รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

พฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา
เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
Labor movement behavioral in rubber gloves industrial
to support AEC in Songkhla Province.

นวิทย์ เอมเอก
ดนุวัศ สุวรรณวงศ์
ปาริฉัตร ตู้ดำ

รายงานวิจัยฉบับนี้ได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณกองทุนวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2557

ชื่องานวิจัย พฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
ผู้วิจัย นวิทย์ เอมเอก ดนุวัศ สุวรรณวงศ์ และปาริฉัตร ตู้ดำ
คณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ปี 2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน (Mixed Method Research) โดยการวิจัยแบบเรียงตามลำดับ (The Sequential Design) ประชากรการวิจัยเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา มีจำนวนทั้งสิ้น 13,000 ราย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 390 ตัวอย่าง แต่เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแรงงานรายวันจำนวน 400 คนจากแรงงานรายวันจำนวน 15 โรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากโรงงาน 4 แห่ง คือโรงงานที่มีแรงงานมากกว่า 2,000 คน จำนวน 2 โรงงาน และโรงงานที่มีแรงงานน้อยกว่า 2,000 คน จำนวน 2 โรงงาน จำนวนโรงงานละ 100 ตัวอย่าง รวมเป็น 400 ตัวอย่าง ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง จำนวน 15 ท่าน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling technique) มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงาน 2) เพื่อศึกษาลักษณะการทำงาน และการจ้างแรงงาน 3) เพื่อศึกษาทัศนคติของแรงงาน 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงาน 5) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการทำงานของแรงงาน และ 6) เพื่อศึกษาผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

พบว่า ปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนประกอบด้วย 1)ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงาน 2) ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ทัศนคติ และความพึงพอใจต่อการทำงาน 5) รายได้ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานของแรงงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา

Research Title Labor movement behavioral in rubber gloves industrial to support AEC in Songkhla Province.
Researcher Nawit Amage, Danuvat Suwanvong and Parichat Thudam
Faculty Songkhla Rajabhat University
Year 2014

Abstract

This research is a mixed methods research. Both quantitative and qualitative together (Mixed Method Research) by using The Sequential Design. Population research is workers in the rubber industry in Songkhla Province. A total of 13,000 workers. The sample size of Taro Yamane a confidence level of 95% of a sample of 390 specimens, but for easy of collecting data storage. Thereby increasing the number of samples is 400 samples. The researchers used a sample of 400 workers daily from daily labor of 15 industrial gloves in Songkhla Province. Use accidental sampling technique to collect questionnaire form 4 rubber industry plant. By separate the factory has a workforce of more than 2000 people at 2 factories and factory workers have less than 2,000 the number 2 factories. 100 people per a plant for a total of 400 samples. For Qualitative Research, the data were collected from a sample based on the objective of the research is primarily used in-depth interviews with representatives of labor, industrial latex gloves for 15 members by using Purposive Sampling technique for collect data. The objective of the research is as follows: 1) study the social and economy factor 2) study character of work and Hiring 3) to study the attitudes of workers 4) to study the satisfaction of workers and Trends to job changes 5) to study the problems of labor and 6) to study the impact of the ASEAN Economic Community to industrial workers in rubber gloves in Songkhla for AEC.

Finding factors affecting the behavior of the labor movement in the tire industry in Songkhla Province to support the community divide to 1) social and economy factor 2) character of work and Hiring factor 3) Interpersonal relation 4) attitudes and satisfaction of work 5) income is important reason with a tendency to change jobs of labor movement behavioral in rubber gloves industrial.

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำเนินการตรวจโครงร่างงานวิจัย รายงานความก้าวหน้า และร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อปรับปรุง ตรวจและแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดียิ่งมาโดยตลอดจนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ คณะผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ได้มอบทุนสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้ และต้องขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกท่านของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ได้ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวก และช่วยเหลือคณะผู้วิจัยมาโดยตลอด

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของแรงงานในอุตสาหรรมถุงมือยาง และตัวแทนผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง ที่ได้ให้ ความอนุเคราะห์และความร่วมมืออย่างดีในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ด้วยความตั้งใจ

และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในพระคุณของบิดา มารดา และครอบครัว ของคณะผู้วิจัย สำหรับกำลังใจที่มีให้ตลอดมา และขอขอบคุณ เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และช่วยเหลือคณะผู้วิจัยในประเด็นต่างๆ เป็นอย่างดีมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ประโยชน์และคุณค่าของรายงานวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบเป็นบุญกุศลแก่บรรพบุรุษของคณะผู้วิจัยที่ได้ล่วงลับไปแล้ว

ท้ายที่สุดนี้ หากรายงานวิจัยฉบับนี้ มีข้อบกพร่องผิดพลาดประการใด คณะผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ และขออภัยในข้อบกพร่องและความผิดพลาดมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นวิทย์ เอมเอก
ดนุวัศ สุวรรณวงศ์
ปาริฉัตร ตู้ดำ

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
คำสำคัญของการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
การออกแบบการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	49
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4 ผลการวิจัย	55
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บรรณานุกรม 87
ภาคผนวก 91
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 92
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ 100
ภาคผนวก ค ประวัติคณะผู้วิจัย 104

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 จำนวนผู้ว่างงาน ประจำเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 7
ภาพที่ 2 อัตราการว่างงานรายเดือนเปรียบเทียบปี พ.ศ. 2555 – 2558 8
ภาพที่ 3 ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 9
ภาพที่ 4 สาเหตุที่ถูกเลิกจ้าง 10
ภาพที่ 5 สาเหตุที่ลาออกจากงาน 10
ภาพที่ 6 เปรียบเทียบผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และการบรรจุงาน ม.ค. – พ.ย. 2558 11
ภาพที่ 7 ความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพ เดือนพฤศจิกายน ปี 2558 11
ภาพที่ 8 แบบจำลองของ Steers 25
ภาพที่ 9 การออกแบบวิจัยแบบเรียงตามลำดับ 48

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและอัตราการว่างงานรายเดือน เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2555 – 2558 8
ตารางที่ 2 ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำแนก ตามสาเหตุการออกจากงานปี พ.ศ. 2557- 2558 9
ตารางที่ 3 ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน 10
ตารางที่ 4 ความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพ 12
ตารางที่ 5 ตารางสรุปเป้าหมายการเพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นในสาขาบริการสำคัญของไทย 34
ตารางที่ 6 ตารางสรุปเป้าหมายการเพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นในสาขาบริการอื่นๆ ของไทย 34
ตารางที่ 7 ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 56
ตารางที่ 8 ลักษณะทางเศรษฐกิจของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 59
ตารางที่ 9 ลักษณะงาน พฤติกรรมแรงงาน ลักษณะการจัดสินใจในการทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงาน 63
ตารางที่ 10 ทัศนคติในประเด็นต่างๆ ของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง 66
ตารางที่ 11 ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงาน 68
ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงาน 70
ตารางที่ 13 ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยาง 72
ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยาง 73
ตารางที่ 15 รายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์เจาะลึก 75

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาเซียน (ASEAN) หรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นตามปฏิญญากรุงเทพ ในวันที่ 8 สิงหาคม 2510 มีสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้ง 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ในเวลาต่อมามีสมาชิกเพิ่มเติม ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม และสมาชิกใหม่อีก 4 ประเทศได้แก่ กัมพูชา ลาว พม่า และ เวียดนาม ทำให้อาเซียนมีสมาชิกทั้งสิ้น 10 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในภูมิภาค เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค และเพื่อใช้เป็นเวทีในการแกไข้ปัญหาในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (กฤตญาภัค อุ่นเสรี, 2554 : 5 - 6)

ต่อมาในปี 2546 อาเซียนได้มีทิศทางที่จะร่วมมือกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ภายในปี 2558 ทั้งนี้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ถือเป็นเพียงหนึ่งในสามเสาหลักของประชาคมอาเซียน โดยอีกสองเสาหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน และได้มีการจัดทำกฎบัตรอาเซียนเพื่อการดำเนินงานไปสู่ประชาคมอาเซียนในการที่จะรวมตัวเป็น “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ภายในปี 2558 นั้น กลุ่มประเทศอาเซียนได้จัดทำแผนงานในเชิงบูรณาการในด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ หรือพิมพ์เขียว เพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 เรื่อง ดังนี้ (อภิญญา เลื่อนฉวี, 2554)

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน โดยมีแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ สินค้า บริการ การลงทุน เงินลงทุน โดยที่ผู้บริโภคมีช่องทางในการเลือกสรรสินค้าและบริการได้อย่างหลากหลายในภูมิภาคอาเซียน รวมถึงประชาชนในอาเซียนสามารถเดินทางในอาเซียนได้อย่างเสรีมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มสำคัญของอาเซียนโดยมีการกำหนดระยะเวลา ทั้งนี้รวมถึงกำแพงภาษีที่เป็นศูนย์

2. การเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันทางเศรษฐกิจอาเซียน โดยกำหนดนโยบายที่ช่วยในการส่งเสริมรวมถึงทางเศรษฐกิจ เช่น การแข่งขันทางการค้า การคุ้มครองผู้บริโภค ทรัพย์สินทางปัญญา การค้า อิเล็กทรอนิกส์ นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

3. การพัฒนาทางเศรษฐกิจให้สมาชิกในกลุ่มอาเซียนมีความเท่าเทียมกันโดยพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การเพิ่มความสามารถของผู้ประกอบการในอาเซียนโดยมีโครงการร่วมกันของอาเซียน เช่น โครงการริเริ่มเพื่อการรวมกลุ่มของอาเซียน ในการลดระยะห่างระหว่างประเทศสมาชิก

4. การบูรณาการเศรษฐกิจของกลุ่มสมาชิกเพื่อให้เข้ากับเศรษฐกิจโลก เป็นการสอดประสานเศรษฐกิจของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจของประเทศอื่น ๆ เพื่อให้มีนโยบายร่วมกัน เช่น เขตการค้าเสรีของอาเซียน สร้างเครือข่ายในการผลิต หรือจำหน่ายในภูมิภาคเข้ากับเศรษฐกิจโลก

ประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนมีการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน (MRAs) ใน 7 สาขา ประกอบด้วย สาขาวิศวกรรม สถาปัตยกรรม พยาบาล การสำรวจ ทันตแพทย์ แพทย์ และนักบัญชี ซึ่งข้อตกลงร่วมกันส่งผลกระทบทางบวก คือ ตลาดแรงงานที่ใหญ่ขึ้น สร้างโอกาสให้แก่แรงงานไทยเพิ่มขึ้น ส่วนทางลบคือ มีแรงงานเข้ามาแข่งขันในประเทศมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ผลกระทบทางบวกหรือทางลบมากกว่านั้นขึ้นอยู่กับ ความสามารถของแรงงานของประเทศในกลุ่มสมาชิก และการเตรียมแรงงานไทยโดยการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มประเทศอาเซียนในอนาคต (ที่มา : สำนักมาตรการทางการค้า กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2554 : 15)

ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย ทั้งในแง่การจ้างงานและการส่งออก และด้วยภาคใต้มีศักยภาพในด้านทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตร้อนชื้น สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปลูกยางพารามากกว่าภาคอื่นๆ ในประเทศ ทั้งดิน ปริมาณน้ำฝน ความชื้นสัมพัทธ์ อุณหภูมิ ความเร็วลม เป็นต้น ประกอบกับเกษตรกรชาวสวนยางภาคใต้มีภูมิปัญญา และประสบการณ์ในการทำสวนยางมายาวนาน ทำให้ธุรกิจยางพาราในภาคใต้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนยางพาราเป็นสินค้าส่งออกของไทยสู่เวทีโลก ตลอดจนสร้างอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เพิ่มมูลค่าได้อย่างหลากหลาย อาทิ ยางยานพาหนะ ถุงมือยาง เป็นต้น

ประเทศไทยมีศักยภาพด้านการผลิตและเป็นผู้ส่งออกหลักของโลก ประกอบกับความต้องการใช้ยางพาราของโลกที่มีรองรับอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากยางพาราสามารถนำไปผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ยางพาราเพื่อเพิ่มมูลค่าได้อย่างหลากหลายในแง่อุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ การแพทย์ เครื่องจักรก่อสร้าง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ไทยยังคงมีการผลิตยางพาราแปรรูปขั้นต้นเป็นหลัก ดังนั้น “การสร้างมูลค่าเพิ่ม” ให้กับผลผลิตยางพาราตั้งแต่ “ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ” ถือเป็นกุญแจไขความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจที่สำคัญ เพื่อรองรับแนวโน้มความต้องการผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มจากผลผลิตยางพาราในอนาคตที่เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันก็จะเป็นการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของไทยในเวทีโลก เพื่อรองรับ AEC ในปี พ.ศ. 2558

AEC ในภาพรวมจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการใช้ฐานการผลิตเดียวกัน การขยายการส่งออก และโอกาสทางการค้าสินค้าและบริการ ซึ่งจะทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจและเป็นการเพิ่มรายได้ที่แท้จริงอันเป็นการช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งไทยเป็นประเทศที่มีศักยภาพด้านยางพารา จึงนับเป็นโอกาสที่ดีของผู้ประกอบการที่มีความพร้อมในการขยายกิจการไปยังประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นจาก AEC แต่ผู้ประกอบการก็ยังคงต้องจับตาปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ที่อาจกระทบต่อราคายางพารา ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจได้ ทั้งราคาน้ำมันในตลาดโลก และภาวะเศรษฐกิจโลกที่ยังคงมีความท้าทายอยู่มาก

อุตสาหกรรมผลิตถุงมือยางของไทยสามารถทำเงินได้ปีละกว่า 30,000 ล้านบาท ถือเป็นผู้ผลิตและส่งออกอันดับ 2 ของโลกรองจากประเทศมาเลเซีย ถุงมือยางเป็นธุรกิจที่มีอนาคต เพราะความต้องการใช้เติบโตขึ้นทั้งในวงการแพทย์และอุตสาหกรรมอาหารจากการพัฒนามาตรฐานคุณภาพสุขอนามัย แต่อุปสรรคการแข่งขันของอุตสาหกรรมถุงมือยางของไทยเกิดจากสาเหตุหลายประการ โดยหลักแล้วเกิดจากภาครัฐไม่สนับสนุนอย่างจริงจัง ทำให้ธุรกิจแข่งขันยาก เริ่มจากปัญหาเครื่องจักรในการผลิตที่ล้าสมัย เครื่องจักรของไทยส่วนใหญ่เป็นรุ่นที่ผลิตถุงมือได้ 6-7 ล้านชิ้นต่อเดือน ขณะที่เครื่องจักรของมาเลเซียสามารถผลิตได้ 20 ล้านชิ้นต่อเดือน การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรเป็นการลงทุนที่มีมูลค่าสูงมาก ดังนั้นโรงานอุตสาหกรรมผลิตถุงมือยางจึงเลือกที่จะลดต้นทุนโดยการจ้างแรงงานราคาถูก ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว ทำให้กิจการมีผลกำไรเพิ่มมากขึ้น

