
7. ในงานที่ท่านทำนายจ้างมีการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบและผลประโยชน์

ให้พนักงานแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกันหรือไม่อย่างไร

8. ในงานที่ท่านทำท่านได้รับการจัดสรรหน้าที่และผลประโยชน์เท่าเทียมกับแรงงานคนไทยหรือไม่

9. การทำงานแต่ละครั้งเป็นลักษณะการทำงานคนเดียวหรือช่วยกันทำ

10. เมื่อท่านเข้าร่วมทำงานนายจ้างหรือหัวหน้างานมีการสอนงานสร้างความเข้าใจในการทำงานให้ท่านหรือไม่ และหากทำงานผิดพลาดท่านได้รับการสอนงานที่ถูกต้องหรือใหม่

11. ท่านรู้สึกกว่าที่ทำงานของท่านใหญ่หรือเล็กไปไหมเพราะเหตุใด

12. ท่านมีความพึงพอใจ/ ความสุขในการทำงานที่นี่หรือไม่

13. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับองค์กร นายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน
14. ท่านอยากทำงานลักษณะใด
15. เคยมีคนมาชักชวนไปทำงานที่อื่นไหม ทำอะไร อยากไปไหม เพราะเหตุใด
16. เหตุใดท่านถึงลาออกจากการทำงาน

** หมายถึง ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ถึงการทำงานและเหตุผลในการลาออกจากที่ทำงาน

แหล่งถัดไปโดยเริ่มต้นจากคำถามที่ 2 ของแรงงานต่างด้าว

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้างานและผู้นำชุมชน

สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง:

แบบสัมภาษณ์สาเหตุการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานหาแนวทางการบริหารป้องกันและข้อเสนอแนะในการลดปัญหาการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีผลต่อกระบวนการทำงาน

โดยผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้จะเป็นแรงงานต่างด้าวระดับสำหรับหัวหน้างานและผู้นำชุมชนสัญชาติพม่าในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมหรือรูปแบบบริษัทและในภาคครัวเรือน

ชื่อ-สกุลผู้สัมภาษณ์ นางสาวอาภาศิริ พันธุ

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....เวลาที่สัมภาษณ์.....

แบบสัมภาษณ์

ชื่อ:.....

1. ท่านมีลูกน้องกี่คน (คนไทย/ ไม่ใช่คนไทย)
2. ลูกน้องท่านมีภาระงานอย่างไรหนักแค่ไหน
3. ท่านสื่อสารกับลูกน้องด้วยวิธีการใด
4. ท่านมีการคิดอัตราค่าตอบแทนอย่างไรให้กับลูกน้อง
5. ในการทำงานท่านมีวิธีการจัดสรรภาระงาน ความรับผิดชอบและผลประโยชน์

ในกับแรงงานต่างด้าวอย่างไร

6. ในการทำงานแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์และช่วยเหลือซึ่งกัน และในการทำงาน

อย่างไร

7. ก่อนเริ่มงานท่านมีกระบวนการในการสอนงานหรือไม่ อย่างไร
8. แรงงานต่างด้าวมีความสนใจหรือชอบทำงานในองค์กรลักษณะใด
9. แรงงานต่างด้าวพึงพอใจกับงานที่ได้รับหรืองานที่ทำไหม
10. แรงงานต่างด้าวมีความรักและความผูกพันกับองค์กรหรือไม่
11. แรงงานต่างด้าวมีการหางานใหม่ก่อนลาออกหรือไม่อย่างไร
12. อะไรเป็นสาเหตุให้แรงงานต่างด้าวลาออกหรือเปลี่ยนงาน