

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา THE FACTOR INFLUENCING MYANMAR WORKERS TOWARD GOING BACK HOME COUNTRY PERMANENTLY

ศุภมาส ศุภโกวิท¹
วนิดา พลเดช²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานสัญชาติเมียนมา ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน แบ่งเป็น Generation โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การจัดอันดับระดับปัจจัยแรงจูงใจ การเตรียมความพร้อม และแนวโน้มการตัดสินใจแบบประมาณค่า Likert Scale (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้สถิติ t-test F-test (One-Way-Anova) และ (Simple liner Regression) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความต้องการส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวร ได้แก่ การมีความสุข และความสบายใจต่อการอยู่ในประเทศตนเอง ปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานย้ายกลับที่มีผล ได้แก่ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน และความรับผิดชอบต่อครอบครัว และปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานย้ายออกที่มีผล ได้แก่ โอกาสได้งานดี ๆ ทำอยู่ในระดับต่ำ และครอบครัวต้องการให้กลับอย่างถาวร

คำสำคัญ: แรงงานเมียนมา

Abstract

The objective of this research was to study the factor influencing Myanmar workers toward going back home country permanently. The sample population consisted of 100 Myanmar workers residing in Samutprakarn province. The questionnaire scaled in a 5-level Likert Rating is used as a research tool. Both descriptive and inferential statistical techniques are utilized in this study including: frequency distribution, percentage, mean, ranking, t-test, F-test, and simple liner regression.

The study showed that individual factor influencing toward going back home country permanently is to have peace of mind to stay in their own country. The factors attracting from home countries are career path, the friendly environment with co-workers/supervisors and family responsibility. The factors driving by residing country are an opportunity to have a good job is low and family in home country requests to go back permanently.

Keyword: Myanmar worker

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² อาจารย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

เนื่องด้วยประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 14.9 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งสภาวะดังกล่าวส่งผลต่อจำนวนแรงงานและระบบเศรษฐกิจโดยรวม กอปรกับแรงงานไทยที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนลดลง ยิ่งทวีความเดือดร้อนให้กับผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น หลายธุรกิจต้องปิดกิจการ หรือย้ายฐานผลิตไปประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งกัมพูชา บังกลาเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และภาคการก่อสร้าง จนกระทั่งภาคเอกชนขอให้รัฐบาลอำนวยความสะดวกเรื่องการนำเข้าแรงงานต่างด้าว (สาวิตรี รินวงษ์, 2558) [1] ทำให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ หันมาใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อช่วยบรรเทาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย การใช้แรงงานต่างด้าวจึงมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีจำนวนมากที่สุดในประเทศไทย ทั้งประเภทเข้ามาอย่างถูกกฎหมายซึ่งนำเข้าตาม MOU ประเภทเข้ามาอย่างผิดกฎหมายแต่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และประเภทเข้ามาอย่างผิดกฎหมายและยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานเมียนมาเป็นส่วนสำคัญหนึ่ง ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย

ซึ่งในปัจจุบันระบบการเมืองของประเทศเมียนมามีแนวโน้มไปในทิศทางที่ดีขึ้น จากการที่รัฐบาลเมียนมาซึ่งเป็นรัฐบาลทหารให้อิสระภาพแก่นางออง ซาน ซูจี (ผู้นำฝ่ายค้านและผู้นำพรรคสันนิบาตแห่งชาติเพื่อประชาธิปไตย) มากขึ้น และด้วยปัจจัยหลายอย่างทั้งทางด้านระบบเศรษฐกิจที่ดีขึ้นจากการเข้าลงทุนของนักธุรกิจจากหลายๆ ประเทศในเมียนมา ทำให้ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศเมียนมาสูงขึ้นตาม จากข้อจำกัดในการบริหารประเทศเมียนมาที่ผ่านมา จึงได้เริ่มมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างทางเศรษฐกิจทั้งหมด การลงทุนของทางรัฐบาลทางด้านอุตสาหกรรมก่อนหน้านี้มีอยู่เพียงร้อยละ 3.6 และเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 37 ในช่วง 10 ปีหลังจากนั้น แต่ผลผลิตทางด้านอุตสาหกรรมต่อปี มีเพียงร้อยละ 3.4 ผลิตรถยนต์อุตสาหกรรมเพิ่มร้อยละ 4.6 และมีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะเวลาเพียง 10 ปี ผลิตรถยนต์ด้านอาหารเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 60 ทำให้การนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศลดลง (ถิรณีย์ อาบ้อง, 2554) [2] ทำให้การจ้างงานและความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศเมียนมาสูงขึ้นตาม กอปรกับปัจจัยด้านการเมืองของประเทศเมียนมาที่มีแนวโน้มในทิศทางที่ดีขึ้น อาจทำให้แรงงานเมียนมาตัดสินใจย้ายกลับประเทศอย่างถาวร ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้ หลายธุรกิจอาจต้องปิดกิจการ หรือย้ายฐานผลิตไปประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากพึ่งพาการใช้แรงงานเมียนมาอย่างมาก ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา เพื่อเป็นข้อมูลแก่ภาคธุรกิจในการปรับตัวและหามาตรการในการลดผลกระทบจากสภาวะการณ์ดังกล่าว และสามารถนำมาใช้ประกอบในการพิจารณาหามาตรการส่งเสริมด้านสวัสดิการและสังคมให้แก่แรงงาน ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเมียนมาทำงานอยู่ในประเทศไทยต่อไป การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ วรรณกรรมของทฤษฎีหลัก ได้แก่แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ทฤษฎีการย้ายถิ่น แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ และแนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ วรรณกรรมของสิ่งที่ศึกษา ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย และสภาพสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานต่างด้าว งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการอพยพกลับของแรงงานเมียนมา

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา

วิธีดำเนินงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานสัญชาติเมียนมาที่ทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบน่าจะเป็นลักษณะของการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ซึ่งสูตรการคำนวณในการหากลุ่มตัวอย่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยความต้องการส่วนบุคคล ประกอบด้วย การได้อยู่กับครอบครัว ดูแลครอบครัว คิดถึง เป็นห่วง กังวลถึงความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว การมีความสุข ความสบายใจต่อการอยู่ในประเทศตนเอง และความรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปัจจัยตั้งตูดจากประเทศที่แรงงานย้ายกลับ ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ/รายได้ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน และด้านสังคม ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานย้ายออก ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ/รายได้ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน และด้านสังคม ตัวแปรตามคือ แนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้ ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิด จัดทำแบบสอบถาม โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามที่สำคัญ 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยแบ่งข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการส่วนบุคคลต่อการกลับประเทศอย่างถาวร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า Likert Scale (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยตั้งตูดจากประเทศที่แรงงานย้ายกลับอย่างถาวร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า Likert Scale (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานย้ายออกอย่างถาวร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า Likert Scale (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มการกลับประเทศอย่างถาวร ประกอบด้วยต้องการกลับประเทศอย่างถาวรภายใน 1-3 ปี จากนั้น ต้องการกลับประเทศอย่างถาวรภายใน 3-5 ปี จากนั้น ต้องการกลับประเทศอย่างถาวร 5 ปี ขึ้นไป จากนั้น ต้องการกลับประเทศอย่างถาวร 10 ปี ขึ้นไป จากนั้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า Likert Scale (Rating Scale) 5 ระดับ การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์และแนวความคิด นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นล่ามสัญชาติเมียนมาทำการแปลเป็นภาษาเมียนมา นำแบบสอบถามที่ได้รับการแปลเป็นภาษาเมียนมาแล้วไปใช้ทดสอบ (Pre-test) กับแรงงานเมียนมาในจังหวัดอื่น ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ราย โดยแจกแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อนำไปใช้ในการหาความเชื่อมั่นของมาตรวัดทัศนคติแบบให้ผู้ตอบแสดงระดับความคิดเห็น (Likert Scaling) โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์ (Alpha Coefficient) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการประมวลผล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถามทุกข้อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descrip-

tive Statistics) ประกอบด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เป็นค่าเปรียบเทียบระหว่างจำนวนข้อมูลซึ่งมีลักษณะที่ผู้วิจัยสนใจศึกษากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด ซึ่งเท่ากับ 100 ใช้ร้อยละในการบรรยายสัดส่วนของตัวแปร ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเฉลี่ยเป็นค่ากลางที่ได้จากการนำข้อมูลทุกค่ารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยความต้องการส่วนบุคคล ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักดันโดยเมื่อหาค่าเฉลี่ยออกมาแล้วจะนำไปเทียบค่าช่วงคะแนนที่กำหนดไว้ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของความแตกต่างระหว่างข้อมูลแต่ละตัว จากค่าเฉลี่ยเลขคณิตเป็นค่าที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลแต่ละตัวที่เบี่ยงเบนไปใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตศาสตร์เท่าใด และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ผลการวิจัย