จังหวัดสงขลา เป็นจังหวัดที่มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางมากที่สุดในประเทศไทย เพราะมีความได้เปรียบทั้งทางด้านวัตถุดิบ การผลิต กาขนส่ง และแรงงาน ประกอบกับประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นผู้ผลิตและส่งออกถุงมือยางอันดับ 1 ของโลก ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ค่าแรงงานการผลิตราคาสูง ทำให้นักลงทุนจากต่างประเทศย้ายฐานการผลิตมายังประเทศที่มีแรงงานราคาถูกกว่าซึ่งก็คือ จังหวัดสงขลา ประเทศไทย เนื่องด้วยจังหวัดสงขลามีอาณาเขตติดต่อกับประเทศมาเลเซีย การคมนาคมขนส่งสะดวก

โรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางใช้น้ำยางเป็นวัตถุดิบ และใช้แรงงานในการผลิตเป็นหลักได้แก่ การควบคุมการผลิต การเตรียมสารเคมี และการบรรจุภัณฑ์ ทำให้เป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูง โดยจังหวัดสงขลามีโรงงานถุงมือยางมากที่สุดในประเทศไทย แต่ละโรงงานใช้แรงงานการผลิตไม่น้อยกว่า 500 คน โดยเฉพาะโรงงานขนาดใหญ่ที่ใช้แรงงานการผลิตมากกว่า 2,000 คน มีมากกว่า 3 โรงงาน โดยรวมแล้ว

โรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลามีการใช้แรงงานการผลิตประมาณ 13,000 คน ซึ่งแรงงานที่ใช้ในอุตสาหกรรมถุงมือยางมีทั้งแรงงานในท้องถิ่นจังหวัดสงขลา แรงงานจากภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแรงงานต่างด้าว

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC จึงมีความจำเป็นเพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงต่างๆ ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ลักษณะการจ้างงาน ลักษณะการทำงาน ทัศนคติของแรงงานต่อการทำงาน ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.2.2 เพื่อศึกษาลักษณะการทำงาน และการจ้างแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.2.3 เพื่อศึกษาทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.2.4 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.2.5 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.2.6 เพื่อศึกษาผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 สภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่งผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.3.2 การเคลื่อนย้ายแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่งผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน (Mixed Method Research) โดยการวิจัยแบบเรียงตามลำดับ (The Sequential Design) ประชากรการวิจัยเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา มีจำนวนทั้งสิ้น 13,000 ราย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 390 ตัวอย่าง แต่เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแรงงานรายวันจำนวน 400 คนจากแรงงานรายวันจำนวน 15 โรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากโรงงาน 4 แห่ง คือโรงงานที่มีแรงงานมากกว่า 2,000 คน จำนวน 2 โรงงาน และโรงงานที่มีแรงงานน้อยกว่า 2,000 คน จำนวน 2 โรงงาน จำนวนโรงงานละ 100 ตัวอย่าง รวมเป็น 400 ตัวอย่าง ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยยึด

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง จำนวน 15 ท่าน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling technique)

1.4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ระยะเวลาการทำวิจัยครั้งนี้ 1 ปี ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2558 ถึงเดือนมีนาคม 2559

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.5.2 ทราบลักษณะการทำงาน การจ้างแรงงาน ทัศนคติ และความพึงพอใจต่อการทำงานในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.5.3 ทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.5.4 ทราบผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

1.6 คำสำคัญของการวิจัย

การจ้างแรงงาน ทัศนคติ ความพึงพอใจ การเปลี่ยนแปลงงาน และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC ในประเด็นทัศนคติของแรงงานต่อการทำงาน ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังนี้

2.1 ทัศนคติ

2.1.1 ความหมายของทัศนคติ

ยุพินพรรณ ศิริวัธนนุกูล (2540) ทัศนคติ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความกลัวต่อบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางด้านการพูด เป็นความคิด และการคิดนี้เป็นสัญลักษณ์ของทัศนคติ สามารถวัดโดยนำความคิดของบุคคลต่อสื่อต่างๆ และขณะเดียวกัน ทัศนคติก็เป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวก และด้านลบที่มีต่อสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นอะไรหลายๆ อย่างเช่น สิ่งของ บุคคล บทความ องค์กร ความคิด เป็นต้น ความรู้สึกเหล่านี้สามารถบอกความแตกต่างว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึก หรือความเชื่อ เป็นต้น

ทัศนคติเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม โดยมีสาเหตุที่ทำให้เกิดทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีอยู่ 4 ประการ คือ

1) ประสบการณ์เฉพาะอย่างซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ทำให้เกิดความฝังใจกลายเป็นทัศนคติของคนคนนั้น เช่น ถ้าคนนั้นมีประสบการณ์ที่ดีในการติดต่อกับบุคคลคนหนึ่ง คนคนนั้นก็จะมีความรู้สึกที่ดีกับบุคคลคนนั้น แต่ในทางตรงข้าม ถ้ามีประสบการณ์ที่ไม่ดี ก็มีแนวโน้มที่จะไม่ชอบบุคคลคนนั้น

2) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดการรับทัศนคติหลายอย่างเข้าไว้โดยไม่ตั้งใจ ส่วนมากจะเป็นลักษณะของกลุ่มครอบครัว วงศาคณาญาติ หรือผู้ที่สนิทสนมกัน

3) รูปแบบ หรือการเลียนแบบบุคคลอื่นที่เขากระทำจนเกิดเป็นทัศนคติมาก หรือน้อย ขึ้นอยู่กับผู้เป็นรูปแบบของเขา มีการตอบรับ หรือศรัทธา มากน้อยเพียงใด

4) องค์ประกอบของสถาบัน หรือองค์กร เช่น วัด โรงเรียน ครอบครัว สมาคม สถานที่ทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้เกิดทัศนคติได้

2.1.2 การวัดทัศนคติ

เรณู เจริญศรี (2525) ได้สรุปการวัดทัศนคติ ไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1) การวัดทัศนคติเป็นการทำนายพฤติกรรม การมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคล ย่อมเป็นการแสดงว่า เขามีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นเป็นเครื่องทำนายว่า บุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางใด ฉะนั้นการทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้ทราบถึงการกระทำของบุคคลนั้นได้

2) การวัดทัศนคติเป็นการหาทางป้องกัน และแก้ไข โดยทั่วไปบุคคลจะมีทัศนคติหรือ มุมมองต่อสิ่งใดอย่างไรนั้น เป็นสิทธิของเขา แต่บุคคลที่มีทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกันไปในบางเรื่อง จำเป็นต้องตามรับฟังความคิดเห็นหรือทัศนคติของบุคคลอื่นด้วย เพื่อป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่องต่างๆ ที่แต่ละบุคคลมีทัศนคติไม่สอดคล้องกัน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคม

3) การวัดทัศนคติเป็นการหาข้อสรุป เพื่อเข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติเปรียบเทียบสาเหตุภายในที่ผลักดันบุคคลให้กระทำสิ่งต่างๆ แตกต่างกันออกไป และสาเหตุภายในของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งของบุคลนั้นนั้น โดยอาจได้รับผลกระทบจากสาเหตุภายนอกอีกส่วนหนึ่ง ฉะนั้นการเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่างๆ ได้อย่างชัดเจน บางกรณีจำเป็นต้องอาศัยการวัดทัศนคติของบุคคลคนนั้นต่อสาเหตุภายนอกด้วย

2.2 แรงงาน

2.2.1 ความหมายของแรงงาน

สุมาลี ปิตยานนท์ (2539) ได้ให้ความหมายของแรงงานไว้ว่า แรงงานเป็นกำลังแรงกาย และกำลังความคิดของมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ การใช้คำว่าแรงงาน ในบางครั้งอาจใช้ในความหมายแคบ หรือใช้ชี้เฉพาะวัตถุประสงค์ อาจหมายถึง ชนชั้นแรงงาน หรือชนชั้นกรรมาชีพ ซึ่งเป็นบุคคลที่เสนอขายแรงงานต่อบุคคลอื่น หรือองค์กรธุรกิจ โดยแรงงานในความหมายนี้เป็นบุคคลที่มีรายได้น้อย ปัจจุบันคำว่า แรงงาน ใช้กันอย่างกว้างขวางทั่วไป ซึ่งครอบคลุมในส่วนการใช้กำลังกาย กำลังความคิดในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และอาจหมายรวมถึงประชากรวัยทำงานทั้งหมดที่เป็นกำลังแรงงาน (labor force) หรือ หมายถึงแรงงานที่ทำงานเป็นรานวัน หรือรายชั่วโมง (Man-day หรือ Man-hour) ที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่เพิ่มขึ้น หรือลดลงในระยะเวลาอันสั้นได้

2.2.2 ประเภทของแรงงาน

สมเกียรติ เพ็งแก้ว (2547) ได้แบ่งประเภทแรงงาน ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) แรงงานฝีมือ หมายถึง ผู้มีความรู้ทางทฤษฎี และปฏิบัติ ทั้งมีความสามารถในงานอาชีพ สามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง

2) แรงงานกึ่งฝีมือ หมายถึง ผู้มีความรู้ทางทฤษฎี และปฏิบัติ ทั้งมีความสามารถเพียงบางส่วนในงานอาชีพ เป็นผู้อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ

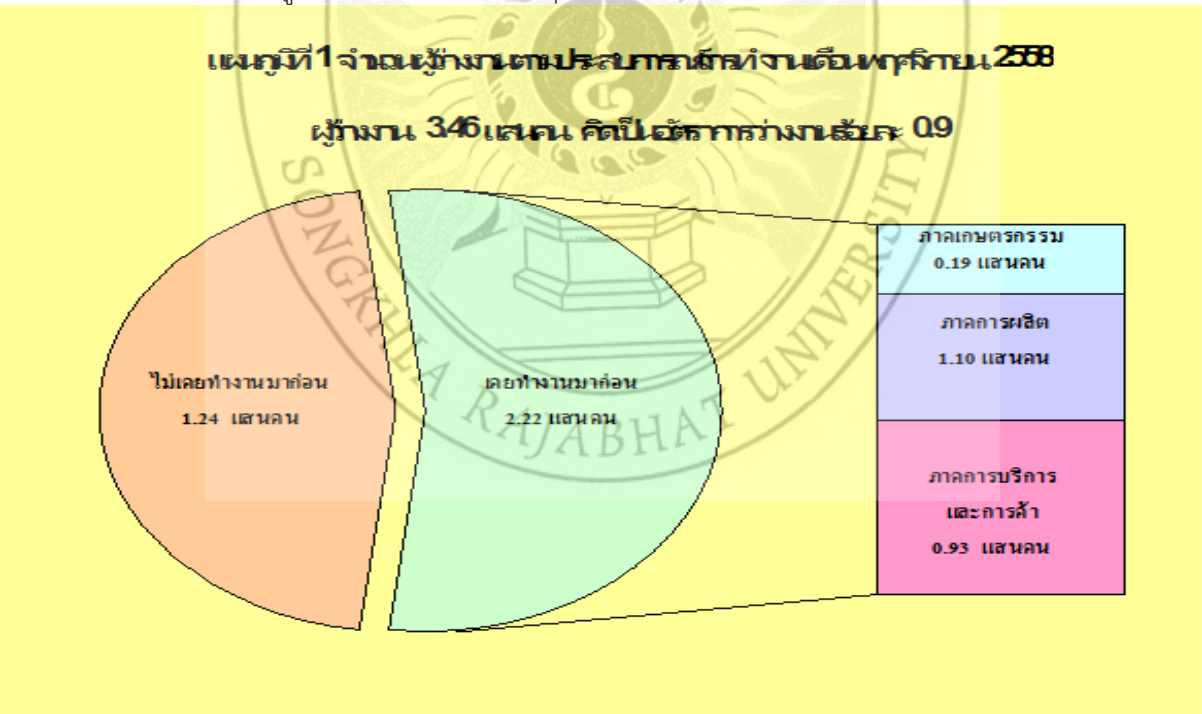
3) แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ โดยลักษณะงาน จะเป็นงานที่ต้องได้รับความแนะนำ และสอนงานเพียงเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้

2.2.3 สถานการณ์แรงงานไทย

2.2.3.1 สถานการณ์การว่างงาน

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ทำการสำรวจในเดือนพฤศจิกายน 2558 ปรากฏว่ามีกำลังแรงงานประมาณ 38.56 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 38.11 ล้านคน ผู้ว่างงานจำนวน 3.46 แสนคน (คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.9) และผู้รอฤดูกาล 9.54 หมื่นคน เมื่อพิจารณาผู้ว่างงานจากประสบการณ์การทำงาน พบว่าเป็นผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 1.24 แสนคน และเคยทำงานมาก่อน 2.22 แสนคน ในจำนวนผู้ที่เคยทำงานมาก่อน เคยทำงานอยู่ในภาคการผลิตมากที่สุดจำนวน 1.10 แสนคน รองลงมาอยู่ในภาคการบริการและการค้า จำนวน 0.93 แสนคน และภาคเกษตรกรรมน้อยที่สุด จำนวน 0.19 แสนคน (กรมการจัดหางาน, ธันวาคม 2558)

ภาพที่ 1 จำนวนผู้ว่างงาน ประจำเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558



ที่มา : กรมการจัดหางาน ธันวาคม 2558

2.2.3.2 สถิติอัตราการว่างงานรายเดือน ปี 2555-2558

เมื่อพิจารณาสถิติอัตราการว่างงานรายเดือนเปรียบเทียบปี พ.ศ. 2555–2558 จะเห็นได้ว่าในช่วงต้นปี อัตราการว่างงานจะสูงที่สุดและปรับตัวลดลงต่ำสุดในช่วงปลายปี เนื่องจากโครงสร้างการมีงานทำของแรงงานยังอยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งช่วงต้นปีเป็นช่วงนอกฤดูการเกษตร ทำให้มีผู้ว่างงานจากภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ส่วนช่วงปลายปีอัตราการว่างงานลดลงเนื่องจากเป็นช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตในภาคเกษตรกรรมและสถานประกอบการจะเร่งผลิตสินค้าและบริการเพื่อจำหน่ายให้ทันในช่วงเทศกาลคริสต์มาสและเทศกาลปีใหม่ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้ว่างงานจึงลดต่ำลงกว่าช่วงต้นปีและกลางปี สำหรับผู้ว่างงานในเดือนพฤศจิกายน 2558 มีผู้ว่างงานจำนวน 3.46 แสนคน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.90 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2557 ผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 1.36 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 64.46 อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.4 (จากร้อยละ 0.5 เป็นร้อยละ 0.9)

