



การค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี

The Work Motivation of Myanmar Workers in Suphanburi Province

อำภาพร พราหมณ์เสน่ห์

6417103002

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2566



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขา การจัดการการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ
เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี
นามผู้วิจัย นางสาวอำภาพร พรหมณ์แสนห์

ได้พิจารณาเห็นชอบ โดย อาจารย์ที่ปรึกษา วันที่ 22 เดือน ม.ค. พ.ศ. 2568

ดร.ธิตินา ปิยะศิริศิลป์

(ดร.ธิตินา ปิยะศิริศิลป์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช

(รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ

วันที่ 24 เดือน ม.ค. พ.ศ. 2568

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี
 โดย : นางสาวอำภาพร พราหมณ์เสน่ห์
 สาขาวิชาเอก : การจัดการการตลาด
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.จิตติมา ปิยะศิริศิลป์

(ดร.จิตติมา ปิยะศิริศิลป์)

วันที่ 22 เดือน ม.ค. พ.ศ. 2568

แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 30 คน จากแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด ในการทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี รองลงมาคือปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จในการทำงานของแรงงาน ส่วนปัจจัยด้านที่แรงงานเมียนมาให้ความเห็นว่ามีผลน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากเป็นงานที่ทำเป็นประจำในทุก ๆ วัน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากไม่ต้องการเป็นหัวหน้างานที่มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง และไม่ต้องการตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้น สำหรับปัจจัยด้านการย้ายถิ่นฐานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมา

นอกจากนี้แรงงานเมียนมายังให้ความเห็นอีกว่า ต้องการงานที่จังหวัดสุพรรณบุรีต่อไป และไม่ต้องกลับประเทศเมียนมา เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรีไม่สูงมาก และทำให้สามารถส่งเงินกลับไปสนับสนุนครอบครัวที่ประเทศเมียนมาได้

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, แรงงานเมียนมา, การย้ายถิ่นฐาน

Abstract

Title : The Work Motivation of Myanmar Workers in Suphanburi Province
Author : Ms. Ampaporn Pramsune
Major : Marketing Management
Advisor : Dr. Teetima Piyasirisilp
 (Dr. Teetima Piyasirisilp)
22 / Jan / 2025

The study aimed to investigate the motivation factors of Myanmar migrant workers in the province of Suphanburi, focusing on two objectives: 1) to examine the motivating factors for Myanmar migrant workers in Suphanburi; and 2) to explore the factors influencing their decision to migrate to Suphanburi. This research adopted a qualitative approach using in-depth interviews with semi-structured interview design. The purposive sampling method was used to select a sample group of 30 Myanmar migrant workers in Suphanburi.

The research findings revealed that the most significant motivating factors for Myanmar migrant workers in Suphanburi were wage and compensation-related factors. Additionally, job security and relationships with supervisors and colleagues were also important factors contributing to their job satisfaction and success. On the other hand, the factors perceived as least motivating was the nature of work which was a daily routine and the opportunities for advancement as they did not want supervisor positions with high responsibilities. The factors of relocation had little impact on the workers' work motivation.

Furthermore, the study indicated that the Myanmar migrant workers expressed a desire to continue working in Suphanburi and did not wish to return to Myanmar due to the relatively lower cost of living in Suphanburi, allowing them to send remittances back to support their families in Myanmar.

Keywords: Motivation, Myanmar Workers, Immigration

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือและการสนับสนุนเป็นอย่างดีด้วยความกรุณาอย่างสูงของ ดร.ชิตีมา ปิยะศิริศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา รวมถึงการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว ผู้ซึ่งเป็นทั้งแรงบันดาลใจขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้การศึกษางานวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุก ๆ ท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของงานวิจัยฉบับนี้ สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจจะศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี

นางสาวอำภาพร พราหมณ์แสนห์

พ.ศ. 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญรูปภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาของการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตในการวิจัย	5
1.6 นิยามคำศัพท์	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีการย้ายถิ่น	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ	9
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	11
3.1 กลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	11
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	11
3.3 วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	11
3.4 วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	12
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	12

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	13
4.1 การย้ายถิ่นฐาน	13
4.2 ปัจจัยจูงใจ	14
4.3 ปัจจัยกักจน	18
4.4 ความต้องการทำงานต่อของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี	25
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	26
5.1 อภิปรายผล	26
5.2 ข้อเสนอแนะ	30
บรรณานุกรม	31
ภาคผนวก	34
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	41
ประวัติผู้วิจัย	44

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนสถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ ทั่วราชอาณาจักรในเดือนตุลาคม – ธันวาคม ปี 2565	1
2 จำนวนสถิติประเภทกิจการที่แรงงานต่างด้าวทั้ง 4 สัญชาติ ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับ ในเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565	2

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทางเศรษฐกิจของสังคมไทยที่ผ่านมา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานเป็นอย่างมากและมีผลกระทบต่อตลาดแรงงานของประเทศไทยเนื่องจากตลาดแรงงานของไทยมีไม่เพียงพอ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างจำนวนมาก และสิ่งที่ตามมา คือ เกิดการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและการบริการมากขึ้นเป็นลำดับ (ไกล์รุ่ง กระแสร์สินธุ์ และคณะ, 2563) และประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรมก็ยังคงต้องการแรงงานต่างด้าวในการทำงาน ดังนั้นผู้ประกอบการจึงต้องมีสวัสดิการในการเอื้ออำนวยความสะดวกหรือสอบถามความต้องการของแรงงานต่างด้าวที่ต้องการให้ผู้ประกอบการช่วยเหลือ ซึ่งโดยภาพรวมของจำนวนสถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ในเดือนตุลาคม - ธันวาคม ปี 2565 ประกอบด้วยแรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ซึ่งมีแนวโน้มที่จำนวนจะเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี

ตารางที่ 1 จำนวนสถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ในเดือนตุลาคม - ธันวาคม ปี 2565

ภูมิภาค	เดือน		
	เดือนตุลาคม	เดือนพฤศจิกายน	เดือนธันวาคม
กรุงเทพมหานคร	610,852	653,027	685,294
ปริมณฑล	759,112	826,517	839,557
ภาคกลาง	661,332	707,673	747,723
ภาคเหนือ	263,106	281,043	289,507
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	65,809	68,375	70,301
ภาคใต้	324,852	355,172	362,071
รวม	2,685,063	2,891,807	2,994,453

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2565)

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนสถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ในเดือนตุลาคม - ธันวาคม ปี 2565 ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2565) พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีความต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ในเดือนธันวาคม ปี 2565 เพิ่มมากขึ้นกว่าเดือนที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง และภูมิภาคที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากที่สุดคือ ปริมณฑล ซึ่งได้แก่ จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร (วิกิพีเดีย, 2565) มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 839,557 คน

สถิติประเภทกิจการที่แรงงานต่างด้าวทั้ง 4 สัญชาติ ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ กิจการต่อเนื่องการเกษตร กิจการก่อสร้าง และกิจการให้บริการต่าง ๆ ในเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565 มีจำนวนดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนสถิติประเภทกิจการที่แรงงานต่างด้าวทั้ง 4 สัญชาติ ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับ ในเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565

ประเภทกิจการ	เดือน		
	เดือนตุลาคม	เดือนพฤศจิกายน	เดือนธันวาคม
กิจการต่อเนื่องการเกษตร	102,303	103,668	103,402
กิจการก่อสร้าง	91,763	96,058	99,344
กิจการให้บริการต่าง ๆ	46,300	47,519	48,749

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2565)

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนสถิติประเภทกิจการที่แรงงานต่างด้าวทั้ง 4 สัญชาติ ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับ ในเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565 ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2565) พบว่า ประเภทกิจการที่แรงงานต่างด้าวทั้ง 4 สัญชาติ ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับ ในเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565 ได้แก่กิจการต่อเนื่องการเกษตร กิจการก่อสร้าง และกิจการให้บริการต่าง ๆ ซึ่งทั้ง 3 กิจการ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในทุกเดือน

จำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีเพิ่มมากขึ้นในทุกปีสอดคล้องกับการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทย โดยภาพรวมเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมไทยไตรมาสที่ 2 ปี 2565 มีผลผลิตมวลรวมของภาคอุตสาหกรรม ขยายตัวร้อยละ 2.5 ซึ่งมีการเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมาขยายตัวร้อยละ 2.3 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) และกองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม มีรายงานสรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม มีดัชนีผลผลิต

อุตสาหกรรม (MPD) อยู่ที่ 95.83 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมา ร้อยละ 9.01 (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2565) จึงทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ธุรกิจภาคอุตสาหกรรมประสบความสำเร็จ

เศรษฐกิจที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยมีความก้าวหน้าด้านอุตสาหกรรมในหลายพื้นที่ ทำให้แรงงานเมียนมามีความประสงค์จะเข้ามาประกอบอาชีพเป็นลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ทั้งในด้านฝีมือและด้านความชำนาญ จึงสอดคล้องกับประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศที่มีความต้องการแรงงานในปริมาณสูง ไม่ว่าจะเป็นงานเกษตรและงานอุตสาหกรรมในระดับล่าง ซึ่งเป็นเหตุมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจของสังคมไทยที่ผ่านมา ทำให้เกิดการเปลี่ยนของโครงสร้างแรงงานเป็นอย่างมาก ทิศนคติของแรงงานไทยเปลี่ยนไปเนื่องจากสามารถหาอาชีพที่เลี้ยงครอบครัวได้ง่ายกว่าสมัยก่อน และการขยายตัวของเศรษฐกิจในประเทศเกิดการเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น เช่น เมียนมา เวียดนาม ลาว กัมพูชา จากประเทศที่กล่าวมา มีการประสบปัญหาในเรื่องของรายได้ในการดำเนินชีวิต สถานการณ์บ้านเมืองต่าง ๆ ภาวะยากจน ประเทศเพื่อนบ้านจึงเกิดการหลบหนีเพื่อพยายามเข้ามาหารายได้ที่ประเทศไทย ซึ่งแรงงานดังกล่าวเห็นว่าประเทศไทยอาจเป็นประเทศที่ทำให้ชีวิตการเป็นอยู่ดีขึ้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญคือ ปัจจัยด้านค่าแรงที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านประมาณ 3 เท่าตัว เมื่อเทียบกับค่าแรงงานขั้นต่ำของประเทศเมียนมา (ชมนาถ นิตตะโย และคณะ, 2563) และอีกหลายปัจจัยของแรงงานเมียนมาที่เข้ามาทำงาน ก็เพื่อหวังจะให้ตัวเองและครอบครัวมีชีวิตที่ดีมากกว่าปัจจุบัน

จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นหนึ่งในจังหวัดของภาคกลางที่มีความต้องการแรงงานเมียนมาเพื่อนำไปประกอบการทำงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดเป็นอย่างมาก ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 มีแรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 15,957 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุพรรณบุรี, 2565) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565 มีแรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 15,281 คน และเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 มีแรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 14,012 คน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ เดือน

1.2 ปัญหาของการวิจัย

ธุรกิจในประเทศไทยมีการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ปัญหาสำคัญอีกหนึ่งปัญหา ได้แก่ การตัดสินใจเลือกทำงานของแรงงานต่างด้าว ฉะนั้นการตัดสินใจเลือกทำงานนี้ เป็นส่วนหนึ่งในการเดินทางหน้าการทำงานของอุตสาหกรรม ซึ่งมีหลากหลายปัจจัยในการเลือกตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็น ค่าแรง สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ที่พักอาศัยและความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อเอื้อ

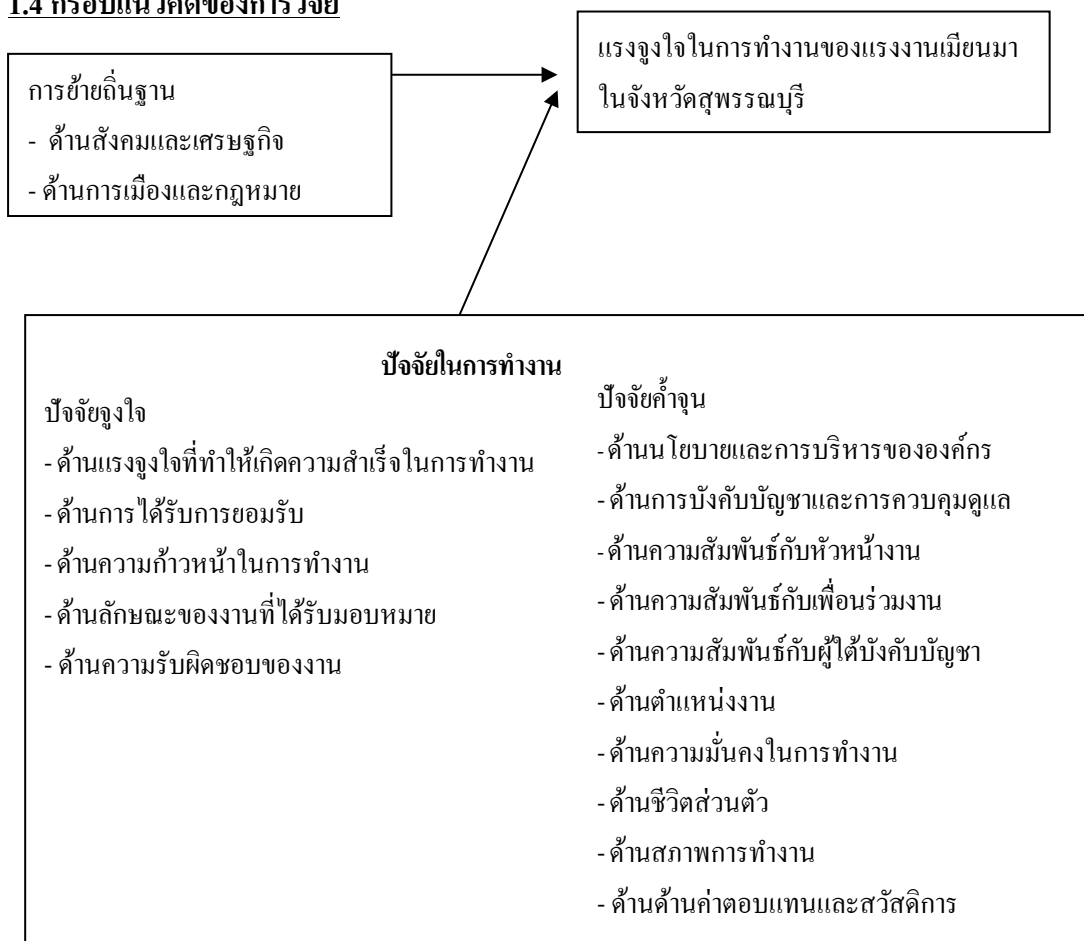
อำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต สิ่งเหล่านี้เป็นการตัดสินใจพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว และยังสามารถทำงานหนัก งานอันตราย เชื้อเพลิงคำสั่ง ด้วยความตั้งใจ อุตุน มีความรับผิดชอบและทุ่มเทต่องานที่ได้รับมอบหมาย (ชลาสัย แสงสูง และปริณภา จิตราภรณ์, 2567) อีกทั้งการที่แรงงานเมียนมาทำงานในอุตสาหกรรมใดและมีการปรับตัวในอุตสาหกรรมนั้นได้ง่าย อาจทำให้เกิดการจูงใจกับงานที่ทำนั้นอีกด้วย และการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเหตุผลหนึ่งเกิดจากแรงงานคนไทยไม่นิยมทำงานสกปรก งานหนักและงานที่มีความเสี่ยง (จำเอก วีระชาติ แสงทวี, 2563) จึงทำให้หลายธุรกิจมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย

งานวิจัยเรื่องนี้ จึงต้องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเมียนมา เพื่อให้ผู้ประกอบการนำไปพัฒนาและปรับปรุงธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานเมียนมาให้เกิดการทำงานที่คล่องตัวและต่อเนื่องจนสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ขอบเขตในการวิจัย

- ขอบเขตด้านเนื้อหา** : ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานและทฤษฎีแรงจูงใจ
- ขอบเขตด้านพื้นที่** : พื้นที่การศึกษาวิจัย คือ จังหวัดสุพรรณบุรี
- ขอบเขตด้านระยะเวลา** : ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการทำวิจัย 4 เดือน
- ประชากรที่ใช้ศึกษา** : กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานเมียนมา ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน

30 คน

1.6 นิยามคำศัพท์

การย้ายถิ่นฐาน หมายถึง การเคลื่อนย้ายประชากรจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นด้วยเหตุผลที่หลากหลายและสามารถพิจารณาได้ในหลายมิติ ดังนี้

1. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

ด้านสังคม: การย้ายถิ่นฐานในด้านสังคมมักเกิดจากการแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงการเข้าถึงการศึกษา การบริการสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ปลอดภัย บางกรณีเป็นการย้ายเพื่อรวมครอบครัว หรือเพื่อเลี่ยงปัญหาทางสังคม เช่น ความขัดแย้งในชุมชนหรือการกดขี่ข่มเหง

ด้านเศรษฐกิจ: การย้ายถิ่นฐานในเชิงเศรษฐกิจมักเกิดจากการหางานทำ รายได้ที่สูงขึ้น หรือโอกาสในการประกอบอาชีพที่ดีขึ้น เช่น แรงงานที่ย้ายจากชนบทเข้ามาทำงานในเมือง เพื่อแสวงหาค่าจ้างที่สูงขึ้นและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนและครอบครัว

2. ด้านการเมืองและกฎหมาย

ด้านการเมือง: การย้ายถิ่นฐานในมุมมองทางการเมืองเกิดจากความจำเป็นหรือแรงจูงใจที่เกิดจากสภาวะทางการเมือง เช่น ความไม่มั่นคงทางการเมือง การขัดแย้งระหว่างประเทศ หรือการกดขี่ของรัฐที่เป็นอุปสรรคต่อสิทธิเสรีภาพ

ด้านกฎหมาย: ในมิติด้านกฎหมาย การย้ายถิ่นฐานจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของประเทศทั้งต้นทางและปลายทาง เช่น การขอวีซ่า การมีเอกสารรับรองตัวตนที่ถูกต้อง และการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่เข้าไปพักอาศัย

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ แรงจูงใจต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ส่วนภายนอก ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบของงาน ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) คือ องค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนและเสริมสร้างเสถียรภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ความมั่นคงในอาชีพ ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ตลอดจนการจัดการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งหมดนี้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมา ซึ่งมีข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการย้ายถิ่น

Ravenstein (1889) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นของการมีทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ เพื่ออธิบายเหตุต่าง ๆ ในการเดินทางเข้ามาหางานทำของผู้ลี้ภัยหนีเข้าเมือง โดยมีลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จึงได้แบ่งลักษณะการอพยพของประชากรเป็น 5 ลักษณะ คือ

1) การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการย้ายถิ่นฐานในอดีต เพื่อให้ดำรงชีวิตรอดและปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อหาโอกาสหรือวิธีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ยังถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

2) การอพยพโดยการถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นที่ถูกบังคับจากรัฐบาลหรือกลุ่มผู้มีอำนาจบางกลุ่ม

3) การอพยพโดยการถูกบีบคั้น (Implied Migration) เป็นการถูกบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ในลักษณะนี้ผู้ถูกบีบคั้นสามารถตัดสินใจได้ว่าจะอยู่หรือไม่

4) การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการสมัครใจย้ายถิ่นของผู้อพยพ โดยอาจเกิดจากแรงจูงใจต่าง ๆ เช่น รายได้ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การเปิดประสบการณ์ใหม่ ซึ่งการอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5

5. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) เป็นการอพยพที่ต่อเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่งการย้ายถิ่นไปอยู่ในพื้นที่ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการจูงใจให้ผู้ย้ายถิ่นจำนวนมากย้ายถิ่นตามผู้อื่น

ในขณะที่ทอมล กล้าทูกวัน (2565) กล่าวว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาเมือง แสดงให้เห็นข้อมูลเกี่ยวกับสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา และครอบครัวที่ข้ามประเทศระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับบ้านเกิด และจะน้อยลงไปเรื่อย ๆ เมื่อเหล่าผู้ย้ายถิ่นมีการเป็นอยู่ที่คล้ายคลึงกับประเทศปลายทางในที่สุด ซึ่งในระยะแรกการย้ายถิ่นได้รับอิทธิพลอย่างมากรวมทั้งให้ความสำคัญกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการย้ายถิ่น โดยแนวคิดเช่นนี้

จะเชื่อเรื่องการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผลของผู้ย้ายถิ่น อย่างไรก็ตาม ผลที่เกิดจากการย้ายถิ่นในความเป็นจริงจะมีการปรากฏแตกต่างกันไป