ปัจจัยความต้องการส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวร ได้แก่ การมีความสุขและความสบายใจต่อการอยู่ในประเทศตนเอง ปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานย้ายกลับที่มีผลต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวร ได้แก่ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน และความรับผิดชอบต่อครอบครัว และปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานย้ายออกที่มีผลต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวร ได้แก่ โอกาสได้งานดีๆ ทำ อยู่ในระดับต่ำ และครอบครัวต้องการให้กลับอย่างถาวร

สรุป

ปัจจัยความต้องการส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา ผลการศึกษาพบว่า การมีความสุข ความสบายใจต่อการอยู่ในประเทศตนเอง มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา และการได้อยู่กับครอบครัว ดูแลครอบครัว คิดถึง เป็นห่วง กังวลถึงความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว ความรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินในประเทศตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรกรณ์พัฒน์ (2553) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการอพยพกลับของแรงงานพม่า กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดระนองปัจจัยที่มีผลต่อการอพยพกลับ ประกอบด้วย ปัจจัยจากระบบการเมือง ระบบภาษี ระบบการเกษตรระบบการคมนาคม ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบกระบวนการยุติธรรม ระบบแรงงาน และสวัสดิการสังคม โดยระบบการเมืองหากประเทศเมียนมาพัฒนาให้เป็นระบอบการเมืองเป็นประชาธิปไตยมากขึ้นจะมีผลต่อการอพยพกลับในระดับมาก ปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานย้ายกลับไม่มีผลต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา ผลการศึกษาพบว่า การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา ส่วนการมีงานรองรับในประเทศตนเอง การมีรายได้ที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย การประหยัดค่าใช้จ่าย ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าทำเอกสารการทำงานและอื่นๆ การมีเงินออม เงินเก็บ การมีโอกาสได้งานดีๆ ทำ การมีโอกาสพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงาน การได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนต่างๆ ได้ และได้รับการตอบกลับ ความปลอดภัยในการทำงาน การได้ทำงานใกล้บ้าน การเดินทางไปทำงานสะดวก การได้รับผลตอบแทนที่ดีในการทำงาน เพียงพอต่อความต้องการ ค่าจ้าง สวัสดิการ เพื่อนหรือญาติเดินทางกลับประเทศอย่างถาวร จึงต้องการกลับประเทศอย่างถาวรเช่นกัน การได้รับการยอมรับในประเทศตนเอง การไม่ถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกเหยียดหยาม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา ซึ่งสอดคล้องตาม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ Mc Dermid (1960) อ้างโดยพรรณราย (2536:20-22) [3] ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องเงินว่าเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นของคน “How Money Motivates Man” เราอาจจะใช้เงินเพื่อตอบสนองความต้องการในทุกระดับตามทฤษฎีของ Maslow ได้ คือ ใช้เงินตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย หลังจากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างพอใจดีแล้ว จึงนำเงินไปใช้ในการตอบสนองความต้องการอื่นๆ ต่อไป ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานย้ายออกไม่มีผลต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา ผลการศึกษาพบว่าโอกาสได้งานดีๆ ทำ อยู่ในระดับต่ำ ครอบครัวต้องการให้กลับอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา ส่วนภาวะการว่างงาน การถูกเลิกจ้าง รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการอยู่ในประเทศไทย การมีภาระค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ มาก ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าทำเอกสารการทำงานและอื่นๆ การไม่มีเงินเก็บ เงินออม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำ โอกาสพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเคร่งเครียด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างานไม่ดี การถูกเลือกปฏิบัติจากหัวหน้างาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนต่างๆ น้อยและไม่ค่อยได้รับการตอบกลับ มีความปลอดภัยในการทำงานน้อย ผลตอบแทนในการทำงานอยู่ในระดับไม่มาก ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ค่าจ้าง สวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติหรือการแสดงออกที่ไม่ดีจากคนไทย/ เจ้าหน้าที่รัฐ การถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกเหยียดหยาม การถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกเหยียดหยามการมีปัญหา การถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่รัฐ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ พลมณี (2548) [4] ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ได้แก่ อัตราค่าจ้างแรงงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และความอดทนของแรงงานต่างชาติ สามารถอธิบายแต่ละปัจจัยดังนี้ ปัจจัยด้านอัตราค่าจ้างแรงงานในทางเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งของต้นทุนการผลิต ซึ่งนายจ้างต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานจึงเลือกจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเพราะมีค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างของแรงงานไทย ประกอบกับค่าจ้างแรงงานไทยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ด้านการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ระดับความจำเป็นในการเลือกจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบการ เนื่องจากการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติที่เกิดขึ้นในทุกประเทศ มีสาเหตุแตกต่างกันไป