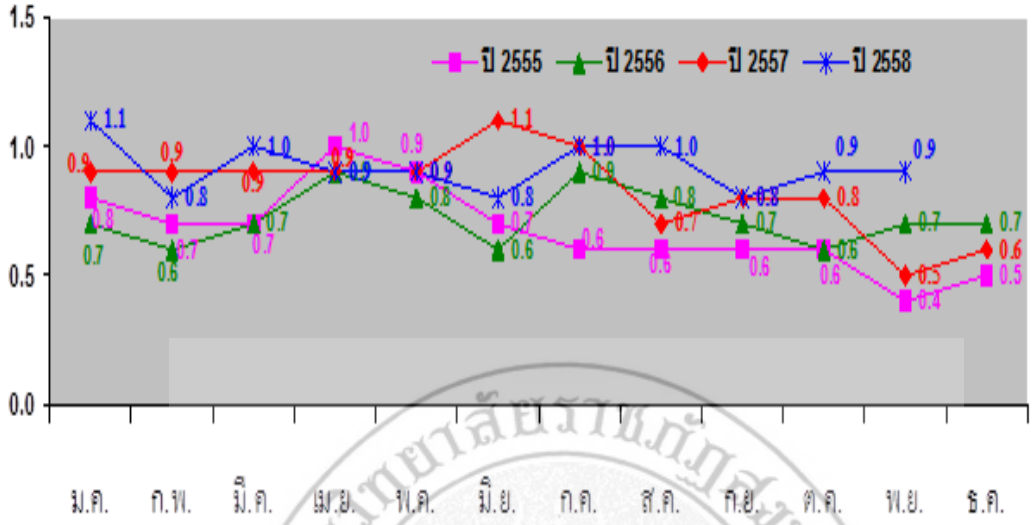
ตารางที่ 1 จำนวนและอัตราการว่างงานรายเดือน เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2555 – 2558

หน่วย:แสนคน/อัตราร้อยละ

ปี	หน่วย	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	เฉลี่ยทั้งปี
2555	แสนคน	3.1	2.6	2.9	3.8	3.6	2.7	2.3	2.2	2.5	2.2	1.6	1.9	2.6
	ร้อยละ	0.8	0.7	0.7	1.0	0.9	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6	0.4	0.5	0.7
2556	แสนคน	2.8	2.4	2.8	3.3	3.0	2.3	3.6	3.2	2.7	2.4	2.7	2.6	2.8
	ร้อยละ	0.7	0.6	0.7	0.9	0.8	0.6	0.9	0.8	0.7	0.6	0.7	0.7	0.7
2557	แสนคน	3.6	3.3	3.4	3.4	3.6	4.5	3.8	2.9	3.1	2.9	2.1	2.2	3.2
	ร้อยละ	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	1.1	1.0	0.7	0.8	0.8	0.5	0.6	0.8
2558	แสนคน	4.0	3.2	3.8	3.2	3.5	3.2	3.9	3.8	3.0	3.3	3.5		
	ร้อยละ	1.1	0.8	1.0	0.9	0.9	0.8	1.0	1.0	0.8	0.9	0.9		

ที่มา : กรมการจัดหางาน ธันวาคม 2558

ภาพที่ 2 อัตราการว่างงานรายเดือนเปรียบเทียบปี พ.ศ. 2555 – 2558



ที่มา : กรมการจัดหางาน ธันวาคม 2558

2.2.3.3 สถานการณ์การเลิกจ้าง

สถิติผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเดือนพฤศจิกายน 2558 มีจำนวน 54,800 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน พบว่าเพิ่มขึ้น จำนวน 9,391 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 20.68 โดยผู้ถูกเลิกจ้างเพิ่มขึ้น จำนวน 2,915 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 53.96 และผู้ที่ลาออกเพิ่มขึ้น จำนวน 6,476 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 16.19

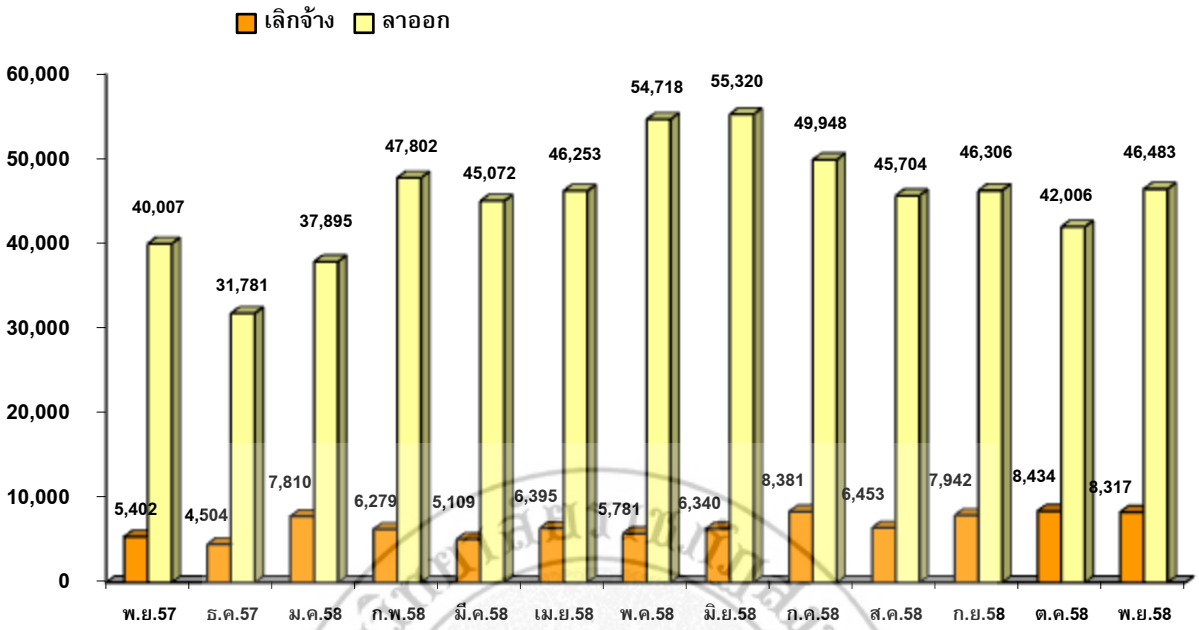
ตารางที่ 2 ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานปี พ.ศ. 2557- 2558

หน่วย:คน

ปี	สาเหตุ	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
2557	เลิกจ้าง	6,532	5,811	5,154	6,504	5,080	5,771	5,702	4,882	5,384	6,303	5,402	4,504	67,029
	ลาออก	33,878	42,460	42,059	45,007	47,031	56,219	45,391	40,824	42,756	40,577	40,007	31,781	507,990
	รวม	40,410	48,271	47,213	51,511	52,111	61,990	51,093	45,706	48,140	46,880	45,409	36,285	575,019
2558	เลิกจ้าง	7,810	6,279	5,109	6,395	5,781	6,340	8,381	6,451	7,942	8,434	8,317		
	ลาออก	37,895	47,802	45,072	46,253	54,718	55,320	49,948	45,704	46,306	42,006	46,483		
	รวม	45,705	54,081	50,181	52,648	60,499	61,660	58,329	52,157	54,248	50,440	54,800		

ที่มา : กรมการจัดหางาน ธันวาคม 2558

ภาพที่ 3 ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน



ที่มา : กรมการจัดหางาน ธันวาคม 2558

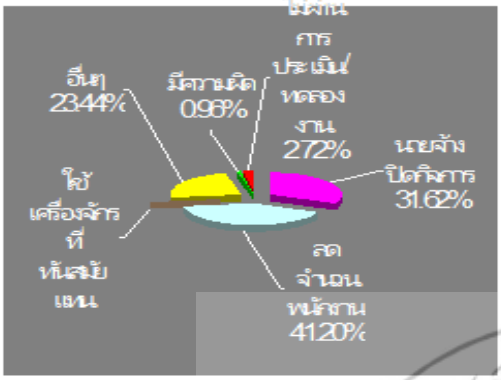
เมื่อพิจารณาผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง สาเหตุเนื่องมาจากนายจ้างลดจำนวนพนักงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.20 รองลงมาได้แก่ นายจ้างปิดกิจการ คิดเป็นร้อยละ 31.62 สาเหตุอื่นๆ เช่น สุขภาพไม่ดี หยุดกิจการชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 23.44 ไม่ผ่านการประเมิน/ทดลองงาน คิดเป็นร้อยละ 2.72 มีความผิด คิดเป็นร้อยละ 0.96 นายจ้างใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 0.06 สำหรับผู้ที่ลาออกจากงาน สาเหตุเนื่องมาจากต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.42 รองลงมาได้แก่ สาเหตุอื่นๆ เช่น ประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบอาชีพอิสระ ค้าขาย ทำไร่/ทำนา ดูแลคนในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 6.35 ต้องการพักผ่อน คิดเป็นร้อยละ 4.64 สิ้นสุดโครงการ/หมดสัญญาจ้าง คิดเป็นร้อยละ 3.42 เกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 0.11 และไม่ระบุ ร้อยละ 0.06 โดยผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เดือนพฤศจิกายน 2558 จำนวน 54,800 คน ได้รับการบรรจุงาน จำนวน 31,011 คน ร้อยละการบรรจุต่อผู้มาขึ้นทะเบียน 56.59

ตารางที่ 3 ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน

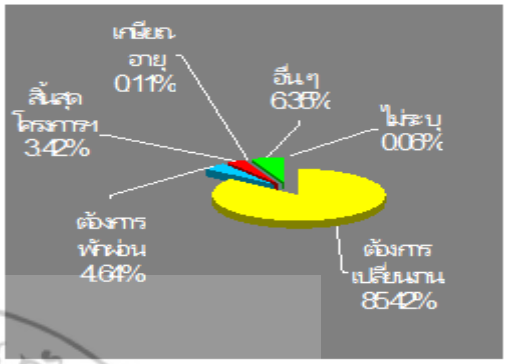
สาเหตุที่ถูกเลิกจ้าง	พ.ย. 58		สาเหตุที่ลาออกจากงาน	พ.ย. 58	
	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
นายจ้างลดจำนวนพนักงาน	3,427	41.20	ต้องการเปลี่ยนงาน	39,706	85.04
นายจ้างปิดกิจการ	2,630	31.62	ต้องการพักผ่อน	2,157	4.47
ไม่ผ่านการประเมิน/ทดลองงาน	226	2.72	สิ้นสุดโครงการ/หมดสัญญาจ้าง	1,590	3.67
มีความผิด	80	0.96	เกษียณอายุ	51	0.07
นายจ้างใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยแทน	5	0.06	ไม่ระบุ	28	0.03
อื่น ๆ /ไม่ระบุ	1,950	23.44	อื่น ๆ	2,951	6.72

รวม	8,317	100.00	รวม	46,483	100.00

ภาพที่ 4 สาเหตุที่ถูกเลิกจ้าง

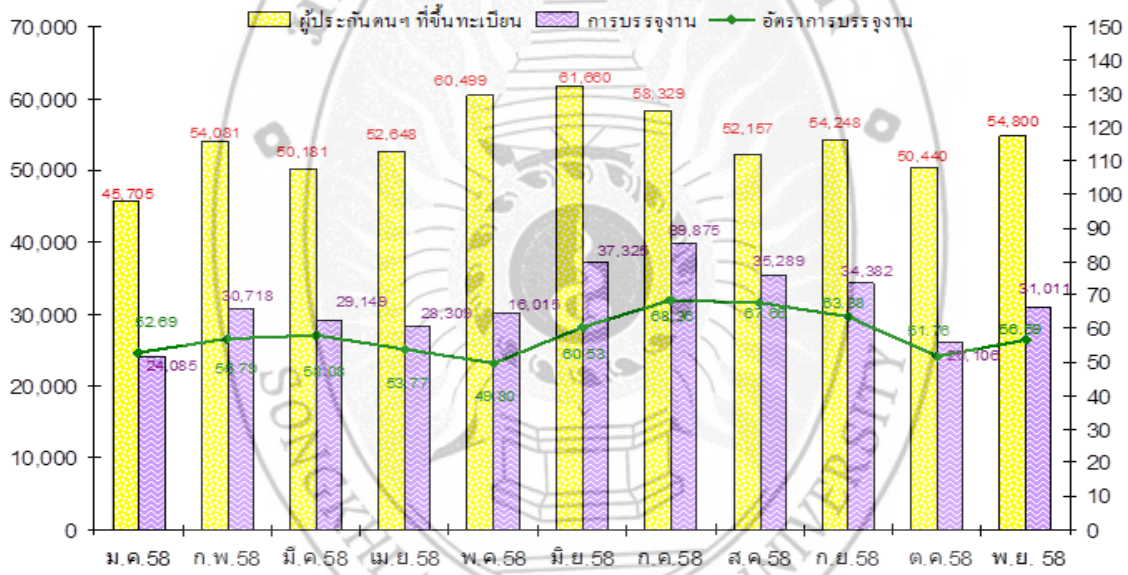


ภาพที่ 5 สาเหตุที่ลาออกจากงาน



ที่มา : กรมการจัดหางาน ธันวาคม 2558

ภาพที่ 6 เปรียบเทียบผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานและการบรรจุงาน ม.ค. – พ.ย. 2558