จากนิยามข้างต้น การย้ายถิ่น คือ การอพยพเพื่อเข้ามาหางานทำในเมือง ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจในมิติต่าง ๆ เช่น รายได้ ตำแหน่งงาน สังคม การเป็นอยู่ ฯลฯ โดยคุณลักษณะของการย้ายถิ่น มีทั้งสมัครใจและไม่สมัครใจ ซึ่งแนวโน้มการย้ายถิ่นจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อมีแรงจูงใจชัดเจน เช่น คำชักชวนจากผู้ที่ย้ายมาก่อน หรืออัตราค่าตอบแทนที่น่าสนใจ เมื่อย้ายมาแล้ว ผู้อพยพที่ได้รายได้เพิ่มขึ้นก็ยิ่งส่งเสริมให้การตั้งถิ่นฐานมั่นคงมากขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (1959) ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยโดยตรง และสามารถนำไปสู่ทัศนคติทางบวก ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การทำงานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและทำให้หลุดล่องไปได้ด้วยดี โดยผ่านการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความจากบุคลากรอื่นภายในองค์กร การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือมีการได้รับคำชมเชยต่าง ๆ ในเรื่องของการทำงาน

1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ โอกาสในการที่จะได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น หรือการได้รับตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

1.4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการทำงาน

1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับโอกาสในการทำงานหรือได้รับมอบหมายในส่วนของงานสำคัญ

2) ปัจจัยค้ำจุน ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นเพื่อลดความไม่พึงพอใจของบุคลากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง ประกอบไปด้วย 10 ด้าน ดังนี้

2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ นโยบายต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การดูแล ควบคุม การแจ้งข้อมูลให้ทราบกันอย่างทั่วถึง

2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ การดูแลของหัวหน้า โดยต้องมีความยุติธรรมในการแบ่งงาน การบริหาร การสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ชัดเจน ไม่เอนเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) คือ การแสดงท่าทางกิริยา วาจาที่ดีกับหัวหน้างาน โดยไม่มีข้อขัดแย้งกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ การได้รับความจริงใจและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) คือ การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) คือ การแสดงกิริยาท่าทาง วาจาที่ดี มีความจริงใจและได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ ตำแหน่งงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยตำแหน่งงานนั้น ต้องมีเกียรติและมีความสำคัญต่อองค์กร

2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคลากรว่าองค์กร มีความมั่นคง ทั้งในเรื่องของชื่อเสียง ภาพพจน์ ขององค์กร

2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกทั้งในด้านดีและไม่ดีที่เกิดจากผล ของการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเกิดจากคนในองค์กรหรือหน้าที่จากการปฏิบัติงาน

2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมภายนอกที่ทำงาน ซึ่งมีผลต่อการทำงานหรือมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งอาจจะมีผลต่อการทำให้ เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ เพราะ ถ้าสภาพการทำงานไม่ดี อาจส่งผลให้บุคลากรไม่อยากทำงาน

2.10) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensations and Welfares) คือ ผลตอบแทน จากองค์กรที่ให้บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมและ เป็นไปตามรูปธรรมที่ถูกต้อง

จากนิยามข้างต้น ปัจจัยจูงใจ เป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน ช่วยลดความไม่พึงพอใจและเป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงาน เช่น นโยบายขององค์กร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคง ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานเมียนมาที่ทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี และมีการศึกษาเพิ่มเติมจำนวน 3 คน สำหรับการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแรงงานเมียนมาที่ทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี และยังเป็นตัวแทนของประชากรเมียนมาที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสืองานวิจัยทางวิชาการ บทความวิชาการ และเอกสารต่าง ๆ รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และเว็บไซต์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับแบบสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยได้ทำเป็นภาษาไทยก่อนแล้วนำไปให้ครูสอนภาษาเมียนมาแปลแบบสัมภาษณ์เป็นภาษาเมียนมาเพื่อนำไปสัมภาษณ์ โดยขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้เชิญล่ามชาวเมียนมาช่วยสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เข้าใจเนื้อหาของข้อคำถามมากที่สุด

3.3 วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ แบบสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้มีการทำแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ได้พิจารณาโดย 1) รศ.ดร.ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ 2) ดร.สุนทร มินสุข และ

3) อาจารย์ เอกภพ มณีนารถ โดยคำนวณค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ได้เท่ากับ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้สามารถวัดความเที่ยงตรงได้ตรงตามวัตถุประสงค์

3.4 วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ มีวิธีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 1) หาสถานที่ที่มีแรงงานเมียนมา ในจังหวัดสุพรรณบุรี
- 2) ขออนุญาตแรงงานเมียนมาในการสัมภาษณ์
- 3) สัมภาษณ์แรงงานเมียนมาโดยมีการบันทึกเสียงสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่าง
- 4) หลังจากสัมภาษณ์เสร็จแล้ว ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างเซ็นเอกสารยินยอมหลังจากสัมภาษณ์ เพื่อที่จะนำข้อมูลที่บันทึกไปใช้เพื่อการทำวิจัย
- 5) ถอดเทป วิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

3.5 การวิเคราะห์ด้วยเนื้อหา (Content Analysis)

งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์เนื้อหาที่รวบรวมจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานเมียนมาที่ทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน สำหรับการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาสรุปปัจจัยต่าง ๆ จากคำสำคัญ (Keyword) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ สร้างรหัสคำต่าง ๆ (Coding) และจัดหมวดหมู่แบ่งตามหัวข้อในแต่ละด้านตามกรอบแนวคิด ได้แก่ ด้านการย้ายถิ่นฐาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยก้ำจุน หลังจากนั้นจึงหาความสัมพันธ์ของข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล และตัดข้อมูลที่ไมเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยออก ก่อนจะประมวลผลและสรุปเป็นผลการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การย้ายถิ่นฐาน

1) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ด้านสังคมมีผลต่อการตัดสินใจในการเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีมากนัก เนื่องจากปัจจัยทางสังคม เช่น วัฒนธรรม ความปลอดภัย คุณภาพชีวิต ความเข้ากันได้ทางสังคม สิ่งแวดล้อม และโอกาสทางสังคม ฯลฯ อีกทั้งความเป็นอยู่ไม่ได้มีอิทธิพลสำคัญต่อการเลือกย้ายถิ่นฐานของคนกลุ่มนี้ อย่างไรก็ตาม ด้านเศรษฐกิจมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจ การมีเศรษฐกิจที่ดีและเจริญรุ่งเรืองในพื้นที่ส่งผลโดยตรงต่อโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย การจ้างงานเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการมีรายได้ที่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้ย้ายถิ่นที่คาดหวังว่าจะสามารถสร้างความมั่นคงทางการเงินและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง อีกทั้งยังส่งผลให้การใช้ชีวิตประจำวันมีความสะดวกสบายมากขึ้น เนื่องจากมีทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับ

“งานดี ค่าแรงดี ถ้ามีอะไรจะมีคนช่วยเหลือได้ หากินง่าย ของไม่แพง” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 1

“มี ถ้ามาทำงานที่นี่ ถ้าอยากได้อะไร มีเงินซื้อ มาทำงานได้ออยากได้ตั้ง อยากได้อะไรก็มีเงินซื้อ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 2

“เศรษฐกิจมีผล แต่เงินเดือนดี ของไม่แพง” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 11

“อยู่ที่นี้ไปไหนมาไหนสะดวก เศรษฐกิจก็ดี สภาพความเป็นอยู่ดี” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 19

“โอเคดี เศรษฐกิจดีทำให้อยู่ได้” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 25

2) ด้านการเมืองและกฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การเมืองไม่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของแรงงานเมียนมาที่เข้ามาทำงานในพื้นที่นี้ แต่มุ่งเน้นไปที่การทำงานเพื่อหารายได้เป็นหลัก ซึ่งแรงงานเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการมีงานทำและความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่า นอกจากนี้ ในส่วนของกฎหมายก็ไม่มีผลในการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงาน

เนื่องจากแรงงานมีเอกสารที่ครบถ้วนและถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งช่วยให้พวกเขามีความมั่นใจในการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศไทย โดยแรงงานหลายคนได้แสดงความคิดเห็นในทำนองเดียวกันว่าการมีเอกสารถูกต้องทำให้พวกเขารู้สึกปลอดภัยและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน ความสามารถในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้พวกเขาอยู่และทำงานในประเทศนี้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานยังช่วยให้พวกเขารู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองมากขึ้น จึงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

“ผมมีเอกสารครบครันมีใบขับขี่ด้วย เมื่อก่อนนะกลัวแต่ตอนนี้ไม่กลัว มีเอกสารครบหมดแล้ว” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 7

“ไม่มีผลทั้งกฎหมายและการเมือง อยู่ที่นี่แล้วสบายใจ ไม่มีใครมาตรวจ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 9

“ไม่มีผล ไม่มีใครมาตรวจ ทำงานที่นี่แล้วสบายใจ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 14

“เข้ามาอยู่ที่นี่สบาย ตำรวจไม่มาตรวจ ไปไหนสะดวกมากขึ้น” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 17

“ไม่มีใครยุ่ง แล้วก็ไม่มีผลอะไรกับผมครับ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 26

4.2 ปัจจัยจูงใจ

1) ด้านแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันในเรื่องของค่าจ้างและผลตอบแทน โดยเฉพาะแรงงานเมียนมาที่เข้ามาในประเทศไทย ยิ่งทำงานได้มากก็ยิ่งได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ส่งผลให้สามารถส่งเงินกลับไปยังครอบครัวในประเทศต้นทางได้อย่างต่อเนื่อง การมีรายได้เพียงพอสำหรับตนเองและครอบครัวทำให้แรงงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ค่าจ้างที่ดีและการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานและทำให้พวกเขามองเห็นโอกาสในการพัฒนาชีวิตและครอบครัวในระยะยาว แรงจูงใจที่มาจากความสามารถเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงานเหล่านี้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ไม่เพียงแต่พัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัวในประเทศต้นทาง แต่ยังทำให้แรงงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ ความรู้สึกที่เงินที่หามาได้สามารถสร้างความสุขและความมั่นคงให้กับครอบครัวของพวกเขาอีกด้วย

“ค่าแรงเป็นแรงจูงใจดึงดูด คาดหวังว่าจะได้เงินเดือนเป็นรายเดือน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 7

“ทำงานที่นี่จะสำเร็จ คือ ส่งเงินกลับบ้านได้ เก็บตังได้ดี” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 13

“สบายโอเค ตรงเขาทำงานอยู่ มีจูงใจ อยู่ที่นี่เก็บตังได้ดี อยู่สบาย ไปทำงานง่าย”
ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 19

“ความสำเร็จที่เขามาทำงานที่นี่ ทำงานก็ค่าแรงดี อยู่ที่นี่ก็สบายๆ ส่งเงินกลับบ้านเมีย
มาก็โอเค ส่งได้สบายไม่ยาก” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 22

“ทำงานสำเร็จ งานก็โอเค ค่าแรงก็โอเค” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 25