ข้อเสนอแนะ

นายจ้างควรให้ความสำคัญเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับความเป็นธรรมก็จะรู้สึกดีกับนายจ้าง และตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ไม่เอาไรต์เอาเปรียบ การไม่เอาไรต์เอาเปรียบแรงงานต่างด้าว ทั้งค่าจ้าง หรือสวัสดิการต่างๆ จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน จัดสวัสดิการให้ตามสมควร การจัดสวัสดิการให้แรงงานต่างด้าว ในเรื่องที่พัก อาหาร หรือการรักษาพยาบาล ต่างๆ ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกดีที่ได้รับการดูแลเป็นอย่างดี ถือเป็น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ให้รางวัลตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้าง ในการสร้างความประทับใจที่นายจ้างควรให้สิ่งตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง จะทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดสถานที่ที่พักให้ จะทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความช่วยเหลือและสนับสนุนจาก ดร. วนิดา พลเดช อาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ให้ความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และผู้อื่น ขอขอบพระคุณ ผู้ที่ให้ข้อมูลที่เป็นแรงงานเขียนมาทุกๆ ท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณคุณจิตติ จันสว่างวงศ์ เป็นอย่างสูง ที่ให้ความกรุณาสละเวลาในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ข้อมูลอันสำคัญยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- [1] สาวิตรี รินวงษ์. (2558). **วิกฤติ “ไวท์ คอลลาร์” ขาดคน-ขาดใจ**. ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/629230>
- [2] ถิรณัย อาป้อม. (2554). **ปัญหาการพัฒนาและความยากจนในประเทศพม่า**. ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2558, จาก http://chornorpor.blogspot.com/2011/07/blog-post_07.html
- [3] ปกรณ์พัฒน์ เหมจินดา. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการอพยพกลับของแรงงานพม่า กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง**. งานวิจัยปริญญาตรี. สาขาการวิจัยปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน. คณะเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [4] เกียรติศักดิ์ พลมณี. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างจังหวัดปทุมธานี, จันทบุรี**: งานวิจัยสำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรี กรมการจัดหางาน.

ตารางที่ 1 จำนวนคนต่างด้าว ประเภทพิกุลงานสัญชาติ และประเภทนำเข้ามาตาม MOU (เมียนมา กัมพูชา ลาว) ที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่วราชาณาจักร

ประเภท	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว
พิกุลงานสัญชาติ	903,468	73,367	34,309
นำเข้ามาตาม MOU	130,168	111,626	26,297
รวม	1,033,636	184,993	60,606

ที่มา สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน มิถุนายน 2558

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรด้านปัจจัยความต้องการส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา

ตัวแปร	B	SE _{est}	Beta	t	Sig.	ความสัมพันธ์
1. การได้อยู่กับครอบครัว ดูแลครอบครัว	0.184	0.116	0.222	1.595	0.114	×
2. คิดถึง เป็นห่วง กังวลถึงความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว	0.059	0.136	0.068	0.432	0.667	×
3. การมีความสุข ความสบายใจต่อการอยู่ในประเทศตนเอง	0.252	1.125	0.287	2.017	0.046	✓
4. ความรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินในประเทศตนเอง	-0.059	0.113	-0.114	-0.843	0.402	×

ค่าคงที่ 1.49; Sees = ± 1.064; R = 0.428; R² = 0.183; F = 5.31; Sig. < 0.05

เครื่องหมาย ✓ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ เครื่องหมาย × แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรด้านปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานย้ายกลับไม่มีความสัมพันธ์
ต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา

ตัวแปร	B	SE _{est}	Beta	t	Sig.	ความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ/รายได้						
1. การมีงานรองรับในประเทศตนเอง	-0.085	0.120	-0.075	-0.709	0.480	×
2. การมีรายได้ที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย	0.061	0.117	0.055	0.520	0.604	×
3. การประหยัดค่าใช้จ่าย (ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าทำเอกสารการทำงานและอื่นๆ)	-0.002	1.103	-0.002	-0.020	0.984	×
4. การมีเงินออม เงินเก็บ	0.143	0.125	0.120	1.152	0.253	×
ปัจจัยด้านความก้าวหน้า						
1. การมีโอกาสได้งานดีๆ ทำ	0.120	0.178	0.084	0.674	0.502	×
2. การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.472	0.230	0.335	2.056	0.043	✓
3. การมีโอกาสพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงาน	-0.433	0.233	0.293	-1.853	0.067	×
4. การได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	0.168	0.214	0.133	0.786	0.434	×
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน						
1. สภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน	-0.378	0.174	-0.320	-2.170	0.033	✓
2. สามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนต่างๆ ได้ และได้รับการตอบกลับ	0.162	0.146	0.145	1.115	0.268	×
3. ความปลอดภัยในการทำงาน	0.240	0.144	0.234	1.659	0.101	×
4. การได้ทำงานใกล้บ้าน การเดินทางไปทำงานสะดวก	-0.175	0.149	-0.164	-1.181	0.241	×
5. การได้รับผลตอบแทนที่ดีในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการ (ค่าจ้างสวัสดิการ)	0.032	0.150	0.027	0.214	0.831	×
ปัจจัยด้านสังคม						
1. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว	0.426	0.110	0.504	3.876	0.000	✓