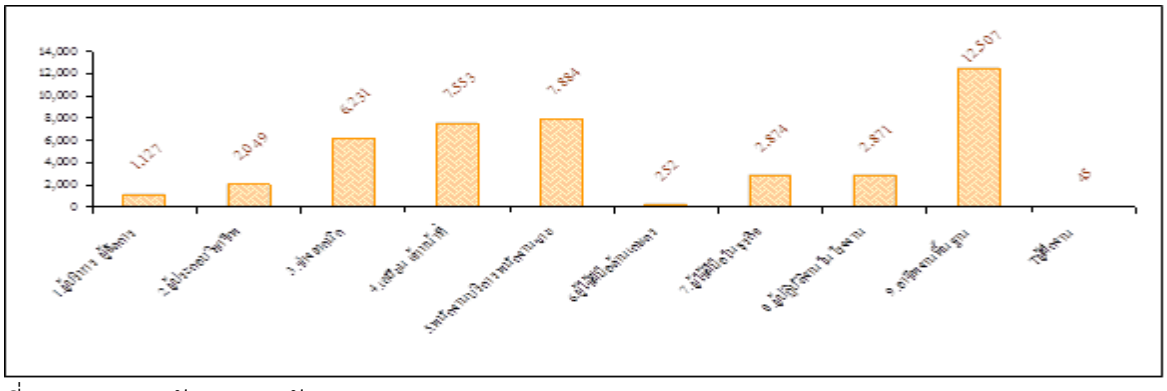


ที่มา : กรมการจัดหางาน ธันวาคม 2558

2.2.3.4 ความต้องการแรงงาน

ความต้องการแรงงานเดือนพฤศจิกายน 2558 ปรากฏว่ามีสถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานว่างมายังหน่วยงานของกรมการจัดหางาน จำนวน 43,393 อัตรา เป็นชาย จำนวน 7,943 อัตรา หญิง จำนวน 3,538 อัตรา และไม่ระบุ จำนวน 31,912 อัตรา และเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนพบว่าเพิ่มขึ้นจำนวน 4,459 อัตรา หรือเพิ่มขึ้น ร้อยละ 11.45 เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพ พบว่าอาชีพงานพื้นฐาน (แรงงานด้านการประกอบ แรงงานบรรจุภัณฑ์) มีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน 12,507 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 28.82 รองลงมาได้แก่ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 7,884 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 18.17 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 7,553 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 17.41

ภาพที่ 7 ความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพ เดือนพฤศจิกายน ปี 2558



ที่มา : กรมการจัดหางาน ธันวาคม 2558

ตารางที่ 4 ความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพ

หมวดอาชีพ	2558
	พฤศจิกายน
รวม	**43,393**
1. ผู้บริหาร ผู้จัดการ	1,127
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	2,049
3. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	6,231
4. เสมียน เจ้าหน้าที่	7,553
5. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	7,884
6. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	252
7. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	2,874
8. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรฯ	2,871
9. อาชีพงานพื้นฐาน	12,507
ผู้ฝึกงาน	45

ที่มา : กรมการจัดหางาน ธันวาคม 2558

2.2.3.5 ผลการปฏิบัติงานที่มีผลลัพธ์เป็นจำนวนเงินเดือนพฤศจิกายน 2558

การปฏิบัติงานที่มีผลลัพธ์เป็นจำนวนเงินเดือนพฤศจิกายน 2558 รวมทั้งหมดประมาณ 7,679,133,011 บาท (เจ็ดพันหกร้อยเจ็ดสิบเก้าล้านหนึ่งแสนสามหมื่นสามพันสิบเอ็ดบาท) โดยจำแนกเป็น

1) การให้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางานในเดือนพฤศจิกายน 2558 บรรจุงานให้กับผู้สมัครงานได้ 35,593 คน สร้างรายได้ให้กับผู้ที่ได้รับการบรรจุงานประมาณ 393,134,227 บาทต่อเดือน (ค่าจ้างเฉลี่ยในพื้นที่แต่ละประเภทอาชีพคูณด้วยจำนวนการบรรจุงานของเดือนนั้น ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลจากนายจ้างแจ้งกรมการจัดหางาน)

2) ผลการจัดเก็บค่าธรรมเนียมคนต่างด้าว ในเดือนพฤศจิกายน 2558 มีจำนวน 112,998,784 บาท เป็นการจัดเก็บค่าธรรมเนียมในการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักรที่ใช้บริการผ่านระบบ On-line (ข้อมูล ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน2558) จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

กลุ่มช่างฝีมือหรือชำนาญการ จำนวน 43,038,689 บาท

มาตรา 9 ทั่วไป	จำนวน	35,936,419	บาท
มาตรา 12 ส่งเสริมการลงทุน	จำนวน	7,102,270	บาท

กลุ่มที่มิใช่ช่างฝีมือหรือชำนาญการ	จำนวน	69,960,095	บาท
มาตรา 9 พิสูจน์สัญชาติ	จำนวน	34,184,770	บาท
มาตรา 9 นำเข้า	จำนวน	19,920,600	บาท
มาตรา 13 ชนกลุ่มน้อย	จำนวน	8,864,700	บาท
มาตรา 13 มติ ครม.	จำนวน	6,990,025	บาท

2.2.4 สวัสดิการแรงงาน

กระทรวงแรงงาน (2551) ได้กำหนดความหมายและขอบเขตของสวัสดิการแรงงานไว้ว่า เป็นการดำเนินการใดๆ ไม่ว่าด้วยนายจ้าง สหภาพแรงงาน ลูกจ้าง หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีคามมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่หมายรวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจที่ต้องดำเนินการ 3 ประการ กล่าวคือ 1) กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ 2) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ และ 3) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

สวัสดิการแรงงาน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดเป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่า เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ ซึ่งเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียด และรูปแบบของสวัสดิการที่สถานประกอบการต้องจัดให้มีแก่ลูกจ้าง โดยสรุปมีดังนี้

1.1 นายจ้าง ต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

1.2 นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง เมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ซึ่งในการปฐมพยาบาล หรือในการรักษาพยาบาลนั้น กำหนดให้สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล สถานที่ทำงานประเภทอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตามที่กล่าวมาแล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์

2) สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเป็นสวัสดิการเพิ่มเติม ที่กองสวัสดิการแรงงานได้นำเสนอเพื่อเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการพิจารณาจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับลูกจ้าง โดยแบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ได้ดังนี้

2.1 สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาทั้งใน และนอกเวลางาน การ

จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งใน และนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ เป็นต้น

2.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในค่าครองชีพ ได้แก่ การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือ สหกรณ์ร้านค้า การให้ชุดทำงาน ที่พัก บริการรถรับ-ส่ง เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเข้ากะ และการให้เงินช่วยเหลือตามโอกาสต่างๆ อาทิเช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ เป็นต้น

2.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือด้านออมของลูกจ้าง ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ได้แก่ การจัดสถานเลี้ยงดูบัตรของลูกจ้าง การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวลูกจ้าง การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การประกันชีวิตกลุ่มให้ลูกจ้าง

2.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ได้แก่ เงินบำเหน็จ เงินรางวัลทำงานนาน สิทธิ์ในการซื้อหุ้นของกิจการ กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

2.6 สวัสดิการนันทนาการ และสุขภาพอนามัย ได้แก่ การทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

2.3 ความพึงพอใจ

2.3.1 ความหมาย

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจโดยทั่วไปตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Satisfaction และยังมีผู้ให้ความหมายคำว่า “ความพึงพอใจ” พอสรุปได้ดังนี้

คณิต ดวงหัสดี (2537) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกชอบ หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้น จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

Gillmer (1965, 254 – 255 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี 2544, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร องค์ประกอบของแรงงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพึงพอใจนั้นได้แก่ ความรู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน ความรู้สึกว่าได้รับการยกย่องนับถือ และความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Morse (1955 อ้างถึงใน สันติ ธรรมชาติ, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความตึงเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อคราวใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ความเครียดน้อยลง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจ จากคำนิยามของ Morse ทำให้มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน โดยเน้นว่าความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนอง เช่น Hoy and Miskel กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของบุคคลด้วย Dessler อธิบายความพึงพอใจว่าเป็นระดับความรู้สึกต่อ

งานเพื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วทำให้มีผลต่องาน

Silmer (1984, 230 อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สุรปภา 2544, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นระดับขั้นตอนความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบของคนที่มีลักษณะต่าง ๆ ของงานรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Strauss (1980 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี 2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

Bemard (1968 อ้างถึงใน อำนวย บุญศรี, 2531) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นมาเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มิใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างกัน เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจที่จะร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

7. โอกาสที่จะร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในการทำงาน

Herzberg (1959, อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี 2544 , หน้า 19) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานโดยการสัมภาษณ์วิศวกรในเมืองพิทส์เบอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาทดลอง สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมีสององค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ

1.2 การได้การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygine Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา ดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาจาแต่มิได้รวมถึงการยอมรับนับถือ

2.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.8 สถานภาพการทำงาน ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน

2.9 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานความมั่นคงในองค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องและสถานภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

2.4 ความคาดหวัง

2.4.1 ความหมายของการคาดหวัง

ได้มีผู้กล่าวถึงในทรรศนะที่แตกต่างกันซึ่งจะนำมาเสนอไว้โดยสังเขป ดังนี้

Funk และ Wagnalls (1963: 239) ได้กล่าวถึงความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ว่าเป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าน่าจะเป็นอย่างที่คิดไว้

Hersey และ Blanchard (อ้างถึงใน ณภชนก, 2541: 11) กล่าวว่า ความคาดหวังคือการที่บุคคลรับรู้ถึงการปฏิบัติที่เหมาะสมตามบทบาทของตนเอง และรับรู้ถึงบทบาทของบุคคลอื่น และคาดหวังจะเป็นตัวบอกว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติอย่างไรเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ

Clay (1988:281) ได้กล่าวถึงความคาดหวังว่าเป็นความหวังที่แรงกล้าว่าบางสิ่งบางอย่างจะเกิดขึ้น หรือเป็นความเชื่อว่าบางสิ่งบางอย่างควรจะเกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้น

Mondy และคณะ (1990) ให้ความหมายของความคาดหวังว่า หมายถึง การคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ที่เคยประสบมาเป็นปัจจัยในการกำหนดความคาดหวัง

พจนานุกรมของ Oxford University (2001: 281) ได้ให้ความหมายของการคาดหวัง ว่าเป็น สภาวะทางจิต ซึ่งจะเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเป็นความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณของบุคคลที่คาดคะเนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะเกิดขึ้นจากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปความหมายของความคาดหวังได้ว่า ความคาดหวังเป็นสภาวะทางจิตอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นด้วยวิจารณญาณเกี่ยวกับการคาดคะเนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรจะมี ควรจะเป็นหรือควรจะเกิดตามความเป็นความเหมาะสมต่อสถานภาพ หรือสถานการณ์

ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์ (2530: 109) ให้ความหมายของการคาดหวังว่า หมายถึงความรู้สึกนึกคิด ถึงความเป็นไปได้อย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลบนพื้นฐานของประสบการณ์เดิม ของตนและความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติการณ์หรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตน หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่นในองค์การหรืออีกนัยหนึ่ง ความคาดหวังของบุคคลนั้นเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ หรือต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ความคิดดังกล่าวยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานว่าบุคคลเหล่านี้ควรจะแสดงอย่างไรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับงาน และตำแหน่งของตน แต่ละคนควรมีบทบาทและแสดงบทบาทอย่างไร

กล่าวโดยสรุป ความคาดหวัง มีความหมายโดยรวมว่า เป็นความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นการรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เห็นประจักษ์ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็นไปเพื่อการได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

Bandura (1977: 84-85) ได้เสนอลักษณะความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่งเกี่ยวกับปริมาณของความคาดหวัง (magnitude) กล่าวคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนจะแตกต่างไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง หรือแตกต่างกันในบุคคลเดียวกันเมื่อต้องทำงานสำเร็จถึงระดับไหนเมื่อถูกเสนองานที่มีระดับความยากแตกต่างกัน มิติที่สอง เกี่ยวกับการแผ่ขยาย (generality) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนอาจจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่น ในปริมาณที่แตกต่างกันได้ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้ มิติที่สาม เกี่ยวกับ ความเข้มหรือความมั่นใจ (strength) ถ้าความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนมีความเข้มน้อยจะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนลดน้อยลงแต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมากบุคคลจะมีความบากบั่น มานะพยายามแม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับความหวังบ้างก็ตาม

การใช้ความพยายามและความมุมานะในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลนั้น เป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามมากเท่าไรจะต้องใช้ความมุมานะพยายามที่จะต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใดและการที่บุคคลใช้ความพยายาม และความมุมานะในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ที่ผ่านมา ระดับผลงานที่บุคคลกำหนด หรือคาดหมายว่าจะทำได้ ผลตอบแทนหรือความพอใจที่จะได้ โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนนั้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง สรุปได้ว่าความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ ความมุ่งมั่น หรือการคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง เพื่อให้กระทำตามสิทธิหรือหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ถูกต้อง โดยมีมาตรฐานของตนเป็นเครื่องวัด ซึ่งการประเมินค่าของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกัน ก็อาจแตกต่างกันได้โดยความคาดหวังของบุคคลจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ

1. ประสบการณ์ที่ผ่านมา
2. ระดับผลงานที่บุคคลกำหนด หรือคาดหมายว่าจะทำได้
3. ผลตอบแทนหรือความพอใจที่จะได้
4. โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนนั้น

Vroom (1964 อ้างถึงใน สมยศ, 2538: 371-378) ได้ให้ข้อเสนอง่ายๆ ว่า โดยปกติคนจะพยายามที่จะได้ประโยชน์สูงสุด กล่าวอีกนัยหนึ่งคนเราจะมีทางเลือกหลายทาง และเขาก็จะเลือกทางที่เขาเชื่อว่าจะทำให้เขาได้รับรางวัลซึ่งต้องการมากที่สุด เช่น การไปทำงานกับการอยู่บ้าน ถ้าเขาเชื่อว่าการไม่ไปทำงานหรือการอยู่กับบ้านจะนำไปสู่สิ่งที่ดีมากกว่าการไปทำงาน เขาก็จะเลือกการไม่ไปทำงาน เพราะคาดว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการมากกว่าการไปทำงาน

องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังอยู่ 2 ประเด็น คือ

1. การคาดหมายล่วงหน้าว่าจะมีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างในการที่เขาเลือกกระทำเช่นนั้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นการประมาณการล่วงหน้าถึงความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้น
2. ทฤษฎีนี้จะรวมถึง 2 ปัจจัย สำคัญ คือ

2.1 ความคาดหมายในอัตถประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น (Expectancy)

2.2 คุณค่าหรือความพอใจหรือความชอบที่มีต่ออัตถประโยชน์นั้น (Valences)

จากทฤษฎีความคาดหวัง ได้ให้ข้อเสนอ 2 ประการ คือ

1. ทำนายการเลือกของคน เช่น อาชีพ อะไรที่คนจะเลือก หรือคนจะใช้ความพยายามในการทำงานมากน้อยเพียงใด