2) ด้านการได้รับความยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ตอบไปในทิศทางเดียวกัน ว่าแรงงานเมียนมามากได้รับความยอมรับและการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เนื่องจากพวกเขามีความตั้งใจและขยันทำงาน แรงงานเมียนมามากแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลิตผลงานและเป็นทีไว้วางใจขององค์กร การได้รับคำชมและการยอมรับจากคนรอบข้าง ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองของแรงงาน แต่ยังทำให้พวกเขาารู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับนี้ยังส่งผลต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน สร้างบรรยากาศของความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้แรงงานเมียนมามีแรงจูงใจในการทำงานและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองต่อไป การได้รับความชื่นชมจากทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายังช่วยเพิ่มพลังใจให้พวกเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงาน

“มีความภูมิใจที่มีคนชมเชย เพื่อนก็ชม” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 2

“มาทำงานที่นี่ โอเคทุกอย่าง ถ้าอยู่ที่นี่ได้ก็อยู่ต่อ หัวหน้าเคยชมว่าทำงานดีทำให้
อยากทำงานที่นี่ต่อ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 6

“มีแรงจูงใจ หัวหน้าที่ชม ถ้าไม่ดีหัวหน้าที่ไม่ชื่นชม” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 16

“เขาบอกว่าหัวหน้างานชื่นชมว่าทำงานดี เขาเลยทำงานหัวหน้าไวใจ แล้วก็ภูมิใจ
เขาไม่เคยขาดงาน หัวหน้าที่เคยชอบ ไม่เคยขาดงาน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 25

“เจ้านายชม ก็ดีใจนะครับ ก็เราทำตัวดี ขยันทำงาน ไม่อู้งาน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
คนที่ 27

3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้สัมภาษณ์ว่าแรงงานเมียนมามีความมั่นใจในเรื่องของการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพวกเขามองว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเป็นสิ่งที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต การทำงานหนักและความทุ่มเททำให้แรงงานเหล่านี้ได้รับการยอมรับจากองค์กรและทำให้พวกเขาเชื่อมั่นว่าความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นสิ่งที่สามารถบรรลุได้ อย่างไรก็ตาม แรงงาน

เมียนมาส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความต้องการที่จะก้าวขึ้นเป็นหัวหน้างาน เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้างานมักมาพร้อมกับภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้น ทั้งในด้านการบริหารคนและการตัดสินใจ ซึ่งอาจสร้างความกดดันให้กับพวกเขาได้ ดังนั้น พวกเขาจึงรู้สึกสบายใจกับการเป็นพนักงานธรรมดาที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องรับผิดชอบงานบริหาร ความคิดนี้สะท้อนถึงความสำคัญของการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและความพอใจในหน้าที่การงานของพวกเขา แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ต้องการให้ความสำคัญกับการทำงานให้ดีที่สุดในบทบาทของตนเองมากกว่า การเลื่อนตำแหน่งจึงไม่ได้เป็นเป้าหมายหลัก แต่พวกเขายังคงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายงานที่ทำอยู่

“ความก้าวหน้าเท่าเดิม ไม่อยากเลื่อนตำแหน่ง แต่อยากได้งานเพิ่ม โบนัสเพิ่ม” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 3

“อาจจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม แต่ไม่อยากเป็นหัวหน้า เพราะไม่สบายใจและไม่อยากรับผิดชอบมากขึ้น ต้องดูแลหลายคน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 9

“มั่นใจ หัวหน้าบอกว่าจะให้ค่าแรงขึ้น ค่าตำแหน่งขึ้น เมื่อก่อนเป็นพนักงานธรรมดา ตอนนี้เป็นหัวหน้า” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 13

“ตัดสินใจมาทำงานเพราะมั่นใจว่าต่อไปจะได้ค่าแรงมากกว่านี้มาก” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 23

“ถ้าค่าแรงโอเค ก็จะอยู่ต่อ แต่ไม่อยากเลื่อนตำแหน่งและไม่อยากเป็นหัวหน้างาน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 28

4) ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่บอกว่างานที่พวกเขาได้รับมอบหมายนั้นไม่มีความท้าทายในการทำงานมากนัก เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมักเป็นงานเดิมที่พนักงานรับผิดชอบซ้ำ ๆ ทุกวัน ลักษณะงานเหล่านี้เป็นงานประจำที่ไม่เปลี่ยนแปลง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าความตื่นเต้นหรือโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การทำงานลักษณะนี้อาจทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การที่ไม่มีความหลากหลายในการมอบหมายงานยังทำให้พนักงานขาดโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์และความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งอาจส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง อย่างไรก็ตาม พนักงานบางคนก็อาจรู้สึกสบายใจกับงานที่มีลักษณะเดิมเพราะช่วยให้พวกเขารู้สึกมั่นคงและเชี่ยวชาญในหน้าที่ของตนเอง ความคุ้นเคยกับงานที่ทำทุกวันอาจทำให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในระยะยาว การขาดความท้าทายในงานอาจนำไปสู่การขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองและการทำงาน

“มีผลต่อการทำงาน ถ้าหัวหน้าสั่งให้ทำงานก็ต้องทำงานตามที่สั่งให้ครับ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 2

“ไม่ทำท่าย เพราะงานที่ทำเป็นงานเดิม ๆ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 9

“ไม่มีความท้อท่าย ก็เขาทำงานแค่หน้าที่เขาหน้าที่เดียว” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 14

“ไม่มีความท้อท่าย เพราะทำงานเดิม ๆ ทุกวัน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 19

“ไม่มี เพราะทำงานประจำ งานเดิม ๆ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 25

5) ด้านความรับผิดชอบของงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า พวกเขาได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากหัวหน้างานในเรื่องความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย แต่ลักษณะของการทำงานส่วนใหญ่ยังคงเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีบทบาทในการทำงานตามขั้นตอนที่ได้รับมอบหมาย โดยเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ พนักงานจำเป็นต้องรายงานให้หัวหน้างานทราบก่อนตัดสินใจใด ๆ เนื่องจากอำนาจในการตัดสินใจมักอยู่ในมือของหัวหน้างานมากกว่าพนักงานทั่วไป ในขณะที่การทำงานตามคำสั่งช่วยให้กระบวนการทำงานเป็นระบบและลดความเสี่ยงในการเกิดความผิดพลาด แต่พนักงานหลายคนก็รู้สึกว่าตนเองมีอิสระในการตัดสินใจน้อยกว่าที่ควร ซึ่งอาจทำให้ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่แท้จริง อย่างไรก็ตาม พนักงานส่วนใหญ่ยังคงยอมรับว่าโครงสร้างความรับผิดชอบเช่นนี้ทำให้พวกเขามีความชัดเจนในหน้าที่และรู้แนวทางการทำงานที่แน่นอน การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน แม้จะมีอำนาจการตัดสินใจที่จำกัด

“ความรับผิดชอบ ได้รับหน้าที่จากหัวหน้าของเขารับผิดชอบ เหมือนหัวหน้าให้งานมาก็ต้องทำให้จบ ตามที่หัวหน้าสั่งงานเขา เขาก็ต้องรับผิดชอบต้องทำ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 1

“ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า เพราะส่งยอดให้ครับ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 5

“หัวหน้ามอบหมายงานให้ก็ตัดสินใจทำเลย เพราะทำได้หมด” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 13

“หัวหน้าไว้วางใจ สิ่งไหนที่ทำไม่เป็นก็ถามหัวหน้าได้” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 18

“มีความไว้วางใจ มีสิทธิ์ในการตัดสินใจนิดหน่อย เขาตัดสินใจทำได้” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 25

4.3 ปัจจัยค้ำคูณ

1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่กล่าวว่า นโยบาย กฎระเบียบ และการบริหารงานที่ยุติธรรมนั้นมีบทบาทในการเลือกทำงานในองค์กรน้อย เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้เป็นเหตุผลหลักในการเลือกสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อพนักงานตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป พวกเขาจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ การทำตามนโยบายและข้อบังคับเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการรักษาสถานภาพการทำงานและความมั่นคงในตำแหน่งแม้ว่านโยบายที่ยุติธรรมและการบริหารงานที่โปร่งใสจะไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดพนักงานตั้งแต่แรก แต่ก็มีความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรม เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการบริหารงานขององค์กรมีความยุติธรรมและชัดเจน พวกเขาจะรู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยและความเสมอภาคในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานในระยะยาว นอกจากนี้ การที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดยังช่วยให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้การบริหารจัดการภายในองค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น

“ต้องทำตามกฎระเบียบ ความยุติธรรมทำงานเหมือนกันเท่ากันหมด” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 5

“มีระเบียบที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยก” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 8

“ไม่เกี่ยวข้อง เราก็ต้องทำตามระเบียบของโรงงานได้” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 16

“ทำงานกับหัวหน้าก็โอเค หัวหน้าให้ทำงานเท่าเทียมกัน กฎของโรงงานก็ทำได้ โอเค” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 21

“ต้องทำตามกฎ ระเบียบโรงงาน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 28

2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการมอบหมายงานจากหัวหน้างานไม่สำคัญจนทำให้มีผลกระทบต่อแรงงานเมียนมา เนื่องจากเมื่อหัวหน้างานมอบหมายงานให้แรงงานเมียนมา หัวหน้างานมักมีหน้าที่สอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ การที่หัวหน้างานคอยให้คำแนะนำและสอนงานอย่างต่อเนื่องช่วยให้แรงงานสามารถปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ โดยไม่มีปัญหา แม้ว่าในบางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายอาจจะเป็นงานลักษณะเดิม ๆ ที่พวกเขาทำเป็นประจำแรงงานเมียนมาส่วนใหญ่จึงคุ้นเคยกับกระบวนการทำงานและไม่มีความกังวลต่อการรับผิดชอบงานที่ถูกมอบหมายซ้ำ ๆ เนื่องจากพวกเขามีความมั่นใจว่าหากมีปัญหาเกิดขึ้น

หัวหน้างานจะคอยให้ความช่วยเหลืออย่างทันเวลา นอกจากนี้ การที่หัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการควบคุมดูแลและสอนงานยังช่วยให้แรงงานสามารถพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในการทำงานในระยะยาว การทำงานภายใต้การควบคุมดูแลที่ดีนี้ทำให้แรงงานรู้สึกสบายใจและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น แม้ว่าเนื้องานจะไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปมากก็ตาม

“หัวหน้าสั่งแล้วก็ต้องทำ ไม่มีบังคับ ไม่ได้บังคับ ไม่มีหัวหน้าข่มขู่” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 1

“หัวหน้าสอนงานให้ อันไหนที่เราไม่รู้เรื่อง เขาก็มาสอน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 5