ตัวแปร	B	SE _{est}	Beta	t	Sig.	ความสัมพันธ์
2. เพื่อนหรือญาติเดินทางกลับประเทศอย่างถาวร จึงต้องการกลับประเทศอย่างถาวรเช่นกัน	0.036	0.126	0.038	0.288	0.774	✗
3. การได้รับการยอมรับในประเทศตนเอง	-0.157	0.121	-0.174	-1.300	0.197	✗
4. การไม่ถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกเหยียดหยาม	0.090	0.092	0.089	0.980	0.330	✗

ค่าคงที่ 0.75; Sees = ± 0.931; R = 0.678; R² = 0.460; F = 4.11; Sig. <0.05

เครื่องหมาย ✓ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ เครื่องหมาย ✗ แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรด้านปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานย้ายออกไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการย้ายกลับประเทศอย่างถาวรของแรงงานเมียนมา

ตัวแปร	B	SE _{est}	Beta	t	Sig.	ความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ/รายได้						
1. ภาวะการว่างงาน การถูกเลิกจ้าง	0.239	0.130	0.216	1.833	0.070	✗
2. รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการอยู่ในประเทศไทย	-0.073	0.144	-0.066	-0.509	0.612	✗
3. การมีภาระค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ มาก (ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าทำเอกสารการทำงานและอื่นๆ)	0.175	0.131	0.184	1.335	0.186	✗
4. การไม่มีเงินเก็บ เงินออม	0.72	0.124	0.066	0.579	0.564	✗
ปัจจัยด้านความก้าวหน้า						
1. โอกาสได้งานดีๆ ทำ อยู่ในระดับต่ำ	-0.351	0.150	-0.290	-2.339	0.022	✓
2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำ	0.111	0.173	0.093	0.642	0.522	✓
3. โอกาสพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ	0.113	0.161	0.089	0.700	0.486	✗
4. ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการทำงาน	0.046	0.152	0.037	0.302	0.764	✗

ตัวแปร	B	SE _{est}	Beta	t	Sig.	ความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน						
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเคร่งเครียด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้า งานไม่ดี	-0.146	0.120	- 0.154	-1.211	0.229	✗
2. การถูกเลือกปฏิบัติจากหัวหน้างาน	0.218	0.169	0.221	1.287	0.202	✗
3. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อ ร้องเรียนต่างๆ น้อยและไม่ค่อยได้รับการ ตอบกลับ	0.117	0.121	0.129	0.966	0.337	✗
4. มีความปลอดภัยในการทำงานน้อย	0.160	0.111	0.159	1.441	0.153	✗
5. ผลตอบแทนในการทำงานอยู่ในระดับ ไม่มาก ไม่เพียงพอต่อความต้องการ (ค่า จ้าง สวัสดิการ)	-0.236	0.129	-0.226	-1.826	0.071	✗
ปัจจัยด้านสังคม						
1. ครอบครัวต้องการให้กลับอย่างถาวร	0.231	0.096	0.276	2.414	0.018	✓
2. การได้รับการปฏิบัติหรือการแสดงออก ที่ไม่ดีจากคนไทย/เจ้าหน้าที่รัฐ	-0.189	0.145	-0.197	-1.307	0.195	✗
3. การถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกเหยียดหยาม	0.110	0.220	0.096	0.500	0.618	✗
4. การมีปัญหา การถูกรบกวนจากเจ้า หน้าที่รัฐ	0.188	0.137	0.170	1.372	0.174	✗

ค่าคงที่ 0.93; Sees = ± 0.936 ; R = 0.674; R² = 0.455; F = 4.02; Sig. < 0.05

เครื่องหมาย ✓ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ เครื่องหมาย ✗ แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์