2. ทำนายทัศคติเกี่ยวกับการทำงานของคนงาน

ผลรวมของ E และ V (EV) จะเป็นเครื่องช่วยให้คนตัดสินใจว่าเขาควรจะเลือกอะไร ถ้าหากว่าทางเลือกบางอย่างนำไปสู่บางสิ่งบางอย่างที่จะให้อัตถาประโยชน์หรือผลตอบแทนสูง แต่เป็นสิ่งที่เขไม่ชอบ หรือบางสิ่งบางอย่างที่เขาชอบและให้ผลตอบแทนสูง

สิ่งที่คนงานพิจารณาในการทำงาน มี 3 ประเด็น ดังนี้

1. ความคาดหมายต่อรางวัลที่เขาจะได้รับ คนเราจะเลือกทำในสิ่งที่เขาคิดว่าเขาจะได้รับอะไร ไม่ใช่เลือกในสิ่งที่เขาได้รับรางวัลแล้วในอดีต

2. รางวัลจำเป็นจะต้องผูกพันอย่างใกล้ชิด กับพฤติกรรมที่องค์การต้องการ เช่น ตรงต่อเวลา มีความตั้งใจทำงาน การทำงานหนักก็จะได้รับรางวัลอย่างเปิดเผยและสม่ำเสมอ

3. ความนิยมของคนแตกต่างกัน รางวัลก็ควรแตกต่างกันด้วย องค์การต่าง ๆ จึงพยายามที่จะสร้างผลตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และผลตอบแทนที่องค์การได้รับให้สอดคล้องกัน ซึ่งเทคนิคนี้จะช่วยเพิ่มระดับของแรงจูงใจของคนงานให้สูงขึ้น

Adams (อ้างถึงใน สมยศ, 2538: 379-380) ได้เสนอเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสิ่งที่แลกเปลี่ยนกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการจูงใจมากขึ้นบางครั้งคนจะมี ซึ่งเขาจะใช้ในการวัดว่าอะไรที่เขาควรทำ ทฤษฎีนี้อธิบายว่า คนจะเลือกทางเลือก ซึ่งมีลักษณะ “Fair Exchange” องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีดังนี้

1. reward สิ่งที่ตอบสนองความต้องการ

2. cost กิจกรรมต่าง ๆ ที่เขาจะต้องทำเพื่อได้รับผลประโยชน์ เช่น ความเหนื่อย ความวิตกกังวล

3. outcome หมายถึง reward – cost ถ้าผลลัพธ์เป็นบวกก็เป็นกำไร ถ้าผลลัพธ์เป็นลบก็จะเป็นขาดทุน

4. comparison level คนจะเปรียบเทียบ outcome กับ alternative (ทางเลือก) และ เลือก outcome ที่แสดงถึง “Fair Exchange”

องค์ประกอบที่ใช้ในการเปรียบเทียบนั้น ได้แก่ ระดับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน กล่าวคือเขาจะมองว่าเขาทำงานหนักเท่าไร และเขาได้รับสิ่งตอบแทนแค่ไหน และเขาจะเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ที่ทำงานเหมือนกับเขาถ้าจะพูดในแง่ของความเท่าเทียมกันแล้ว ถ้าหากมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยระหว่างสิ่งที่มาเปรียบเทียบกัน ก็จะสามารถทำนายได้ว่าคนจะรู้สึกสบายกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และก็จะไม่เปลี่ยนงาน

เมื่อใดก็ตามที่คนงานรู้สึกว่า input ที่เขาลงทุนไปนั้นมากเกินไป เมื่อเทียบกับ outcomes และ internal standard เขาจะรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลต่ำ under reward ซึ่งเป็นการไม่เป็นธรรม ในที่สุดเขาก็จะกระทำสิ่งต่อไปนี้

1. ลด input

2. เพิ่ม outcome

3. เปลี่ยน internal standard

แต่ถ้าเขารู้สึกว่า outcomes ที่ได้รับมากเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับ input เขาก็จะเกิดความรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลสูง (over reward) ซึ่งเป็นการไม่เป็นธรรม ในที่สุดเขาจะกระทำสิ่งต่อไปนี้

1. เพิ่ม input
2. ลด outcome (ยอมรับการจ่ายค่าจ้างน้อยลง)
3. เปลี่ยน internal standard

ดังนั้น ข้อสำคัญ ก็คือ ถ้าหากมีความสอดคล้องกันระหว่าง input และ outcome แล้วและคนงานเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อเขาแล้ว เขาก็จะรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับความเป็นธรรม มีการวิจัยแบบทดลอง โดยใช้เงินเดือนเป็นเงื่อนไขพบว่า เมื่อคนงานอยู่ในภาวะ under reward เขาก็จะลดความพยายามลงเมื่อคนงานอยู่ในภาวะ over reward เขาก็จะเพิ่มความพยายามมากขึ้น

นอกจากนี้ในการทดลองแบบ incentive plan หรือค่าจ้างตามรายชิ้น พบว่า เมื่อคนรับรู้ว่าเขาอยู่ในภาวะ under reward เขาก็จะลดคุณภาพของ output แต่ถ้าคนงานรับรู้ว่าเขาอยู่ในภาย over reward เขาก็จะพยายามเพิ่มคุณภาพของงาน ดังนั้น การที่คุณภาพของ output ตามระบบค่าจ้างเพิ่มหรือลด ขึ้นอยู่กับการเพิ่มหรือลดความไม่เท่าเทียมด้วย เพราะฉะนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับ Equity Theory จะสามารถทำนายถึงการเปลี่ยนแปลงในแง่ปริมาณและคุณภาพ

อนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกไม่เป็นธรรม (unequity) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการลาออกจากงาน นอกจากนี้ under reward ยังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า over reward แต่เมื่อไรก็ตามถ้าหากเขาได้รับ under reward แล้ว เขามักจะเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างไรก็ตาม ถ้าหากคนใดคนหนึ่งได้รับกำไรจาก reward มากเกินไปก็อาจจะต่อเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานของเขา

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีนี้แตกต่างจาก Expectancy Theory เล็กน้อย กล่าวคือ Equity Theory ให้ข้อเสนอว่า คนจะใช้ความสามารถ หรือความพยายามในการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเขาคิดว่างานนั้นมีความเป็นธรรมแค่ไหน ทฤษฎีนี้มิได้แย้งว่าคนจะต้องได้รับรางวัลในระดับสูงสุดดังที่ Expectancy Theory กล่าวไว้

ดังนั้น Expectancy Theory จึงทำนายว่าคนจะเลือกทำงานที่จะนำมาซึ่งรางวัลให้เขามากที่สุด ขณะที่ Equity Theory ทำนายว่าระดับความสามารถที่จะใช้นั้นขึ้นอยู่กับระดัยของความเป็นธรรมของรางวัลที่ได้รับ งมีข้อควรคำนึง 2 ประการ คือ

1. องค์การจะต้องให้รางวัลแก่คนด้วยความเป็นธรรม เมื่อคนรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมเขาก็จะไม่พอใจ อาจจะลดความพยายามหรือลาออกจากงาน

2. สิ่งสำคัญในการพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันนั้น คนงานจะมองดูรางวัลในลักษณะเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ มากกว่าที่จะใช้เกณฑ์ของตนเองคนเดียว กล่าวคือ องค์การมิใช่จะให้ความสำคัญที่ว่า คนเราต้องการรางวัลแค่ไหน หากแต่องค์การจะต้องคำนึงว่าคนเราต้องการรางวัลแค่ไหนเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ซึ่งทำงานเช่นเดียวกับเขา ความสำคัญจึงอยู่ที่การเปรียบเทียบเชิงสังคม หรือเปรียบเทียบระหว่างบุคคลไม่ใช่จำนวนเงินสุทธิที่เขาได้รับ (absolute amount)

Locke (อ้างถึงใน สมยศ, 2538: 381-382) ได้ให้ข้อเสนอว่า คนงานมีเป้าหมายที่แน่นนอน ซึ่งเขาเป็นผู้ตั้งขึ้นเอง และเป้าหมายนั้นมีอิทธิพลต่อการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย

intention or conscious goals หมายถึง เป้าหมายของบุคคลที่จะบอกให้รู้ว่า เขากำลังต้องการอะไร (ยิงเป้าไหน)

task goals หมายถึง มาตรฐานในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นอันเดียวกับ goals ก็ได้

goal acceptance หมายถึง degree ซึ่งทำให้ task goal กลายเป็น conscious goal

goal commitment หมายถึง จำนวนของผลกำลังที่เขาใช้ไปเพื่อบรรลุเป้าหมาย

Locke ให้ข้อเสนอว่า เป้าหมายที่ยากดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย แต่เป้าหมายนั้นจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติ ดังนั้น จึงคาดหวังได้ว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย จะช่วยให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิผลมากกว่าเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแต่ฝ่ายเดียวเพราะการมีส่วนร่วมควรจะเพิ่ม commitment และ acceptance ซึ่งปรากฏว่าเป้าหมายที่กำหนดโดยบุคคลจะมีพลังมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม และเป้าหมายที่มีผลกระทบต่อ intention ของบุคคลก็เป็นสิ่งสำคัญตลอดจนเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง (specific) และชัดเจนนั้นมีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ส่วนเป้าหมายรวม (general goal) เช่น “ do your best ” จะไม่บรรลุผล

ทฤษฎีนี้จึงแตกต่างจาก Expectancy Theory และ Equity Theory กล่าวคือ Locke ให้ข้อคิดว่า แม้สิ่งจูงใจหรือรางวัลจะมีผลต่อการยอมรับและการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานก็ตามแต่ก็มิใช่ปัจจัยสำคัญ เป้าหมายต่างหากที่เป็นปัจจัยสำคัญ การที่คนเราจะเปรียบเทียบผลตอบแทนของเขากับคนอื่นๆ หรือการคาดหวังจะได้รับผลตอบแทนสูงสุดก็ตอเมื่อสิ่งเหล่านี้มีผลต่อเป้าหมาย เป้าหมายยังเป็นสาเหตุของแรงจูงใจ มิใช่รางวัลเป็นสาเหตุดังที่เข้าใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวังของคนงานในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

2.5 ความผูกพันต่อองค์การ

2.5.1 ความหมายของความผูกพันต่องอค์กร

Buchanan (1974: 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และ มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดย การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Porter (1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การจาก

1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้องค์การ
3. ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Steers (1977: 46) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นโดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ
3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การต่อไป

Mathis และ Jackson (2002:23) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึงระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานและความต้องการที่จะทำงานในองค์การ จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

Muchinsky (1993:283) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์การ

Spector (1996:236) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องกันต่องานที่ทำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมาก

Schultz และ Schultz (1998:268)ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับของความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่

2.5.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ และยังเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติการเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์การปรารถนาซึ่งยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

ภรณี (2529: 97) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์การ จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทาง ที่สามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอ สมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Buchanan II (1974: 534) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์การ เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

Steers (1977: 48) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์การได้ดีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจ ในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การ ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็จะอยู่ได้อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

2.5.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การ นักวิชาการหลายท่านได้มีการศึกษาและต่างก็พยายาม ที่จะหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาจะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วนก็ตาม แต่จากผลสำรวจเอกสารและงานวิจัยต่างๆพบว่าตัวแปรต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้นั้น น่าสนใจ และสามารถนำมาอธิบายความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

Sheldon (1971: 144) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ คือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Hrebiniak and Alutto (1972: 566) ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความไม่รู้สึกก้าวหน้าในการทำงาน

Lee (1971: 213) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

Steers (1977: 47) ได้รวบรวมผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน แล้วนำมาสร้างกรอบความคิดเพื่อศึกษาถึงที่มา หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลที่ตามมาของการมีความผูกพันต่อองค์การได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Commitment)

ภาพที่ 8 แบบจำลองของ Steers

<u>ลักษณะส่วนบุคคล</u>	<u>ลักษณะของงาน</u>	<u>ประสบการณ์ในงาน</u>
- เพศ - อายุ - ระดับการศึกษา - สถานภาพสมรส - ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ - ระดับตำแหน่ง	- ความอิสระในการทำงาน - ความหลากหลายของงาน - ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน - งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น - ผลป้อนกลับของงาน - ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า	- ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ - ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ - ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ - ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การ - ความพึ่งพิงได้ขององค์การ

ที่มา: Steers (1977: 77)

จะเห็นว่า Steers ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์การไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้ เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความมั่นคงและ น่าเชื่อถือขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความพึ่งพิงได้ขององค์การ

จากแบบจำลองของ Steers ดังกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา

2.6 อุตสาหกรรมถุงมือยาง

ปัจจุบันทั่วโลกมีความต้องการใช้ถุงมือยางเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะที่ใช้ในทางการแพทย์ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคสายพันธุ์ใหม่เกิดขึ้น ทำให้อัตราการใช้ถุงมือยางในวงการแพทย์มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากถุงมือทางการแพทย์แล้ว ถุงมือที่ใช้ในอุตสาหกรรมและถุงมือที่ใช้ในครัวเรือน ก็มีความต้องการใช้เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน เนื่องจากการคำนึงถึงสุขภาพอนามัยที่ดี เช่น การใช้ถุงมือในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารแปรรูป การใช้ภายในครัวเรือน เป็นต้น ปัจจุบันถึงแม้ไทยจะเป็นผู้ผลิตและส่งออกยางธรรมชาติเป็นอันดับหนึ่งของโลก มีข้อได้เปรียบทางด้านวัตถุดิบ แต่อย่างไรก็ตาม กระแสความต้องการถุงมือยางสังเคราะห์มีมากขึ้น ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากประเด็นการแพ้โปรตีนในยางธรรมชาติ ฉะนั้นในอนาคตสัดส่วนการใช้ถุงมือยางสังเคราะห์อาจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้มีการใช้น้ำยางธรรมชาติที่ลดลง

2.6.1 ประเภทของถุงมือยาง

ถุงมือยางแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) ถุงมือยางที่ใช้ในการแพทย์ ประกอบด้วย

1.1 ถุงมือยางตรวจโรค ถุงมือนี้จะมีชนิดแบบที่มีแป้ง (Powdered) และไม่มีแป้ง (NonPowdered) ถุงมือชนิดนี้มีความบาง กระชับมือ ความยาวอยู่แค่ข้อมือ การผลิตต้องออกแบบให้เหมาะกับการใช้งาน คือสวมใส่ง่าย และเป็นถุงมือที่ใช้ครั้งเดียวแล้วทิ้ง เพื่อป้องกันการกระจายของเชื้อโรค ราคาจะถูกกว่าถุงมือที่ใช้ในงานศัลยกรรม