“ทำงานก็สบายดี หัวหน้างานสั่งงานไหนเราก็คือต้องทำ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 10

“ถ้ามีงานใหม่เข้ามาหัวหน้าก็จะสอนงาน เพราะเราจะเรียนรู้งานใหม่เสมอ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 19

“ตอนแรกเข้ามาเขาก็ไม่รู้งานทำอะไร แต่ว่าทำงานต่อไปเขาก็เลยรู้งานหมด อันไหนที่เขาไม่รู้หัวหน้างานมาสอน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 23

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงความเห็นตรงกันว่าแรงงานเมียนมามีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเรียนรู้งานใหม่ ๆ ตลอดเวลา พวกเขายอมรับคำแนะนำและความคิดเห็นจากหัวหน้างานอย่างเต็มใจ โดยเฉพาะเมื่อคำแนะนำนั้นช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาทักษะและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จนอกจากนี้ แรงงานเมียนมายังให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในผลงานที่ได้รับมอบหมาย พวกเขามุ่งมั่นที่จะทำงานให้ออกมาดีที่สุดตามที่หัวหน้างานคาดหวัง เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานในอนาคตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่หัวหน้างานให้คำแนะนำที่มีคุณภาพและช่วยพัฒนาแรงงานไม่เพียงแต่ทำให้งานเป็นที่น่าพอใจ แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงานในการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ความสัมพันธ์ที่ดีนี้จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานเมียนมามีแรงจูงใจในการทำงานและมีความพร้อมในการรับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

“ถ้าไม่รู้งานก็ถามหัวหน้า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า เคยไปเที่ยว กินข้าวด้วยกันเป็นกันเอง” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 4

“มีการคุยกับหัวหน้าแบบสนุกสนาน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 11

“ถ้าทำงานอยู่ ทำไม่ได้ต้องแจ้งหัวหน้างานด้วย หัวหน้าก็จะสอนเรา เราก็อพร้อมที่จะเรียนรู้ครับเขาสอนเรา เราก็อพร้อมที่จะเรียนรู้งานรับฟังคำสั่งจากหัวหน้างาน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 15

“ถ้าตั้งใจทำงาน หัวหน้าสั่งอะไรก็ทำตาม แล้วก็เคยไปเล่นตะกร้อกับเขาด้วย”

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 19

“ตอนนี้เขาทำงานอยู่เขารู้งานหมด ถ้างานใหม่มาหัวหน้างานก็จะสอน แล้วเขาก็พร้อมที่จะเรียนรู้ แล้วถ้าเกิดอันไหนที่เขาไม่รู้เลยทำไมไม่เป็นเลยจริง ๆ เขาก็กล้าถามหัวหน้างาน”

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 25

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ความใกล้ชิดและการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น พวกเขามักจะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สิ่งนี้ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดีในทีม ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย นอกจากนี้ ความใกล้ชิดที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่ในเวลาทำงาน แต่ยังขยายไปถึงกิจกรรมที่ทำร่วมกันนอกเวลาทำงาน เช่น การรับประทานอาหารหรือการสังสรรค์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกันยังช่วยให้การทำงานร่วมกันมีความราบรื่นมากขึ้น เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานพวกเขาจะช่วยกันแก้ไขและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานยังส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความสามัคคีในทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ

“ถ้าเลิกงานเพื่อนเขาจะชวนไปเล่นตะกร้อ พาไปเตะบอล พาไปโนนไปนี่บ้าง”

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 1

“อยู่ที่นี่หัวหน้างาน เพื่อนก็มาชวนไปเที่ยว ไปเจดีย์ที่โนน เจดีย์นี้ หัวหน้างานเป็นคนไทยแต่ก็สนิทสนมกับคนไทย” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 3

“สนิทกับเพื่อนร่วมงาน ถ้าตั้งใจทำงาน รับฟังหัวหน้า หัวหน้างานเขาก็จะชอบ”

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 12

“มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ตอนทำงานก็คุยกันกับเพื่อนร่วมงาน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 16

“เพื่อนร่วมงานก็สนิทสนมกัน กับหัวหน้างานก็โอเค” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 20

5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าแรงงานเมียนมามีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน พวกเขามีการสนทนากับหัวหน้างานบ่อยครั้ง และหัวหน้างานมีนิสัยดี มีความเป็นมิตร หัวหน้างานบางคนชวนพนักงานไปทำกิจกรรม

สันทนากการ เช่น การเล่นกีฬา หรือไปทานอาหารร่วมกัน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยสร้างความใกล้ชิดระหว่างหัวหน้างานและแรงงาน ทำให้แรงงานเมียนมามีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานตามที่หัวหน้างานมอบหมาย ในแง่ของความหลากหลายของหัวหน้างาน แรงงานเมียนมาต้องทำงานกับหัวหน้าทั้งคนไทยและเมียนมา ซึ่งแรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าไม่ค่อยมีปัญหาในการสื่อสารกับหัวหน้าที่เป็นเมียนมา เนื่องจากสามารถสื่อสารกันได้อย่างเข้าใจ แต่ในกรณีของหัวหน้าคนไทย อาจมีความยากลำบากในการสื่อสารบ้าง เพราะมีอุปสรรคด้านภาษา อย่างไรก็ตาม แรงงานเมียนมามักใช้วิธีการสื่อสารด้วยภาษามือหรือท่าทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่างกัน ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

“อยู่ที่นี้หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานก็ชวนไปเที่ยว แต่ของผมหัวหน้างานเป็นคนไทยก็เลยสนิทกันง่าย” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 3

“เพื่อนร่วมงานอยู่กันสบาย หัวหน้างานก็สนุกสนาน เขาสามารถทำงานกับคนไทยได้สร้างความสนิทสนมกับคนไทยได้ แต่พูดภาษาไม่ได้ก็ทำมือเอา” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 10

“หัวหน้างาน เพื่อน เขาอยู่ด้วยกันหมดเลย เขาเคยไปกินอยู่ หัวหน้างานพาไป” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 14

“สนิทสนมกันกับเพื่อนและหัวหน้า เวลาทีมงานหัวหน้าก็ชวนมาทำ และเคยไปทำงานที่บ้านหัวหน้า เวลาคุยกับหัวหน้าที่เป็นคนไทยบางทีก็เข้าใจบ้าง ไม่เข้าใจบ้าง แต่ต้องใช้ภาษามือช่วย” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 22

“เคยไปกินข้าวด้วยกัน ทำกิจกรรมด้วยกัน ไปไหว้พระด้วยกัน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 26

6) ด้านตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญอย่างมากต่อแรงงานเมียนมา เนื่องจากตำแหน่งงานไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรายได้หลัก แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้แรงงานเมียนมาสามารถรักษาความมั่นคงในการทำงานได้ พวกเขาต้องการรักษาตำแหน่งงานของตน เพราะหากสูญเสียงาน อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของครอบครัวและการส่งเงินกลับประเทศต้นทาง แรงงานเมียนมาจึงมีความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การทำงานให้ได้ตามที่หัวหน้างานคาดหวังนั้นมีความสำคัญในการรักษาตำแหน่งงานและสร้างความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่แสดงความตั้งใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งมั่นไปที่การทำงานให้มีประสิทธิภาพและตรงตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้

แรงงานเมียนมายังเห็นว่าการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองในตำแหน่งงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

“สำคัญมาก เพราะถ้าทำงานอยู่เขาตั้งใจทำงานมากไม่อยากตกงาน และงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องอยู่หน้างานตลอดเวลา เพื่อทำให้งานเสร็จตามเวลา” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 1

“ตำแหน่งที่ทำมีความสำคัญอยู่นะ อยู่ฝ่ายชำแหละ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 8

“ซีเรียสอยู่นะครับ ต้องคอยดูต้องทำตามออเดอร์ ทำตามให้ครบ ห้ามผิด” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 15

“ตำแหน่งที่ทำอยู่ก็คิดว่าสำคัญมาก” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 18

“สำคัญ เพราะถ้าเขาไม่อยู่งานก็จะได้ขอยกน้อยลง และถ้าหัวหน้าสั่งก็ต้องทำให้เสร็จ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 24

7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเลือกทำงาน แรงงานเมียนมาหลายคนทำงานในที่นี้มาเป็นเวลาหลายปี และได้มองเห็นถึงความมั่นคงทั้งในแง่ของงานและรายได้ การที่พวกเขามีรายได้ที่สม่ำเสมอและสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ ทำให้พวกเขามีความมั่นใจในความยั่งยืนของงานที่ทำอยู่ ด้วยเหตุนี้ แรงงานเมียนมาหลายคนจึงได้ชักชวนญาติ พี่น้อง หรือเพื่อนฝูงจากประเทศต้นทางให้มาทำงานในสถานที่เดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพวกเขาเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร การที่แรงงานเมียนมาสามารถสร้างฐานชีวิตที่มั่นคงและมีรายได้ต่อเนื่องในระยะยาว เป็นตัวชี้วัดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีเสถียรภาพ ความมั่นคงนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนในด้านการมีงานทำ แต่ยังรวมถึงการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร เช่น ประกันสุขภาพหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ช่วยให้พวกเขารู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในอนาคตของการทำงานที่นี่

“งานที่ทำมั่นคง และไม่เคยทำผิดเวลาทำงาน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 7

“งานที่ทำมั่นคงมาก เพราะทำงานมาแล้ว 6 ปี” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 9

“เขาอยู่ที่นี่ เขามั่นใจว่ามั่นคง รายได้ก็มั่นคง เพราะเขาอยู่ที่นี่มา 5 ปีแล้ว ถ้าไม่มั่นคงเขาก็กลับไปแล้ว” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 13

“ทำมา 9-10 ปีแล้ว ถ้างานไม่มั่นคงอยู่ไม่ได้” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 18

“มีความมั่นคงดี มีความสุข” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 24

8) ด้านชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานเมียนมาก่อนข้างสะดวกสบาย โดยที่พักอาศัยของพวกเขาอยู่ไม่ไกลจากสถานที่ทำงาน ทำให้สามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก หลายคนเลือกที่จะเดินเท้าไปทำงาน ขณะที่บางคนก็ใช้จักรยานหรือมอเตอร์ไซค์มา เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางไม่สูง และประหยัดเวลาในการเดินทาง แรงงานเมียนมาหลายคนยังกล่าวเพิ่มเติมว่าห้องพักที่พวกเขาอาศัยอยู่ มีค่าเช่าที่ไม่แพง ซึ่งช่วยให้สามารถประหยัดรายได้เพื่อส่งกลับไปยังครอบครัวที่บ้านเกิดได้มากขึ้น นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ที่พักยังเอื้อต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งในแง่ของการเข้าถึงร้านค้า ตลาด และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ทำให้พวกเขารู้สึกพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ การที่แรงงานเมียนมาสามารถเดินทางและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสะดวกสบายเช่นนี้ ส่งผลให้พวกเขามีความสุขในการทำงาน และสามารถมุ่งมั่นทำงานได้อย่างเต็มที่

