

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์
ในเขตจังหวัดเพชรบุรี

Factors Affecting the Job Changing Behavior of Myanmar Migrants in
Phetchaburi Province

ไกรสร ศรีสุวรรณ

นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

โทรศัพท์: 097-123-4524, E-mail: kraisorn.ssw@gmail.com

ดร.บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

โทรศัพท์: 081-445-9563, E-mail: boonyarats@gmail.com

Kraisorn Srisuwan

Graduate Student, Faculty Business Administration

Stamford International University

Boonyarat Samphanwatthanachai

Faculty Business Administration

Stamford International University

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสาเหตุและปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในจังหวัดเพชรบุรี และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานชาวเมียนมาร์ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 379 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่า Independent Sample t-test ค่า One Way ANOVA และค่า Multiple Regression

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงาน ต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้าน



คุณภาพชีวิต ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน การรับค่าตอบแทนจากผู้ประกอบการ โอกาสในการรับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข และความมั่นคงและการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงาน ต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พฤติกรรมการเปลี่ยนงาน

Abstract

The purpose of this study was 1) to study the causes and demographic factors that Affecting the job changing behavior of Myanmar migrants in Phetchaburi province, and 2) to study the quality of working life Factor that Affecting the job changing behavior of Myanmar migrants in Phetchaburi province

The representative samples in this research were selected from 379 Myanmar labors in Phetchaburi province. The research tool is questionnaires. And the statistical analysis used to percentage, frequency, Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression

The results showed that the different demographic factors such as gender, age, marital status. Education Level, monthly income, and Working Experience have do not Affecting the job changing the behavior of Myanmar migrants in Phetchaburi province at the significant 0.05 level. And the quality of working life Factors such as the environment to safe and healthy, the social environment at work, the chances of getting basic health benefits, and the stability and growth in the future have Affecting the job changing behavior of Myanmar migrants in Phetchaburi province

Keywords: Myanmar labors, Quality of working life, Job changing behavior

บทนำ

จากนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติของไทย ที่พัฒนาเศรษฐกิจให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับเศรษฐกิจโลกที่มีการเจริญเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดความต้องการทางด้านตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก ปัจจุบันมีผู้ประกอบการประสบปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากแรงงานไทยมีการเลือกงานขึ้น ทำให้ต้องมีการจัดหาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,



2558) การเลือกใช้แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ของผู้ประกอบการจึงนับเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในงาน การหาแรงงานมารองรับความเจริญเติบโตของธุรกิจ และเป็นการแก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนของ แรงงาน (อุทุมพร พลากร, 2558) แต่ผู้ประกอบการก็ยังประสบ ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวชาว เมียนมาร์ที่ทำงานบ้าง เมื่อทำงานจนชำนาญแล้วก็เปลี่ยนงานบ้าง ย้ายที่อยู่บ้าง ย้ายกลับประเทศ เมียนมาร์บ้าง ตลอดจนเกิดข้อเรียกร้องต่างๆของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ ซึ่งจากปัญหาต่างๆได้ ส่งผลให้ผู้ประกอบการไม่สามารถจัดการแรงงานต่างด้าวให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ ผู้ประกอบการเองก็ไม่ได้ศึกษาถึงปัญหาแท้จริงเพื่อจะจัดการกับปัญหาต่างๆเหล่านั้น

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้ทำวิจัยเป็นหนึ่งในผู้บริหารและปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งมีความ เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานในจังหวัดเพชรบุรี จึงได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และมีความ สนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผู้ทำวิจัยมีความคาดหวังว่าจะได้เผยแพร่การศึกษาครั้งนี้ให้เป็นแนวทางกับ ผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการด้านแรงงานต่างด้าวชาว เมียนมาร์ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานดีขึ้น และมีความชำนาญขึ้น อันจะส่งผลถึงสินค้าและ ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพตามไปด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุและปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในด้าน อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมของการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าว ชาวเมียนมาร์ในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน ด้านการรับค่าตอบแทนจาก ผู้ประกอบการ ด้านโอกาสในการรับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข ความมั่นคงและ เจริญเติบโตในหน้าที่การงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ที่มีผลต่อ พฤติกรรมของการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถามคือ แรงงาน ชาวเมียนมาร์ในจังหวัดเพชรบุรี สุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ Taro Yamane จำนวน 379 คน (Taro Yamane, 1973) ซึ่งแบบสอบถาม จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามวัดพฤติกรรมการเปลี่ยนงาน

มีการแปลความหมายของระดับการให้คะแนน ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2550)

4.21 – 5.00	หมายถึงมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึงมาก
2.61 – 3.40	หมายถึงพอใจ
1.81 – 2.60	หมายถึงน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึงน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

- ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี

- ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

- สถิติ Independent sample t-test และสถิติ One-Way Anova ใช้ในการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี

- สถิติการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน (52.51%) ส่วนเพศชาย มีจำนวน 180 คน (47.49%) มีอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 256 คน (67.55%) อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 87 คน (22.96%) อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 26 คน (6.86%) อายุ 50 – 59 ปี จำนวน 10 คน (2.64%) มีสถานภาพสมรส จำนวน 177 คน (46.70%) โสด จำนวน 160 คน (42.22%) หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ จำนวน 42 คน (11.08%) มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 254 คน (67.02%) ต่ำกว่า



มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 70 คน (18.47) และปริญญาตรี จำนวน 55 คน (14.51%) มีรายได้มากที่สุด คือ 15,001-20,000 จำนวน 256 คน (67.55%) 10,001-15,000 จำนวน 123 คน (32.45%) มีประสบการณ์การทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันมากที่สุด คือ 1-2 ปี จำนวน 188 คน (49.60%) 2-3 ปี จำนวน 99 คน (26.12%) ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 42 คน (11.08%) 3-4 ปี จำนวน 36 คน (9.50%) และ 4-5 ปี จำนวน 14 คน (3.69%)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน โดยรวมอยู่ในระดับน้อยในทุกๆด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ค่าเฉลี่ย = 2.32) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 1.93) ด้านการรับค่าตอบแทนจากผู้ประกอบการ (ค่าเฉลี่ย = 2.10) ด้านโอกาสในการรับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข (ค่าเฉลี่ย = 2.28) และด้านความมั่นคงและเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.55)

3. พฤติกรรมการเปลี่ยนงาน

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเปลี่ยนงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.44) โดยเรียงลำดับได้ คือ 1) หากบริษัทอื่นเปิดและมีสถานที่ทำงานที่สะดวกสบายในการเดินทาง แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์อยากที่จะย้ายด้วยความยินดี (ค่าเฉลี่ย = 4.06) 2) หากบริษัทเปิดสาขาที่ประเทศเมียนมาร์และให้โอนย้ายจากประเทศไทย แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์อยากที่จะย้ายด้วยความยินดี (ค่าเฉลี่ย = 3.91) 3) แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์เปลี่ยนงานอยู่บ่อยครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 3.19) 4) แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์อยากหางานใหม่ (ค่าเฉลี่ย = 3.17) 5) แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์กำลังคิดที่จะเปลี่ยนงานจากบริษัทนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.85)

4. สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี

ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงาน ต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี (Sig. = .96)

ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ One Way ANOVA พบว่า

อายุที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงาน ต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี (Sig. = .96)

สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงาน ต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี (Sig. = .10)

ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงาน ต่าง
ตัวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี (Sig. = .38)

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงาน ต่างตัวชาว
เมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี (Sig. = .74)

ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงาน ต่าง
ตัวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี (Sig. = .13)

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงาน ต่าง
ตัวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regressions) พบว่า ปัจจัย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในสถานประกอบการที่แรงงานเมียนมาร์ทำงานอยู่ คือ สภาพแวดล้อมใน
การทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน การรับค่าตอบแทน
จากผู้ประกอบการ โอกาสในการรับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข และความมั่นคง
และเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่าง
ตัวชาวเมียนมาร์ คิดเป็นร้อยละ 56.6

สรุปผลและอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า สาเหตุและปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในด้านอายุ เพศ สถานภาพ
การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ
เปลี่ยนงานของแรงงานต่างตัวชาวเมียนมาร์ในจังหวัดเพชรบุรี เนื่องจากแรงงานต่างตัวชาวเมียน
มาร์ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนมากจะมาทำงานกันเป็นครอบครัว และมีทัศนคติใน
การทำงานเป็นของตนเอง ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์จึงไม่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงาน โดย
แรงงานส่วนใหญ่ต่างมีความต้องการงานที่ทำงาน มีความสะดวกสบาย และมีค่าตอบแทนสูง เพื่อนำ
รายได้ไปจุนเจือครอบครัว ผลที่ได้มีความสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ECA International
(2013) ที่ได้ทำการจัดอันดับอัตราค่าของชีพพบว่าประชาชนชาวเมียนมาร์มีค่าครองชีพเมื่อเทียบกับ
รายได้ ดังนั้นแรงงานต่างตัวชาวเมียนมาร์จึงมีความต้องการงานที่มีรายได้สูง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงาน
ต่างตัวชาวเมียนมาร์ โดยสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงงานต่างตัว
ชาวเมียนมาร์ที่ทำงานบริเวณที่มีความเสี่ยงในเรื่องความปลอดภัยสูง เช่น เขตก่อสร้าง หรือเขต
พื้นที่ที่มีวัตถุอันตราย ส่วนใหญ่มีความสนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่สูง ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับการศึกษา
ของธนเดช ประสาททอง (2554) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงานของ

พนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรีพบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของพนักงาน

2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำงาน จากการศึกษา พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำงานที่หัวหน้างานไม่เอาใจใส่ หรือมีการกดขี่ข่มเหงแรงงาน ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานใหม่ สอดคล้องกับฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554) ที่ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สังคมในปัจจุบันยังมีการกดขี่ ข่มเหงแรงงานต่างด้าวอยู่ ซึ่งหากแรงงานโดนกดขี่มากจนไป ก็จะทำให้ไม่สามารถรับการกดขี่ได้ และลาออกจากงานไปในที่สุด

2.3 การรับค่าตอบแทนจากผู้ประกอบการ จากการศึกษา พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานใหม่ถ้าหากที่ทำงานใหม่มีรายได้ หรือผลตอบแทนที่ดีกว่า ผลที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฎา วัฒนานันท์ (2551) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคาจังหวัดลำปาง พบว่า ระดับรายได้ที่ต่างกัน มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.4 โอกาสในการรับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข จากการศึกษา พบว่า ถึงแม้แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ที่ถูกกฎหมาย จะมีกฎหมายต่างๆ ที่รองรับเพื่อให้เกิดการได้รับผลประโยชน์จากสิทธิประโยชน์พื้นฐาน แต่ก็ยังมีความยากลำบากอยู่มากจึงทำให้แรงงานไม่มีความพึงพอใจในงานของตน และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ผลที่ได้มีความขัดแย้งกับ งานวิจัยของ อรรพรรณ วงศ์สนธิ (2555) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สิทธิของพนักงานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานเนื่องจากแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ไม่ว่าจะเปลี่ยนงานไปยังสถานที่ใด หากนายจ้างหรือหัวหน้างาน เป็นแบบเดิม หรือไม่ให้ความสำคัญ การย้ายงานก็ไม่มีผลจำเป็น

2.5 ความมั่นคงและเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จากการศึกษา พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ทำอยู่เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะความสำเร็จ จะหมายถึงการที่จะได้รับค่าตอบแทนและการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไปมากขึ้น ความต้องการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ก็จะลดน้อยลง ผลที่ได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554) ที่พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จะเป็นอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางผู้ประกอบการควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ให้ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ได้
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำงาน ทางผู้ประกอบการควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และให้สิทธิแก่แรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน
3. การรับค่าตอบแทนจากผู้ประกอบการ ทางผู้ประกอบการควรมีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน อีกทั้งควรมีการเพิ่มอัตราผลตอบแทนสำหรับผู้ทำงานดี หรือมีอายุงานที่ยาวนาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
4. โอกาสในการรับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข ทางผู้ประกอบการควรมีการจัดการให้แรงงานของตนได้รับสิทธิประโยชน์อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นไปตามหลักสากล เพื่อให้แรงงานเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และลดปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของแรงงาน
5. ความมั่นคงและเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ทางผู้ประกอบการควรมีการสร้าง ความมั่นใจให้กับแรงงานทุกคนไม่ว่าแม้แต่คนไทยหรือคนต่างชาติ เช่น มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือนสำหรับผู้ทำงาน ชื่นเงินเดือนให้กับพนักงาน เพื่อให้แรงงานฯ คนดังกล่าว เกิดความรู้สึก รัก และรู้สึกที่ดีที่หัวหน้างานมีการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับตนเอง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งต่อไป ควรจะต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรม การเปลี่ยนงานระหว่างแรงงานเมียนมาร์กับแรงงานไทย หรือแรงงานในประเทศอื่นๆ เพื่อให้ทราบว่า แรงงานของประเทศใด เป็นแรงงานที่มีพฤติกรรมการเปลี่ยนงานที่มากที่สุด
2. ควรทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดในจังหวัดอื่นๆเพิ่มเติม ว่ามีพฤติกรรมเปลี่ยนงานเป็นไปในรูปแบบใด

บรรณานุกรม

กฤษฎา วัฒนานันท์. (2551). ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคาจังหวัดลำปาง. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง.** คณะศิลป-ศาสตร์.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธมน ดันสงวน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานของแรงงานพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม.**
- ธนเดช ประสาททอง. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี.** คณะการจัดการ.มหาวิทยาลัยบูรพา
พลสดิกจังหวัดราชบุรี. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.
- นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์. (2557). **วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี.** วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร.(2558). **คุณภาพชีวิตการทำงาน.** สืบค้นข้อมูลเมื่อ 17 สิงหาคม พ.ศ.2558 จาก www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **บัญชีstöอกทุนของประเทศไทยฉบับปี 2557.** สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อุทุมพร พลากร. (2555). **การขาดแคลนแรงงานไทย.** สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม พ.ศ.2558 จาก- http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file_1343115661.pdf
- อรรวรรณ วงศ์สนิท. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.**คณะศิลปศาสตร์.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ECA International. (2013). **Cost of Living highlights.** Retrieved September 3, 2015, from <https://www.eca-international.com/insights/articles/july-2016/cost-of-living-highlights>.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.).** Newyork : Harper and Row Publication.