1.2 ถุงมือยางศัลยกรรม ถุงมือชนิดนี้จะมีเนื้อบาง แข็งแรง ยาวถึงข้อศอก ขั้นตอนการผลิตที่สำคัญคือกระบวนการฆ่าเชื้อ ซึ่งต้องใช้รังสีแกมมา ทำให้มีราคาค่อนข้างแพง การบรรจุหีบห่อจะมีความประณีตกว่าถุงมือแบบอื่น เนื่องจากต้องปลอดเชื้อ 100% ต้องสะดวกเวลาแกะใช้ และปกติจะไม่มีการนำกลับมาใช้ใหม่

2) ถุงมือยางที่ใช้ในงานบ้าน

ถุงมือชนิดนี้จะมีขนาดใหญ่ แข็งแรงทนทาน เนื้อหนากว่าถุงมือยางที่ใช้ในการแพทย์ เนื่องจากต้องสัมผัสกับน้ำผงซักฟอก หรือน้ำยาทำความสะอาดต่าง ๆ จะออกแบบให้มีอายุใช้งานได้นาน และมักมีการออกแบบให้มีสีสันสวยงาม สวมใส่สบาย นุ่มมือ บรรจุหีบห่ออย่างประณีตสวยงาม เพื่อดึงดูดแม่บ้าน เพราะเป็นสินค้าอุปโภคบริโภค ต่างจากถุงมือที่ใช้ในการแพทย์

3) ถุงมือยางที่ใช้ในอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมอาหาร ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ถุงมือประเภทนี้จะมีขนาดใหญ่ แข็งแรง ดูเทอะทะ ไม่สวยงาม แต่ต้องมีความทนทานต่อการใช้งานในโรงงานอุตสาหกรรม การบรรจุหีบห่อไม่จำเป็นต้องสวยงาม เนื่องจากไม่ใช่สินค้า สำหรับผู้บริโภค

2.6.2 กระบวนการผลิตถุงมือยาง

กระบวนการผลิตถุงมือยางใช้เทคนิคการจุ่มโดยใช้สารช่วยน้ำยางจับตัว (coagulant dipping) ซึ่งมีหลักการทั่วไป คือ จุ่มแบบหรือแม่พิมพ์ (former) ลงในสารช่วยจับตัวก่อน แล้วจึงจุ่มแบบที่มีสารดังกล่าวเคลือบผิวแล้วลงในน้ำยางคอมพาวด์ จนเกิดการฟอร์มเจลยางแบบบางๆ บนผิวแบบ แล้วจึงยกแบบขึ้นจากน้ำยางคอมพาวด์เพื่อผ่านไปที่กระบวนการขั้นต่อไป โดยทั่วไปถุงมือยางมี 2 ชนิด คือ ชนิดที่มีแป้ง (powdered gloves) และชนิดไม่มีแป้ง (powder-free gloves) โดยถุงมือชนิดที่มีแป้งจะสวมใส่ได้ง่ายเพราะแป้งในถุงมือนอกจากจะทำหน้าที่หล่อลื่นแล้ว ยังดูดซับความชื้นขณะที่เราสวมใส่ถุงมือด้วย อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่แพ้แป้งก็สามารถเลือกใช้ถุงมือชนิดที่ไม่มีแป้งได้

2.6.3 อุตสาหกรรมถุงมือยาง ประกอบด้วย

1) ผู้ประกอบการ

จากการสำรวจข้อมูลผู้ประกอบการถุงมือยาง ปี 2557 ภายใต้โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและไม้ยางพารา โดยเริ่มจากการรวบรวมรายชื่อผู้ประกอบการฯ จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ส านักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และศูนย์วิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรมยางไทย มีผู้ประกอบการถุงมือยางที่สำรวจได้ทั้งสิ้น 65 ราย เมื่อแบ่งขนาดของผู้ประกอบการตามทุนจดทะเบียนพบว่ากว่าร้อยละ 58 ของผู้ประกอบการถุงมือยางเป็น SME โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่กระจายตัวอยู่ในภาคกลางและภาคใต้เป็นหลักที่ร้อยละ 40 และ 36 ตามลำดับ รองลงมาคือภาคตะวันออกที่ร้อยละ 20 ส่วนภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนที่เท่ากันคือร้อยละ 2 ขณะที่จำนวนแรงงานส่วนใหญ่กระจายตัวอยู่ในภาคใต้และภาคตะวันออก คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 40 และ 32 ตามลำดับ รองลงมาคือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ ที่ร้อยละ 24.2 และ 0.4 ตามลำดับ สาเหตุที่ทำให้มีจำนวนแรงงานส่วน

ใหญ่อยู่ในภาคใต้และภาคตะวันออกเป็นหลัก เนื่องจากใกล้แหล่งวัตถุดิบ คือยางธรรมชาติ อีกทั้งภาคใต้และภาคตะวันออกมีสัดส่วนจำนวนผู้ประกอบการขนาดใหญ่อยู่ที่ร้อยละ 46 และ38 ตามลำดับ ขณะที่ภาคกลางมีจำนวนผู้ประกอบการที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่เพียงร้อยละ 23 เท่านั้น

2) สภาวะการผลิตและการค้า

ประเทศไทยมีการผลิตถุงมือยางทั้ง 3 ประเภทคือ ที่ใช้ในทางการแพทย์ ถุงมือยางที่ใช้ในงานบ้าน และถุงมือยางที่ใช้ในอุตสาหกรรม โดยในปี 2557 ไทยมีการผลิตถุงมือยางดังกล่าวทั้งหมดประมาณ 15,110 ล้านคู่ โดยผลผลิตถุงมือยางของไทยประมาณร้อยละ 98 ผลิตเพื่อการส่งออก (ประมาณ 14,810 ล้านคู่) และใช้ในประเทศเพียงร้อยละ 2 (ประมาณ 300 ล้านคู่) โดยประเภทถุงมือยางที่ไทยมีการผลิตและส่งออกซึ่งส่วนใหญ่เป็นถุงมือที่ใช้ในการแพทย์ หรือคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 90 ของถุงมือยางทั้งหมด

3) การส่งออกและตลาดส่งออก

ประเทศไทยเป็นประเทศผู้ส่งออกถุงมือยางเป็นอันดับ 2 รองจากมาเลเซีย การส่งออกถุงมือยางของประเทศไทย โดยในปี 2557 พบว่ามีการส่งออกสูงถึง 1,105 ล้านเหรียญสหรัฐ และเมื่อพิจารณาในช่วง 6 ปีที่ผ่านมา พบว่าการส่งออกถุงมือยางของไทยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสมประมาณร้อยละ 11 ถุงมือยางส่วนใหญ่ถูกส่งออกไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากการตื่นตัวของการป้องกันโรคระบาด รักษาสุขอนามัย และการขยายตัวของสาธารณสุข โดยมีมูลค่าการส่งออกสูงถึง 547 ล้านเหรียญสหรัฐ หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ของการส่งออกถุงมือยางทั้งหมดของไทย รองลงมาคือเยอรมัน และญี่ปุ่น ที่ร้อยละ 8 และ 6 ตามลำดับ

4) การเปรียบเทียบอุตสาหกรรมถุงมือยางไทยกับมาเลเซียทางด้านความสามารถในการแข่งขัน สามารถแบ่งประเด็นการเปรียบเทียบได้ดังนี้

(1) วัตถุดิบ

วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิตถุงมือยาง คือน้ำยางธรรมชาติ และน้ำยางไนไตร โดยไทยมีข้อได้เปรียบในเรื่องของยางธรรมชาติ เนื่องจากเป็นผู้ผลิตและส่งออกยางธรรมชาติเป็นอันดับ 1 ของโลก ขณะที่มาเลเซียยังต้องนำเข้ายางธรรมชาติจากไทย เนื่องจากในอดีตมาเลเซียเคยเป็นประเทศที่ผลิตยางพาราสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งของโลก แต่ในปัจจุบันได้กลายเป็นผู้ผลิตอันดับสี่ของโลกจากการลดพื้นที่เพาะปลูกอันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตเช่น สภาพภูมิอากาศแปรปรวน การขาดแคลนแรงงาน และรัฐบาลออก นโยบายส่งเสริมพืชเศรษฐกิจชนิดอื่นแทน เป็นต้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตยางพาราที่ลดลงของประเทศ สำหรับยางสังเคราะห์ หรือน้ำยางไนไตรที่ใช้ในการผลิตถุงมือยางนั้น แม้ไทยและมาเลเซียจะมีการผลิตน้ำยางไนไตรแต่ก็ไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงต้องพึ่งการนำเข้าจากต่างประเทศ โดยไทยนำเข้าน้ำยางไนไตรจากต่างประเทศเฉลี่ย 1,052 เหรียญสหรัฐต่อตัน ขณะมาเลเซียนำเข้าน้ำยางไนไตรจากต่างประเทศเฉลี่ย 1,074 เหรียญสหรัฐต่อตัน จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าในด้านวัตถุดิบหลักของการผลิตถุงมือยาง ไม่ว่าจะเป็นน้ำยางข้น หรือน้ำยางไนไตร ไทยยังได้เปรียบในเรื่องของราคาวัตถุดิบที่มีราคาต่ำกว่าประเทศคู่แข่งคือมาเลเซีย โดยเฉพาะในส่วนของน้ำยางข้น

(2) ค่าแรงงาน

ค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทย คือวันละ 300 บาท ขณะที่ค่าแรงขั้นต่ำของมาเลเซียคือ 900 ริงกิตต่อเดือน หรือวันละประมาณ 344 บาท (ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์) ดังนั้นประเทศไทยจึงถือว่ามีข้อได้เปรียบในเรื่องค่าแรงงาน เนื่องจากมาเลเซียมีค่าแรงขั้นต่ำสูงกว่าไทยประมาณร้อยละ 14

(3) ค่าพลังงาน (ค่าแก๊สหุงต้ม)

ค่าพลังงาน คือค่าแก๊สหุงต้ม ซึ่งเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง ซึ่งใช้ในกระบวนการอบ โดยมาเลเซียมีค่าแก๊สหุงต้มอยู่ที่ 20 บาทต่อกิโลกรัม ขณะที่ไทยมีค่าแก๊สหุงต้มอยู่ที่ 26 บาทต่อกิโลกรัม จะเห็นว่ามาเลเซียมีค่าต้นทุนด้านแก๊สหุงต้มถูกกว่าไทยอยู่ถึงร้อยละ 30

(4) ค่าดัชนีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ

การค้าระหว่างประเทศและการจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติในระบบเศรษฐกิจจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อการผลิตและการค้าระหว่างประเทศตั้งอยู่บนพื้นฐานความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบของระบบเศรษฐกิจนั้นๆ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของประเทศใดประเทศหนึ่งในการผลิตสินค้าและบริการด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าประเทศอื่นๆ โดยใช้หลักของการเปรียบเทียบส่วนแบ่งการส่งออกของสินค้าชนิดหนึ่งจากการส่งออกทั้งหมดของประเทศนั้นกับส่วนแบ่งของการส่งออกสินค้าชนิดดังกล่าวจากการส่งออกทั้งหมดของโลก

(5) เทคโนโลยีการผลิต

นอกเหนือจากเรื่องวัตถุดิบ เทคโนโลยี หรือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตถุงมือยางก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งสำหรับอุตสาหกรรมเนื่องจาก เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงก็จะสามารถลดเวลา และต้นทุนการผลิตลงได้

(6) ส่วนแบ่งทางการตลาด

มาเลเซียเป็นประเทศผู้ผลิตและส่งออกถุงมือยางเป็นอันดับ 1 ของโลก โดยมีส่วนแบ่งการตลาดในการส่งออกในปี 2557 สูงถึง 3,271 ล้านเหรียญสหรัฐ หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 51 ของการส่งออกทั้งหมดของโลก รองลงมาคือไทย มีการส่งออกอยู่ที่ 1,105 ล้านเหรียญสหรัฐ หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 17 โดยทั้งมาเลเซียและไทย มีสหรัฐอเมริกาเป็นลูกค้าหลัก และมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสมของการส่งออกในช่วง 6 ปีที่ผ่านมา ใกล้เคียงกันคือที่ร้อยละ 10 และ 11 ตามลำดับ ซึ่งใกล้เคียงกับอัตราการขยายตัวเฉลี่ยของความต้องการใช้ถุงมือยางของโลกที่ร้อยละ 10 อย่างไรก็ตามมูลค่าการส่งออกถุงมือยางของมาเลเซียยังสูงกว่าไทยอยู่มากหรือประมาณ 3 เท่าของไทย

(7) การวิจัยและพัฒนา

เนื่องจากประเทศมาเลเซียมีการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ถุงมือยางของมาเลเซียมีคุณภาพสูง และตรงตามความต้องการของประเทศคู่ค้า เช่น ถุงมือผ่าตัด ถุงมือทนการเจาะทะลุที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม และการพัฒนาถุงมือยางที่มีปริมาณสารโปรตีนต่ำเพื่อแก้ปัญหาการแพ้สารโปรตีนในถุงมือยาง

(8) การส่งเสริมจากภาครัฐ

เนื่องจากรัฐบาลมาเลเซียมีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมถุงมือยางอย่างจริงจังโดยเฉพาะการให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษี เช่น การยกเว้นภาษีนำเข้าวัตถุดิบ และภาษีนำเข้าเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต รวมถึงการจัดตั้ง Malaysian Rubber Export Council เพื่อช่วยเหลือผู้ส่งออกในการรุกตลาดส่งออกใหม่และขยายตลาดส่งออกเดิม ส่งผลให้ผู้ส่งออกถุงมือยางของมาเลเซียสามารถจำหน่ายถุงมือยางผ่านตัวแทนจำหน่ายรายใหญ่ของประเทศคู่ค้าได้โดยตรง