“อยู่ที่นี้สบาย อาหารก็เยอะไม่แพง อยู่หอไปไหนมาไหนก็สะดวก” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 2

“อยู่ที่นี้สบายใจ เวลาไปทำงานก็ไม่ไกล เมื่อก่อนเดินไปทำงาน แต่ตอนมีมอเตอร์ไซค์แล้ว ก็ขี่มอเตอร์ไซค์ไปทำงาน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 8

“เวลาเดินทางไปทำงานก็เดินไป เพราะอยู่ไม่ไกล ที่อยู่สะดวกสบาย” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 9

“สะดวกสบาย หอพักกับโรงงานอยู่ไม่ไกลกัน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 11

“หอพักไม่ไกลจากที่ทำงาน พอพักเที่ยงก็ปั่นจักรยานกลับมากินข้าวที่ห้อง สะดวกดี” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 22

9) ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสภาพอากาศในที่ทำงานที่เย็นสบายและมีระบบระบายอากาศที่ดี ทำให้พวกเขา รู้สึกสบายขณะทำงาน นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมภายนอกที่ทำงานก็ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการทำงาน เช่น เสียงรบกวนหรือมลพิษจากภายนอก ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีปัญหาการรบกวน แรงงานเมียนมาหลายคนยังกล่าวเพิ่มเติมว่าพวกเขา รู้สึกผ่อนคลายและไม่ต้องรับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งช่วยให้พวกเขาทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น การทำงานในสภาพที่ดีเช่นนี้ยังช่วยให้พวกเขาสามารถมีสมาธิและทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานยังส่งผลให้พวกเขามีความสุขและพร้อมที่จะทำงานต่อเนื่องในระยะยาว

ความสะดวกสบายในสภาพการทำงานจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานเมียนมารู้สึกพึงพอใจในการทำงานและสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

“อยู่ที่นี้อากาศดี อากาศสบาย ร้อนแต่ไม่มีลมพัดดี ไม่เหมือนอยู่ในเมืองไม่มีลมพัด”

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 1

“ตั้งแต่อยู่มาอยู่ที่นี้ก็สบายดี รายได้ดี มีเครื่องใช้ไฟฟ้า ผู้เขียน ให้นในห้องพัก” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 5

“อยู่ที่ทำงานก็ทำงานสบาย อยู่ข้างนอกก็ดี ไปไหนมาไหนสะดวก” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 13

“ตอนนี้ไปไหนมาไหนก็สะดวกอยู่ข้างนอกก็สบาย อากาศเย็นลมพัด” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 18

“สภาพที่ทำงาน โอเค เขาทำงานได้สบาย ๆ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 24

10) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้ามาทำงาน แรงงานเมียนมา มีความคาดหวังในเรื่องของค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตประจำวันและการเก็บออม โดยหลายคนสามารถส่งเงินกลับไปยังครอบครัวที่เมียนมาซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการมาทำงานที่นี้ การมีรายได้ที่มั่นคงช่วยให้พวกเขาสามารถสนับสนุนครอบครัวและปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ได้อย่างดีขึ้น นอกจากค่าจ้างแล้ว สวัสดิการที่พวกเขาได้รับจากองค์กร เช่น ประกันสุขภาพและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ก็เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้แรงงานเมียนมารู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยลดความกังวลด้านการใช้จ่ายในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินหรือปัญหาสุขภาพ แรงงานเมียนมาจึงสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจและมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น การที่พวกเขามีทั้งรายได้และสวัสดิการที่ดี ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศไทยสะดวกสบายมากขึ้น โดยมีเงินเหลือใช้สำหรับกิจกรรมส่วนตัวและความบันเทิง

“มาทำงานที่นี้ ค่าแรงตรงเวลา โอเคเลย” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 2

“อันนี้ค่าแรงได้ดี ได้ 15 วัน ข้างนอกเดือนหนึ่ง” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 10

“เขาคาดหวังว่ามาที่นี้จะได้เยอะ เขาอยู่ที่นี้มา 4 ปี มีเงินส่งกลับเมียนมาทุกเดือน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 12

“ทุกคนคาดหวัง แต่อาทิตย์หนึ่งได้ 7-8 พันบาทก็ดีใจแล้ว” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 20

“ค่าตอบแทนน่าพอใจ ถ้าทำงานเยอะก็ได้เงินเยอะ” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 23

4.4. ความต้องการทำงานต่อของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกคนให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ไม่ต้องการกลับไปทำงานที่ประเทศเมียนมา และอยากทำงานต่อในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานในจังหวัดอื่น สาเหตุหลักมาจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และรายได้ที่ได้รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แรงงานเมียนมาสามารถส่งเงินกลับไปยังครอบครัวในเมียนมาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้พวกเขารู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในสถานการณ์ทางการเงิน นอกจากนี้เรื่องของรายได้แล้ว การอาศัยอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรีก็มีความสะดวกสบาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของที่พักอาศัยที่อยู่ใกล้สถานที่ทำงาน ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตที่ไม่สูง และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เข้าถึงได้ง่าย ทั้งนี้ทำให้แรงงานเมียนมารู้สึกพึงพอใจในการใช้ชีวิตที่นี่ โดยไม่จำเป็นต้องหางานใหม่ในพื้นที่อื่น การที่แรงงานเมียนมามีความพอใจในทั้งสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตเช่นนี้ ยังส่งผลให้พวกเขามีความมุ่งมั่นในการทำงาน และเต็มใจที่จะทำงานต่อไปในระยะยาวในจังหวัดสุพรรณบุรี

“ถ้ามีคนชวนก็ไม่อยากไป อยากทำงานที่นี่ มีหัวหน้าดี เพื่อนร่วมงานดี” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 3

“ถ้าเป็นไปได้ก็อยากอยู่ต่อ เพราะที่นี่ไม่แออัด รถไม่ติด เงินดี อากาศดี” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 6

“ไม่อยากย้ายไปไหน อยู่ที่นี่แล้วสบายดี” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 15

“ไม่อยากไป อยากทำที่นี่ เพราะตอนนี้ที่นี่เหมือนบ้าน อยู่ที่นี่แล้วสบายเลยไม่อยากจะไปไหน” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 20

“ไม่อยากกลับบ้านและไม่อยากย้ายงานไปที่อื่น อยู่ที่นี่แล้วสบายใจ ส่งเงินกลับบ้านบ่อย 1-2 เดือน จะส่งเงินกลับประมาณ 15,000 บาท” ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คนที่ 24

จากการวิจัยพบว่าประเด็นที่มีความสอดคล้องกันระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 30 คน กลุ่มตัวอย่างสามเส้าจำนวน 3 คนและงานวิจัยชิ้นนี้ คือ ด้านการย้ายถิ่นฐาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 3 ด้านนี้ มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานของแรงงานเมียนมา ในจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำงานของแรงงานเมียนมาที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรีต้องคำนึงถึงปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ในด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมืองและกฎหมาย และปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม การเป็นอยู่ ความมั่นคงทั้งในการทำงานและรายได้ และการเปิดใจเข้ากับสังคมใหม่ ๆ เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

5.1 อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมา ในจังหวัดสุพรรณบุรีผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 การย้ายถิ่นฐาน

ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีผลต่อการเลือกทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี แต่ด้านเศรษฐกิจมีผลต่อการเลือกทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากการทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีมีรายได้สูงกว่าที่ประเทศเมียนมา และค่าครองชีพในจังหวัดสุพรรณบุรีมีความใกล้เคียงกับประเทศเมียนมา ทำให้แรงงานสามารถส่งเงินกลับไปจุนเจือครอบครัวที่ประเทศเมียนมาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร ชาติพา และธนพฤษ์ ชามะรัตน์ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การเข้ามาทำงานในประเทศไทย งานที่ทำส่วนใหญ่คืองานอุตสาหกรรม โดยมีเอกสารครบสมบูรณ์ มีรายได้มากกว่า 8,000 บาทต่อเดือน แต่มีค่ามิใช้จ่ายต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน จึงสามารถส่งเงินที่ได้จากการทำงานกลับประเทศเป็นจำนวนมาก และด้านการเมืองและกฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า การเมืองและกฎหมายไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน เนื่องจากการเข้ามาทำงานแรงงานเมียนมามีเอกสารที่ครบ ถูกต้องตามที่กฎหมาย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการเมืองไม่มีผลและในส่วนของกฎหมายไม่มีผลในการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานเพราะแรงงานมีเอกสารที่ครบถูกต้องตามกฎหมายกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา เมืองเปรม (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการเมืองในประเทศไทยไม่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว แต่ปัจจัยทางด้านการเมืองของประเทศเมียนมามีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทย

5.1.2 ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้าง และผลตอบแทนเป็นหลัก เนื่องจากค่าจ้างและผลตอบแทนสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานเมียนมาดีขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของคริสฐา อ่อนแก้ว (2564)

ศึกษาเรื่อง การศึกษาชีวิตและการทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงและต่อเนื่องในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวมีสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ดีขึ้น สามารถทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย ได้รับค่าตอบแทนที่ครบและตรงเวลา ความเป็นอยู่ที่มีความปลอดภัยมากขึ้น ในขณะที่ด้านการได้รับความยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีคิดว่า การได้รับความยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีการชื่นชมในการทำงาน ส่งผลทำให้แรงงานเมียนมามีกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจและทำให้ตั้งใจทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอฬาร ถิ่นบางเตียว (2567) ศึกษาเรื่อง การจ้างงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวและแรงงานชาวไทยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ไม่ได้มีข้อขัดแย้งแต่อย่างใด และยังมีกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ทั้งแรงงานต่างด้าวและแรงงานชาวไทยอีกด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangthong, D., & Natrujrote, W. (2023). ศึกษาเรื่อง รูปแบบปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตการทำงาน: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานเมียนมา คือการได้เลื่อนตำแหน่งหรือทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากบริบทและค่านิยมของสังคมแรงงานข้ามชาติมีโอกาสในความก้าวหน้าของการทำงานเป็นเรื่องยาก ซึ่งด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัยพบว่า งานที่แรงงานเมียนมาได้รับเป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่บอกว่า งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความท้าทายเพราะงานที่ทำเป็นงานเดิม ๆ หน้าที่เดียว เป็นงานประจำที่ต้องทำอยู่ทุกวัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิภาพร ทองทักษิณ และ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำท้อความสามารถ ตรงกับความรู้ ความสามารถและงานที่ทำอยู่ช่วยให้มีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น และด้านความไว้วางใจและความเชื่อใจ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาที่เดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการได้รับความไว้วางใจและความเชื่อใจในการทำงาน เนื่องจากแรงงานเมียนมาไม่เคยขัดคำสั่งหรือทำเกินเลยกว่างานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้เกิดความเชื่อใจและไว้วางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร มงคลกิ่งแก้ว (2566) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชน ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองมีความซื่อสัตย์ จึงทำให้เกิดความไว้วางใจได้

5.1.3 ปัจจัยค้ำจุน

ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ไม่ได้คำนึงถึงกฎระเบียบและการบริหารงานยุคธรรม เนื่องจากที่แรงงานเมียนมาตัดสินใจเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีแล้ว แรงงานดังกล่าวจะปฏิบัติตนเพื่อให้สามารถทำงานในสถานทีนั้น ๆ ได้ และยังคงอยู่ในกฎระเบียบและทำตามกฎหมายอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรา บรรลิจิตกุล และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านจุดแข็งในการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2) ด้านการบังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีการส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานเมียนมา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ทำหน้างานเดิม และเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้างานมาแรงงานเมียนมาสามารถทำได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร วุฒะพันธ์ (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการขนาดย่อมและกลางในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวมີคุณสมบัติที่มีการปกครองง่าย ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอย่างดี และสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดได้

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาพร้อมที่จะเรียนรู้งานใหม่หรือหน้างานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และยอมรับคำแนะนำจากหัวหน้า เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และทำให้เพิ่มโอกาสในการทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรทิน เหล่าศรี และอนเนก เนรมิตกรบุรี (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างตามมุมมองของหัวหน้างาน เขตพญาไท จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตามมุมมองของหัวหน้าแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และอยู่ร่วมกันในที่พักของแรงงานต่างด้าวได้

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานกับหัวหน้าและผู้อื่นได้ โดยมีการปฏิบัติตนที่ดีต่อกันทั้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังสามารถพูดคุยกันได้ในทุกเรื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทสมพล มณฑลภักพงษ์ และคณะ (2567) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีการปฏิบัติตามกฎหมายเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่แก่แรงงานและครอบครัว

5) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาสามารถพูดคุยกับหัวหน้างานได้ทุกเรื่องทั้งในกรณีของแรงงานเมียนมาที่มีต่อหัวหน้างานคนไทยและหัวหน้างานเมียนมา ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการสื่อสาร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ดังนั้น การที่แรงงานเมียนมาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานทำให้แรงงานเมียนมาที่มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตติกา แสน โภชน์ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวใน

สถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านทักษะ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างยังขาดทักษะการทำงาน ทักษะการสื่อสารต้องมีหัวหน้างานหรือล่ามช่วยแปล 6) ด้านตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่ได้รับมีความสำคัญมาก เนื่องจากถ้าไม่มีคนอยู่หน้างาน องค์กรจะไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญภัทร แก้วกล้า (2564) ศึกษาเรื่อง การจัดการทุนมนุษย์ของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาในมิติของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมร้านอาหารไทย ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานล้วนมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และฝีมือของตนเอง ถ้าขาดตำแหน่งงานหรือตำแหน่งงานไม่เพียงพออาจจะทำให้งานล่าช้า จึงต้องมีตำแหน่งงานให้เพียงพอ เพื่อให้ทันต่อเวลาและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ 7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงในการเลือกทำงาน เนื่องจากส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดสุพรรณมานานหลายปี จึงรู้ว่าจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนใหญ่มีการทำงานที่มั่นคงทั้งเรื่องงานและรายได้ ดังนั้น จึงมีการชักชวนญาติ ครอบครัว เข้ามาทำงานด้วยกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ สัจจันทร์แจ้งและคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานสัญชาติเมียนมาในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ในจังหวัดสมุทรสาครเป็นงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน เป็นการทำงานไม่เป็นเวลา และขาดความมั่นคง เสี่ยงต่อสารเคมีต่าง ๆ 8) ชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาที่เดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับการดูแลในเรื่องของความสะอาดจากการพักอาศัยและการทำงาน โดยได้รับความสะอาดสบาย ที่พักอาศัยอยู่ไม่ไกลจากที่ทำงาน สามารถเดินทางได้สะดวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชยา สุตัญญามณี และราชนทร์ นพณัฐวงศกร (2567) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ชุมชนวัดศรีบูรณาวาส ตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา โดยได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง คือ ที่พัก รถรับ-ส่ง และพาไปต่อใบอนุญาต 9) ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี ให้ความเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในมีอากาศที่ดี จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน of แรงงานเมียนมา และมีความปลอดภัยในการทำงานอีกด้วย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ สุเมธกษกร และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการบริการด้านการท่องเที่ยวในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า สถานที่ทำงานมีความโล่งแจ้ง มีฝุ่นละออง เป็นงานที่ต้องอยู่กับกลิ่นเหม็นของเหลวต่าง ๆ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อสุขอนามัยและสุขภาพ และ 10) ด้านค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า การที่แรงงานเมียนมาตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานดังกล่าวมีความคาดหวังในเรื่องของค่าตอบแทนเป็นอย่างมาก เนื่องจากการ

ทำงานในประเทศไทยจะทำให้แรงงานเมียนมามีรายได้ที่สามารถเก็บออมและสามารถส่งกลับไปยังประเทศต้นทางได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวดี เดือนเพ็ญ และ รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์ (2567) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ผลการวิจัยพบว่า อัตราค่าจ้างมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานเมียนมาในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจากมองว่าเศรษฐกิจในประเทศไทยมีความคล่องตัวมากกว่าในประเทศเมียนมา

5.1.4 ความต้องการทำงานต่อของแรงงานเมียนมาในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ไม่ต้องการกลับประเทศต้นทางและมีความประสงค์ที่ต้องการทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา พรหมเรศ (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในตลาดโรงเกลือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในประเทศไทยมีทิศทางที่ดี ทุกคนอยากทำงานในประเทศไทยต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อนำไปใช้ให้เห็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ดังนี้ (1) ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับแรงงานเมียนมาในองค์กร และควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในการเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีในเรื่องของการได้รับสิทธิ สวัสดิการ เป็นต้น (2) องค์กรควรมีการสร้าง ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทนที่แรงงานเมียนมาพึงจะได้รับ

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในลักษณะการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม และสังเกตการณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมา ในจังหวัดสุพรรณบุรี และอยากให้มีการศึกษาและเก็บข้อมูลของแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่น ๆ ด้วย เช่น กัมพูชา และลาว เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสุพรรณบุรี

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ สีจันทร์แจ่ม, ฉัตรสุมน พฤติภิญโญ และสุคนธา ศิริ. (2567). คุณภาพชีวิตของแรงงานต่าง
 ค้าชาวเมียนมา จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 10(2), 347-360.
- กฤตติกา แส่น โภชน์, บุญกร สุขแสน และรัตนกานต์ นิมทวัฒน์. (2563). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ
 แรงงานต่างค้าในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี. *วารสาร
 สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(2), 224-238.
- กฤษฎา พรหมเรศ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างค้าในตลาดโรงเกลือ.
 ใน *รายงานการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา
 2564*. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กัญญภัทร แก้วกล้า. (2564). การจัดการทุนมนุษย์ของแรงงานต่างค้า กรณีศึกษาในมิติของ
 ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมร้านอาหารไทย ในจังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาการ
 จัดการมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไกล่รุ่ง กระแสร์สินธุ์, บุญยวีร์ โชคประเสริฐสม, ปรางค์มณี เดชคุ้ม, รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ และ อาจารย์
 ประจวบเหมาะ. (2563). การปรับตัวของแรงงานต่างค้าชาวเมียนมาของสถานประกอบการใน
 เขตอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร. *Humanities and Science Research Promotion Network
 Journal*, 3(2), 68-91.
- ศิรัชญา อ่อนแก้ว. (2564). การศึกษาชีวิตและการทำงานของแรงงานต่างค้าภาคประมงและต่อเนื่องใน
 ประเทศไทย. ใน *รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ
 ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2564*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำเอก วีระชาติ แสงทวี, สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และ อนุรัตน์ อนันตนาทร. (2563). การจัดการแรงงานต่าง
 ค้าภาคการประมงของประเทศไทย. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 13(3), 89-
 105.
- ชมนาด นิตตะโย, นันทนิตย์ ทองศรี, บวรวิษณุ จินดารักษ์ และ โสภณ ัญญาเวชกิจ. (2563).
 เปิดข้อเท็จจริงแรงงานต่างค้าในไทย: ตอนที่ 1 แรงงานทักษะต่ำ. สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย
 อึ๊งภากรณ์. <https://www.pier.or.th/abridged/2020/14/>
- ชลาลัย แสงสุข และปริณภา จิตราภรณ์. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค้า
 ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ผู้ค้าผลไม้) ในจังหวัดจันทบุรี.
วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย, 7(1), 50-62.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โชติกา เมืองเปรม. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณภัทร วุฒธะพันธ์. (2564). การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการขนาดย่อม และกลางในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 125-157
- ณัฐชยา สุตินุญญาณี และราเชนทร์ นพณ์รัฐวงศกร. (2567). คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ชุมชนวัดศรีบูรณาวาส ตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม*, 11(2), 110-118.
- ชนากกร ชาธิพา และชนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์กับสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(1), 131-151.
- ธิดาพร ทองทักษิณ และ ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(1), 16-30.
- นฤมล กล้าทุกวัน. (2565). *การย้ายถิ่นระหว่างประเทศและเงินส่งกลับบ้านจากมุมมองเศรษฐศาสตร์และมานุษยศาสตร์*. สำนักวิชารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- นรา บรรดิจิตกุล, บุญทัน ดอกไธสง และสุรพล สุขะพรหม. (2565). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 7(4), 292-304.
- นัทสมพล มณฑัณท์ภักพงษ์, ณัฐวัฒน์ ศิริพรวุฒิ, สถิต นิชมญาติ และกมลพร กัลยาณมิตร. (2567) การบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 11(1), 197-212.
- นันทพร มงคลกิ่งแก้ว. (2566). แนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชน. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 2(2), 182-195.
- วรรณวดี เดือนเพ็ญ และ รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์. (2567). การตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(2), 397-417.
- วิกิพีเดีย. (2565). *กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วันที่สืบค้น 8 มิถุนายน 2566
<https://shorturl.asia/IfL7D>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมพงษ์ สุขเมษขจร, ดารา ทีปะปาล, นภัทร จันทารมณ, ชณัฒณัณดา กิจต์ประเสริฐ และสุวิทย์ น้ำแก้ว. (2566). สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 365-376.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุพรรณบุรี. (2565). *แรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรในจังหวัดสุพรรณบุรี*. <https://www.doe.go.th/prd/suphan/downloads/param/site/162/cat/14/sub/0/pull/category/view/list-label>
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2565). *สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ไตรมาสที่ 2/2565*. <https://www.oie.go.th/view/1/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%81/TH-TH>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *ภาวะเศรษฐกิจไทย ไตรมาสที่ 2 ปี 2565 และแนวโน้มปี 2565*. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=12810
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2565). *แสดงจำนวนสถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ใน เดือนตุลาคม – ธันวาคม ปี 2565*. https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/73/pull/sub_category/view/list-label.
- สุรทิน เหล่าศรี และ อนเนก เนรมิตครบุรี. (2566). ปัจจัยการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างตามมุมมองของหัวหน้างาน เขตพญาไท จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อุดลปริทรรศน์*, 8(3), 1353-1366.
- โอพาร์ ถิ่นบางเตียว. (2567). การจ้างงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*, 16(1), 52-70.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and Sons.
- Ravenstein, E. G. (1889). The laws of migration. *Journal of the Royal Statistical Society*, 52(2), 241-305.
- Sangthong, D., & Natrujirote, W. (2023). The Model of Factors Affecting Worker's Quality of Working Life: A Comparative Study Between Thai and Migrant Workers. *Public Administration Issues*, (5), 91-110.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมา
ในจังหวัดสุพรรณบุรี”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอำภพร พรหมณ์แสนห์

นักศึกษาปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1.	เพศ () ชาย () หญิง				
2.	อายุ () ต่ำกว่า 25 ปี () ระหว่าง 25 – 35 ปี () ระหว่าง 36 – 45 ปี () อายุ 46 ปี ขึ้นไป				
3.	อาชีพ () งานอุตสาหกรรม () งานก่อสร้าง () งานร้านอาหาร () อื่น ๆ โปรดระบุ.....				
4.	ระดับการศึกษา () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษา ()ปริญญาตรี () อื่น ๆ โปรดระบุ.....				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน บังคับจิตใจ และบังคับค่าจ้าง

แบบสอบถามนี้ มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานของแรงงานเมียนมา โดยใช้แนวคิดการย้ายถิ่นฐาน บังคับจิตใจ และบังคับค่าจ้าง โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานของแรงงานเมียนมา สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น และ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน บังคับจิตใจ และบังคับค่าจ้างเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1.	การย้ายถิ่นฐาน				
1.1	ท่านคิดว่า สังคม เศรษฐกิจ มีผลในการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีหรือไม่อย่างไร				
1.2	ท่านคิดว่า การเมือง กฎหมาย มีผลในการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีหรือไม่อย่างไร				
2.	บังคับจิตใจ				
2.1	ท่านคิดว่าการทำงานในครั้งนี้อะไรเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน				
2.2	ท่านคิดว่า การเลือกเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีท่านจะได้รับความยอมรับ การชมเชย หรือการชื่นชม จึงทำให้เกิดการภูมิใจในการทำงานหรือไม่ อย่างไร				
2.3	ท่านคิดว่าท่านจะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนหรือไม่ อย่างไร				
2.4	ท่านคิดว่าลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความท้าทายความสามารถในการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
2.5	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจในการทำงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานหรือไม่ อย่างไร				
3.	ปัจจัยค้ำคูณ				
3.1	ท่านคิดว่ากฎระเบียบและการบริหารงานที่ยุติธรรมกับคนในที่ทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องในการเลือกทำงานหรือไม่ อย่างไร				
3.2	ท่านคิดว่ากรมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร				
3.3	ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงาน ท่านคิดว่าท่านจะเรียนรู้งานหรือรับคำแนะนำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างไร				
3.4	ท่านคิดว่าท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ได้ดีได้อย่างไร				
3.5	ท่านคิดว่าท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานในด้านใดบ้าง อย่างไร				
3.6	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความสำคัญต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร				
3.7	ท่านคิดว่าความมั่นคงในการทำงานมีส่วนช่วยในการเลือกทำงานหรือไม่ อย่างไร				
3.8	ท่านคิดว่าสภาพความเป็นอยู่ในที่ทำงาน การเดินทางมาทำงาน ความสะดวกสบาย ส่งผลต่อการเลือกทำงานหรือไม่ อย่างไร				
3.9	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมรวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน มีผลกับการทำงานหรือไม่				
3.10	ท่านคิดว่ากรณีที่ท่านเลือกเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี ท่านมีความคาดหวังเรื่องของค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานอย่างไรบ้าง				
4.	เมื่อครบกำหนดอายุการจ้างงานแล้วท่านยังอยากทำงานอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรีต่ออีกหรือไม่				
5.	ถ้ามีโอกาส พนักงานอยากลองทำงานในลักษณะอื่นหรือไม่อย่างไร เพราะเหตุผลใด				

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

วันที่.....

เรียนท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยโดยหัวข้อการวิจัยเป็นหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมา ในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนแรกของแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ คำถามส่วนที่สอง แบบสอบถามเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน บังคับจูงใจ และบังคับค่าจ้างมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยใช้แบบสอบถามที่แนบมาเก็บข้อมูล สำหรับคำตอบของท่านเป็นการสะท้อนความคิดเห็นของท่าน จึงไม่มีถูกและ ไม่มีผิด ชื่อนามสกุล และข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ และการรายงานผลการวิจัยจะรายงานเป็นภาพใหญ่

ก่อนที่ท่านจะทำแบบสอบถามนี้ขอให้ท่านลงนามในหนังสือแสดงความยินยอมข้างล่างนี้การลงนามเป็นการแสดงว่า ท่านเข้าใจในลักษณะการวิจัย เข้าใจบทบาทของท่านในการวิจัย และท่านยินยอมเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ท่านสามารถติดต่อกับผู้วิจัยได้ที่อีเมลล์ และหมายเลขโทรศัพท์ข้างล่าง

ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถาม

นางสาวอำภาพร พรหมณ์แสนห์

sung8533.ap@gmail.com / 091-275-8533

หนังสือแสดงความยินยอม

[] ข้าพเจ้าได้รับการบอกเล่าถึงวัตถุประสงค์และลักษณะของการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ซักถามมีเวลาเพียงพอในการอ่าน และทำความเข้าใจกับข้อมูลในเอกสารนี้อย่างถี่ถ้วน และได้รับเวลาเพียงพอในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมการศึกษาวิจัยนี้ได้หรือไม่

[] ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมการวิจัยโดยอิสระ และไม่มีผลกระทบแก่ข้าพเจ้า

[] ข้าพเจ้าเข้าใจว่าข้าพเจ้าสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ที่ข้าพเจ้าต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องให้เหตุผล และไม่มีผลกระทบแก่ข้าพเจ้า

[] ข้าพเจ้าได้รับการยืนยันจากผู้วิจัยว่า ข้อมูลที่ข้าพเจ้าให้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัว

[] ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้ามีอายุ 18 ปีขึ้นไป ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ตามเงื่อนไขข้างต้น

ผู้ตอบแบบสอบถาม

วันที่.....เดือน.....ปี.....



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมา ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัย นางสาวอำภาพร พรหมณ์เสน่ห์

หลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....สถานที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....ถึงเวลา.....

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () ระหว่าง 25 – 35 ปี
() ระหว่าง 36 – 45 ปี () อายุ 46 ปี ขึ้นไป

3. อาชีพ

() งานอุตสาหกรรม () งานก่อสร้าง () งานร้านอาหาร
() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษา () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษา () ปริญญาตรี

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

แบบสอบถามนี้ได้แบ่งโครงสร้างการสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมา ในจังหวัดสุพรรณบุรี

โดยแบ่งคำถามเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. การย้ายถิ่นฐาน
2. ปัจจัยจูงใจ
3. ปัจจัยก้ำจุน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมา ในจังหวัดสุพรรณบุรี

โดยแบ่งคำถามเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. การย้ายถิ่นฐาน

1.1 ท่านคิดว่า สังคม เศรษฐกิจ มีผลในการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีหรือไม่ อย่างไร

1.2 ท่านคิดว่า การเมือง กฎหมาย มีผลในการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีหรือไม่ อย่างไร

2. ปัจจัยจูงใจ

2.1 ท่านคิดว่าการทำงานในครั้งนี้อะไรเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

2.2 ท่านคิดว่าการเลือกเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรีท่านจะได้รับความยอมรับ การชมเชย หรือการชื่นชม จึงทำให้เกิดการภูมิใจในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

2.3 ท่านคิดว่าท่านจะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนหรือไม่ อย่างไร

2.4 ท่านคิดว่าลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถในการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

2.5 ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจในการทำงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

3. ปัจจัยค้ำจุน

3.1 ท่านคิดว่ากฎระเบียบและการบริหารงานที่ยุติธรรมกับคนในที่ทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการเลือกทำงานหรือไม่ อย่างไร

3.2 ท่านคิดว่าการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

3.3 ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงาน ท่านคิดว่าท่านจะเรียนรู้งานหรือรับคำแนะนำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างไร

3.4 ท่านคิดว่าท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ดีได้อย่างไร

3.5 ท่านคิดว่าท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานในด้านใดบ้าง อย่างไร

3.6 ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความสำคัญต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร

3.7 ท่านคิดว่าความมั่นคงในการทำงานมีส่วนช่วยในการเลือกทำงานหรือไม่ อย่างไร

3.8 ท่านคิดว่าสภาพความเป็นอยู่ในที่ทำงาน การเดินทางมาทำงาน ความสะดวกสบาย ส่งผลต่อการเลือกทำงานหรือไม่ อย่างไร

3.9 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมรวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน มีผลกับการทำงานหรือไม่

3.10 ท่านคิดว่ากรณีที่ท่านเลือกเข้ามาทำงานในจังหวัดสุพรรณบุรี ท่านมีความคาดหวังเรื่องของค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานอย่างไรบ้าง

4. เมื่อครบกำหนดอายุการจ้างงานแล้วท่านยังอยากทำงานอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรีต่ออีกหรือไม่

5. ถ้ามีโอกาส พนักงานอยากลองทำงานในลักษณะอื่นหรือไม่อย่างไร เพราะเหตุผลใด

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวอำภาพร พราหมณ์แสน์
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรี วุฒิการศึกษา บธ.บ. สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีการศึกษา 2554 และ ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม ในปีการศึกษา 2564
ประวัติการทำงาน	ประกอบธุรกิจส่วนตัว