2.7 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

อาเซียน (ASEAN) มาจากคำว่า Association of South-East Asian Nations แปลว่า ประชาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งกระทรวงการต่างประเทศใช้คำนี้ ส่วนราชบัณฑิตยสถานบัญญัติใช้คำว่า สมาคมแห่งประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วยชาติในประเทศภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จำนวน10 ประเทศ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรือ ASEAN มีจุด กำเนิดแรกเริ่มจากปัจจัยสำคัญของการเมืองในภูมิภาคแถบนี้ที่เกิดจากระบอบคอมมิวนิสต์ในบางประเทศเช่น ลาว กัมพูชา และเวียดนาม เพื่อมิให้เกิดการแทรกซึมของลัทธิคอมมิวนิสต์จึงส่งผลให้เกิดการรวมตัวของประเทศโลกเสรีที่มุ่งก่อตั้งเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับภูมิภาคแรกเริ่มมี 3 ประเทศคือไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ก่อตั้งเป็นสมาคม ASA (Association of Southeast Asians) ภายหลังมีการลงนามในปฏิญญากรุงเทพฯ(Bangkok Declaration) เมื่อวันที่8 สิงหาคม 2510 จัดตั้งเป็น ASEANโดยเริ่มแรกจัดตั้งโดยประเทศสมาชิก 5 ประเทศ คือ ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์เรียกว่า กลุ่ม “Upper 5 Countries” ภายหลังประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคได้เริ่มสนใจสมัครเป็นสมาชิกสมาคมอาเซียนเพิ่มเติม เรียกว่า กลุ่ม “ Lower 5 Countries” ประกอบด้วย บรูไนดารุสซาลาม เป็นสมาชิกเมื่อ7 มกราคม 2527, เวียดนาม เป็นสมาชิกเมื่อ28 กรกฎาคม 2538, ลาวและ พม่า เป็นสมาชิกเมื่อ 23 กรกฎาคม 2540, และกัมพูชา เป็นสมาชิกเมื่อ30 เมษายน 2542 ทำให้ปัจจุบันสมาชิกของสมาคมอาเซียนมีจำนวนทั้งหมด 10 ประเทศ

2.7.1 เป้าหมายของประชาคมอาเซียน

การจัดตั้งประชาคมอาเซียนนั้นได้กำหนดเป้าหมายในการรวมตัวกันของทั้ง 10 ประเทศให้ได้ภายในปี พ.ศ. 2558 ทั้งนี้ได้มีการกำหนดเป้าหมายของความเป็นประชาคมอาเซียนโดยแบ่งออกเป็น 3 เสาหลักสำคัญดังนี้

1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political Security Community: APSC)โดยมุ่งส่งเสริมความร่วมมือในด้านการเมืองและด้านความมั่นคงเพื่อเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาคเพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธีทั้งนี้เพื่อรองรับการเป็นประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) โดยอาเซียนรวมกลุ่มทางด้านเศรษฐกิจ เป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายในปีพ.ศ. 2553โดยเป้าหมายให้มีตลาดการค้า และฐานการผลิตเดียวกัน และมีการเคลื่อนย้ายสินค้าการบริการการลงทุน การเงินและแรงงานฝีมืออย่างเสรี

3) ประชาคมวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio Culture Community: ASCC) โดยมุ่งหวังประโยชน์จากการรวมตัวกันเพื่อทำให้ประชาชนอยู่ดีกินดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีความร่วมมือเฉพาะด้าน (Functional Cooperation) ภายใต้สังคมและวัฒนธรรมที่ครอบคลุมหลายด้านได้แก่ เยาวชน การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สิทธิมนุษยชน สาธารณสุขวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สตรีแรงงาน ขจัดความยากจน สวัสดิการสังคมและการพัฒนาวัฒนธรรมและสารนิเทศกิจการพลเรือน การตรวจคนเข้าเมืองและกงสุล ยาเสพติดและการจัดการภัยพิบัติ โดยมีคณะทำงานอาเซียนดำเนินความร่วมมือในแต่ละด้าน

2.7.2 ประชาคมเศรษฐกิจของอาเซียน (AEC)

การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจของอาเซียน มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ โดยมุ่งให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า การบริการ การลงทุน เงินทุน การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในปี 2558 มุ่งที่จะจัดตั้งให้อาเซียนเป็นตลาดเดียวและเป็นฐานการผลิต หรือ Single market and production base นั่นคือจะต้องมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรี สามารถดำเนินกระบวนการผลิตที่ไหนก็ได้ โดยสามารถใช้ทรัพยากรจากแต่ละประเทศ ทั้งวัตถุดิบและแรงงานมาร่วมในการผลิต มีมาตรฐานสินค้า กฎเกณฑ์ กฎระเบียบเดียวกัน โดยจะริเริ่มกลไกและมาตรการใหม่ๆ ในการปฏิบัติตามข้อริเริ่มทางเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว และให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน คือ กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม (CLMV) เพื่อลดช่องว่างของระดับการพัฒนาและช่วยให้ประเทศเหล่านี้เข้าร่วมในกระบวนการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายด้านการเงินและเศรษฐกิจมหภาค ตลาดการเงิน และตลาดเงินทุน การประกันภัยและภาษีอากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม กรอบความร่วมมือด้านกฎหมาย การพัฒนาความร่วมมือด้านการเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือ ทั้งนี้อาเซียนได้ตกลงที่จะเปิดเสรีด้านการค้าสินค้าและการค้าบริการให้เร็วขึ้นกว่ากำหนดการเดิม ในสาขาสินค้าและบริการสำคัญ 12 สาขา เพื่อเป็นการนำร่อง และส่งเสริมการ outsourcing หรือการผลิตสินค้า โดยใช้วัตถุดิบและชิ้นส่วนที่ผลิตภายในอาเซียน ซึ่งเป็นไปตามแผนการดำเนินการเพื่อมุ่งไปสู่การเป็น AEC และได้มอบหมายให้ประเทศต่างๆ ทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ประสานงานหลัก (Country Coordinators) ดังนี้

1.พม่า สาขาผลิตภัณฑ์เกษตร (Agro-based products) และสาขาประมง (Fisheries)
2.มาเลเซีย สาขาผลิตภัณฑ์ยาง (Rubber-based products) และสาขาสิ่งทอ (Textiles) and Apparels)
3.อินโดนีเซีย สาขายานยนต์ (Automotives) และสาขาผลิตภัณฑ์ไม้ (Wood-based products)
4.ฟิลิปปินส์ สาขาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics)
5.สิงคโปร์ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-ASEAN)และสาขาสุขภาพ (Healthcare)
6.ไทย สาขาการท่องเที่ยว (Tourism) และสาขาการบิน (Air Travel)

2.7.3 พิมพ์เขียวเพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint)

AEC Blueprint เป็นแผนบูรณาการงานด้านเศรษฐกิจให้เห็นภาพรวมในการมุ่งไปสู่ AEC ซึ่งประกอบด้วยแผนงานเศรษฐกิจในด้าน ต่าง ๆ พร้อมกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินมาตรการต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายในปี 2558 รวมทั้งการให้ความยืดหยุ่นตามที่ประเทศสมาชิกได้ตกลงกันล่วงหน้าเพื่อสร้างพันธสัญญาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน อาเซียนได้กำหนดยุทธศาสตร์การก้าวไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่สำคัญดังนี้

2.7.3.1 การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะทาให้อาเซียนมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยอาเซียนได้กำหนดกลไกและมาตรการใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินมาตรการด้านเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว เร่งรัด

การรวมกลุ่มเศรษฐกิจในสาขาที่มีความสาคัญลำดับแรก อำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายบุคคล แรงงานฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกสถาบันในอาเซียน การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันของอาเซียน มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ

(1) การเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี

(2) การเคลื่อนย้ายบริการเสรี

(3) การเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี

(4) การเคลื่อนย้ายเงินทุนเสรีขึ้น

(5) การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

2.7.3.2 การเป็นภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมายสาคัญของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียน คือ การสร้างภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง มีความเจริญรุ่งเรือง และมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันมี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

(1) นโยบายการแข่งขัน

(2) การคุ้มครองผู้บริโภค

(3) สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (IPR)

(4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

(5) มาตรการด้านภาษี

(6) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ประเทศสมาชิกอาเซียนมีข้อผูกพันที่จะนำกฎหมายและนโยบายการแข่งขันมาบังคับใช้ภายในประเทศ เพื่อทำให้เกิดการแข่งขันที่เท่าเทียมกันและสร้างวัฒนธรรมการแข่งขันของภาคธุรกิจที่เป็นธรรม นำไปสู่การเสริมสร้างการขยายตัวทางเศรษฐกิจในภูมิภาคในระยะยาว

2.7.3.3 การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน มี 2 องค์ประกอบ คือ

(1) การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME)

(2) ความริเริ่มในการรวมกลุ่มของอาเซียน (Initiatives for ASEAN Integration: IAI) ความริเริ่มดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดช่องว่างการพัฒนา ทั้งในระดับ SME และเสริมสร้างการรวมกลุ่มของกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม ให้สามารถดำเนินการตามพันธกรณีและเสริมสร้าง-ความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ

2.7.3.4 การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

อาเซียนอยู่ในท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเชื่อมต่อระหว่างกันและมีเครือข่ายกับโลกสูง โดยมีตลาดที่พึ่งพากันและอุตสาหกรรมระดับโลก ดังนั้น เพื่อให้ภาคธุรกิจของอาเซียนสามารถแข่งขันได้ในตลาดระหว่างประเทศ ทาให้อาเซียนมีพลวัตรเพิ่มขึ้นและเป็นผู้ผลิตของโลก รวมทั้งทำให้ตลาดภายในยังคงรักษาความน่าดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ อาเซียนจึงต้องมองออกไปนอกภูมิภาค อาเซียนบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก โดยดำเนิน 2 มาตรการคือ

(1) การจัดทาเขตการค้าเสรี (FTA) และความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจอย่างใกล้ชิด (CEP)กับประเทศนอกอาเซียน

(2) การมีส่วนร่วมในเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานโลก

2.7.3.5 ผลผูกพันของ AEC ต่อไทย

(1) การเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี

- การยกเลิกภาษีเหลือ 0% ในปี2553 ยกเว้น สินค้าใน Sensitive List ภาษีไม่ต้องเป็น 0% แต่ต้อง น้อยกว่า 5% ซึ่งประเทศไทยมี 4 รายการ คือ กาแฟ มันฝรั่ง ไม้ตัดดอกมะพร้าวแห้ง

- การขจัด NTBs จะดำเนินการยกเลิกเป็น 3 ระยะตามแผนงานขจัด NTBs ดังนี้

ชุดที่ 1 : ภายในวันที่ 1 มกราคม 2551 ซึ่งครอบคลุมสินค้า 5 รายการหลัก ได้แก่ ลำไย พริกไทย น้ำมันถั่วเหลือง ใบยาสูบ และน้ำตาล

ชุดที่ 2 : ภายในวันที่ 1 มกราคม 2552 ได้แก่ ปอกระเจา ถ่าน มันฝรั่ง

ชุดที่ 3 : ภายในวันที่ 1มกราคม 2553 ได้แก่ ข้าว เนื้อมะพร้าวแห้ง มะพร้าว น้ำมันมะพร้าว ชา ถั่วเหลือง เมล็ดกาแฟ กาแฟสำเร็จรูป น้ำนมดิบ/นมปรุงแต่ง และนมผงขาดมันเนย

(2) การเคลื่อนย้ายบริการเสรี

มีเป้าหมาย คือ ลดอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดในด้านต่างๆ ลง และเพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นให้กับบุคคล/นิติบุคคลสัญชาติอาเซียน ดังนี้

1) สาขาบริการสำคัญ (Priority Integration Sectors: PIS) ได้แก่ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาสุขภาพ สาขาการท่องเที่ยว และสาขาโลจิสติกส์

ตารางที่ 5 ตารางสรุปเป้าหมายการเพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นในสาขาบริการสำคัญของไทย

ปี (ค.ศ.)	2551 (2008)	2553 (2010)	2556 (2013)
สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนอาเซียน	ไม่น้อยกว่า 51%	ไม่น้อยกว่า 70%	-
สาขาโลจิสติกส์	49%	51%	70%

ที่มา: กรมเจรจาการค้า กระทรวงต่างประเทศ 2558

2) สาขาบริการอื่น (Non-Priority Services Sector) ครอบคลุมบริการทุกสาขานอกเหนือจากสาขาบริการสำคัญ (priority services sectors) และการบริการด้านการเงิน ที่กำหนดเป้าหมายการเปิดเสรีภายในปี 2558 (ค.ศ. 2015) ทั้งนี้ สามารถยกเว้นสาขาที่อ่อนไหวได้

ตารางที่ 6 ตารางสรุปเป้าหมายการเพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นในสาขาบริการอื่นๆ ของไทย

ปี (ค.ศ.)	**2549** (2006)	**2551** (2008)	**2553** (2010)	**2558** (2015)
สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนอาเซียน	30%	49%	51%	70%

ที่มา: กรมเจรจาการค้า กระทรวงต่างประเทศ 2558

ในส่วนของไทยได้ผูกพันเปิดตลาดทั้งหมด 143 รายการ ครอบคลุมสาขาบริการหลัก อาทิเช่น บริการธุรกิจ (เช่น วิชาชีพวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และบัญชี เป็นต้น) คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร การก่อสร้าง การจัดจำหน่าย (เช่น บริการค้าส่งเครื่องกีฬา และบริการแฟรนไชส์ เป็นต้น) การศึกษาในทุกระดับ บริการด้านสุขภาพ บริการสิ่งแวดล้อม และบริการท่องเที่ยว เป็นต้น อย่างไรก็ดี ไทยยังคงสงวนเงื่อนไขต่างๆ ที่เป็นไปตามกรอบกฎหมายไทย เช่น อนุญาตให้ต่างชาติจากประเทศสมาชิกอาเซียนมีสิทธิถือหุ้นในนิติบุคคลที่เข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยได้ไม่เกินร้อยละ 49

3) สาขาการบริการด้านการเงิน จะทยอยเปิดเสรีตามลำดับอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อรักษาไว้ซึ่งความ-มั่นคงทางการเงิน เศรษฐกิจและสังคม โดยประเทศที่มีความพร้อมสามารถเริ่มดำเนินการเปิดเสรีภายในปี 2558 (ค.ศ. 2015) ในสาขาที่ระบุไว้ก่อน และประเทศสมาชิกที่เหลือสามารถเข้าร่วมในภายหลัง

(3) การเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี

-ในสาขาอุตสาหกรรมที่ตกลงกันและการให้การปฏิบัติเยี่ยงคนชาติ ซึ่งไทยมีเป้าหมายดำเนินการภายในปี 2553 (สาขายกเว้นของไทย เป็นไปตามบัญชียกเว้นภายใต้พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว)

- อยู่ภายในขอบเขตความตกลงว่าด้วยการลงทุนอาเซียนACIA

(4) การเคลื่อนย้ายเงินทุนเสรีขึ้น

1) ด้านตลาดทุน จะเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการพัฒนาและการรวมตัวของตลาดทุนในอาเซียนโดยสร้างความสอดคล้องในมาตรฐานด้านตลาดทุนในอาเซียน ความตกลงสำหรับการยอมรับซึ่งกันและกันในคุณสมบัติและคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพด้านตลาดทุน และส่งเสริมให้ใช้ตลาดเป็นตัวขับเคลื่อนในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันเองในตลาดทุนอาเซียน

2) ด้านเงินทุนเคลื่อนย้าย จะเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรียิ่งขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปโดยให้สมาชิกมีมาตรการปกป้องที่เพียงพอเพื่อรองรับผลกระทบจากปัญหาความผันผวนของเศรษฐกิจมหภาค และความเสี่ยงเชิงระบบ รวมถึงการมีสิทธิที่จะใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจมหภาค

(5) การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

จะมีการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายหรืออำนวยความสะดวกในการเดินทางสำหรับบุคคลธรรมดาที่เกี่ยวข้องกับการค้าสินค้า บริการ และการลงทุน ให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของแต่ละประเทศ โดยอำนวยความสะดวกในการตรวจลงตราและออกใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพและแรงงานฝีมืออาเซียน ที่เกี่ยวข้องกับการค้าข้ามพรมแดน และกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการลงทุน ที่ผ่านมารัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียนได้ลงนามในข้อตกลงยอมรับร่วมทางวิชาชีพสาขาต่างๆ ได้แก่ สาขาแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บริการบัญชี บริการวิศวกร สถาปนิก และนักสำรวจ เพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในภูมิภาคอาเซียน

(6) การดำเนินงานตามความร่วมมือรายสาขาอื่นๆ

ได้แก่ ความร่วมมือด้านเกษตร อาหารและป่าไม้ความร่วมมือด้านทรัพย์สินทางปัญญา การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ พลังงาน) ความร่วมมือด้านเหมืองแร่ พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ความร่วมมือด้านการเงิน ความร่วมมือด้านวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และการพัฒนาเพื่อการรวมกลุ่มของอาเซียน (IAI) ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานตามแผนงาน/ข้อตกลงที่ได้มีการเห็นชอบร่วมกันไปก่อนหน้านี้แล้วเช่นกัน

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิคม จันทรวิทูร (2536) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการทำงานและสภาพปัญหาแรงงานไทยในภาคนอกวงเกษตรในแง่มุมต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจต่อแรงงานไทย ผลการศึกษาพบว่า ความเจริญก้าวหน้าทางด้นเศรษฐกิจที่ผ่านมา ไม่ได้ช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับผลพวงจากการพัฒนาอย่างเต็มที่ ตรงกันข้ามผลการวิจัยยังได้กล่าวถึงการเพิ่มขึ้นของสภาพความเดือดร้อนต่างๆ อาทิเช่น อุบัติเหตุจากการทำงาน การเพิ่มขึ้นของชั่วโมงทำงาน การเพิ่มขึ้นของแรงงานหญิง และเด็ก เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจขึ้น ผู้ใช้แรงงานก็ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง การลดชั่วโมงการทำงาน และการลดค่าจ้าง จากข้อเท็จจริงดังกล่าวเป็นการตอกย้ำความจริงที่ว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ผ่านมาไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมั่นคง ฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการพัฒนาเสียใหม่ โดยการขจัดความเหลื่อมล้ำของการเติบโตทางเศรษฐกิจระหว่างชุมชนเมือง และชุมชนชนบท รัฐบาลต้องมีมาตรการที่จะขจัดปัญหารากฐานของแรงงานไทยที่สะสมมาตั้งแต่ในอดีต

โนริ ใจใส่ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง สถานการณ์แรงงานและการจัดสวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบสถานการณ์แรงงาน ซึ่งได้แก่ลักษณะทั่วไปของแรงงาน จำนวนแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ จำนวนแรงงานที่จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ เพศ และเขตการปกครองของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งข้อมูลที่ได้ส่วนใหญ่มาจากเอกสารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และการสำรวจข้อมูลจากหลายแหล่งเป็นต้นว่า แรงงานในสถานประกอบการ ผู้ประกอบการ หัวหน้าหน่วยงาน ผู้แทนภาครัฐ และผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีประชากรในวัยทำงานคิดเป็นร้อยละ 56.82 ของประชากรทั้งหมดของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้ไม่มีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 0.08 ของแรงงานรวม และจำแนกตามอาชีพได้แก่ อาชีพเกษตรกร ประมง มรชีจำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 64.05 นอกจากนั้นอยู่ในอาชีพที่เกี่ยวกับการค้า ช่างฝีมือ หรือผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต อาชีพเกี่ยวกับการบริการ อาชีพเสมียน อาชีพนักวิชาการ อาชีพที่เกี่ยวกับการขนส่ง และอาชีพบริหารธุรการ และจัดดำเนินการกระจายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยแรงงานส่วนใหญ่กระจัดกระจายอยู่นอกเขตเทศบาลร้อยละ 75.08 ที่เหลืออยู่ในเขตเทศบาล โดยที่มีภูมิลำเนาของแรงงานส่วนใหญ่อยู่ใจชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีร้อยละ 71 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา วิธีการจัดสวัสดิการสำหรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่า มีลักษณะการจ้างงานเป็นรายเดือนส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นการจ้างรายวัน การจ้างงานเป็นรายชิ้นมีจำนวนน้อย แรงงานส่วนใหญ่พอใจเกี่ยวกับค่าจ้าง การจัดสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีหลายอย่างอาทิเช่น เงินประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เสื้อผ้า โบนัส การอบรมเพื่อพัฒนางาน ในขณะที่บางแห่งมีการจัดรถรับ-ส่ง หรือบ้านพัก อาหารกลางวัน ร้านค้าสวัสดิการ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น เมื่อเกิดวกฤตต้มยำกุ้ง ปัญหาที่พบคือ แรงงานเกิดความวิตกกลัวตกงาน หรือถูกเลิกจ้าง หรือไม่ก็กลัวโรงงาน หรือบริษัทไม่มีความมั่นคง ต้องขาย หรือปิดกิจการลง

ภูเขียว จันทร์สมบูรณ์ (2549) ศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างได้แก่ แรงงานลาว จาก

เมืองหาดทรายฟอง เมืองปากงึม และเมืองศรีโคตรตะบอง จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยดึงดูดโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยผลักดันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัจจัยดึงดูดโดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามอายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามอาชีพและเมืองที่อาศัยอยู่ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัจจัยผลักดันโดยภาพรวม พบวาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามรายได้ ประสบการณ์ไปทำงานในประเทศไทย ระดับการศึกษา อาชีพ และเมืองที่อาศัยอยู่

เบญจมาศ ศรีทอง (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย โดยผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศชายที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปีเคยเดินทางไปทำงาน 2 ครั้ง ทำงานอยู่ไต้หวัน 3 - 4 ปี แรงงานไทยมีความพึงพอใจขณะทำงานที่ไต้หวันเกี่ยวกับประเภทของงานที่ได้ทำ ส่วนอัตราเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยผลักดันรวมมีความสำคัญต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจที่ผลักดันให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานไต้หวันคือ ความต้องการรายได้มากกวาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ระดับเงินเดือนและอัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ฐานะทางครอบครัวมีความยากจน และการว่างงาน ปัจจัยผลักดันด้านสังคมที่ผลักดันให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานไต้หวันคือ เห็นบุคคลอื่นไปมาแล้วมีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายขึ้น สภาพแวดล้อมไม่น่าอยู่ ปัจจัยผลักดันด้านธรรมชาติ ที่ผลักดันให้แรงงานไทยไปทำงานไต้หวันคือ ที่ดินทำกินขาดความอุดมสมบูรณ์มีความแห้งแล้ง ปัจจัยดึงดูดรวมมีความสำคัญต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจ ที่ดึงดูดให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานไต้หวันคือ ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างแรงงานที่สูง รู้ว่าได้รับค่าตอบแทนสูงในกรณีทำงานนอกเวลา ปัจจัยดึงดูดด้านสังคมที่ดึงดูดให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานไต้หวันคือ ได้รับรู้ความสำเร็จของเพื่อนบ้านที่ไปทำงานต่างประเทศ การได้รับชักชวนหรือแนะนำจากญาติพี่น้องให้สมัครหางานกบบริษัทจัดหางานที่เคยไปมาแล้ว ปัจจัยดึงดูดด้านธรรมชาติที่ดึงดูดให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานไต้หวันคือ มีสภาพอากาศดีมีสภาพแวดล้อมดี ในส่วนของแรงงานไทยที่ได้ไปทำงานในประเภทงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจกับประเภทงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอัตราเงินเดือนที่แรงงานไทยได้รับขณะที่ทำงานที่ไต้หวัน ทำให้แรงงานไทยมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน คือ แรงงานไทยที่ได้รับอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าแรงงานที่ได้รับอัตราเงินเดือน 15,000 บาทลงมา หรืออัตราเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงงานไทยที่ได้รับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีปัจจัยดึงดูดทั้งโดยรวม รายได้แตกต่างกนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิกร ภูมิแสนโคตร (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมากที่สุด คือ ค่าจ้างและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ รองลงมาคือ ภาระหนี้สิน สวัสดิการที่คาดวาจะได้รับ การชักชวนจากญาติพี่น้อง คนรู้จัก การว่างงาน ประสบการณ์ที่จะได้รับ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ค่านิยมต้องการฝึกทักษะและข้อมูลข่าวสารมีผลต่อการตัดสินใจเพื่อจะไปทำงานในต่างประเทศน้อยที่สุด ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานที่สำคัญ คือสถานการณ์ของประเทศต้นทางยังคงมีปัจจัยผลักดันให้มีการอพยพแรงงานสูง รัฐบาลไทยยังขาดนโยบายและมาตรการระยะสั้น ระยะยาว ในการป้องกันและแก้ไขปัญหากฎหมายคนเข้าเมืองยังไม่สอดคล้องกบสถานการณ์ปัจจุบันเท่าที่ควร

เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์ (2542) ได้ศึกษา สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย อันดับหนึ่งคือ การว่างงาน เนื่องมาจาก

เศรษฐกิจตกต่ำทำให้ถูกเลิกจ้าง รองลงมา คือ รายได้จากการทำงานภายในประเทศไม่พอเลี้ยงดูครอบครัว และสุดท้าย คือ การลาออกจากงานเดิมเนื่องจากกิจการเดิมไม่มีความมั่นคง ปัจจัยผลักดันทางสังคมของประเทศไทย อันดับหนึ่ง คือ ไม่ต้องการเป็นภาระต่อครอบครัวและญาติพี่น้องรองลงมา คือ เพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวส่งเสริมให้เดินทางไปทำงานที่บรูไน และสุดท้าย คือแรงงานภายในประเทศมีจำนวนมากกว่าความต้องการ ปัจจัยดึงดูดทางเศรษฐกิจของประเทศบรูไน อันดับหนึ่ง คือ เชื่อว่าจะทำให้มีรายได้สูงขึ้น รองลงมา คือ ค่าจ้างในท้องถิ่นต่ำกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับการไปทำงานในประเทศบรูไน และสุดท้ายคือ ประเทศบรูไนมีสภาพทางด้านเศรษฐกิจดีกว่าประเทศไทย และการไปทำงานในประเทศบรูไน จะทำให้มีความมั่นคงกว่าการทำงานในประเทศไทย ปัจจัยดึงดูดทางสังคมของประเทศบรูไน อันดับหนึ่ง คือ การไปทำงานในประเทศบรูไนจะทำให้พัฒนาฝี มือทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากกว่าเดิม รองลงมา คือ การอยากเรียนรู้การใช้ชีวิตในต่างประเทศ และสุดท้าย คือ ประเทศบรูไนมีการจัดการด้านสวัสดิการแรงงานและให้การคุ้มครองดีกว่าในประเทศไทย

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของแรงงานไทยต่อการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์ โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างแรงงานอุตสาหกรรม และบริการระดับล่างทั้งในองค์การที่มีผู้ประกอบการชาวไทย และชาวต่างชาติ ซึ่งเป็นแรงงานระดับล่างจำนวน 2,058 คน ในเขตกรุงเทพและเขตปริมณฑล โดยใช้เครื่องมือสำรวจด้านความเชื่อ ทัศนคติต่อการทำงาน และการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ในด้านทัศนคติของแรงงานต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน แรงงานไทยส่วนใหญ่เชื่อว่า หลังการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อการทำงาน มีการเรียนรู้ในระดับสูงทุกด้าน และแรงงานบริการที่ผู้ประกอบการเป็นชาวต่างชาติเห็นว่า หลังจากการพัฒนาตัวเองแล้ว ความรับผิดชอบและการเข้าใจกฎเกณฑ์การทำงานจะเพิ่มขึ้น แรงงานอุตสาหกรรมและแรงงานบริการที่มีผู้ประกอบการเป็นคนไทย ยังมีความพึงพอใจต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้ และด้านอื่นๆ ความต้องการพัฒนาตัวเองด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ยกเว้นภาษาอังกฤษและคามสามารถในการสื่อสาร ขณะที่แรงงานอุตสาหกรรมที่มีชาวต่างชาติเป็นผู้ประกอบการมีความต้องการในการพัฒนาตัวเองต่ำเกือบทุกด้าน แรงงานอุตสาหกรรมและบริการที่มีผู้ประกอบการเป็นชาวไทย มีทัศนคติต่อองค์ประกอบของงานเช่น ความซ้ำซากของงาน ความน่าเบื่อหน่ายของงาน อยู่ในระดับต่ำและค่อนข้างแย่ ในขณะที่แรงงานอุตสาหกรรมที่ชาวต่างชาติเป็นผู้ประกอบการจะมีทัศนคติค่อนข้างดี

ประวิทย์ ถาวรชัยสิทธิ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในการทำงานกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัทจำนวน 152 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านคุณค่า และความสำเร็จของงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ปราณี ยอดตุกา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำยางข้น : กรณีศึกษาอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำยางข้น ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำยางข้น ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นต่อองค์การหลังเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในอุตสาหกรรมน้ำยางข้น ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนข้อมูลจากงานวิจัยที่มีผู้

ศึกษาไว้ 2) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานเป้าหมาย และตัวแทนนายจ้าง ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยอธิบายถึงลักษณะทั่วไปทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และผลกระทบที่เกิดต่อองค์การและแรงงานหลังเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพทางสังคมของแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำยางข้น พื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานรายวัน เพศชาย อายุอยู่ในช่วงวัยทำงาน 26-35 ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษา สถานภาพสมรส และพักอาศัยอยู่ในบ้านพักของบริษัทเป็นหลัก ลักษณะทางเศรษฐกิจของแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีเงินออมและไม่มีหนี้สิน ส่วนแรงงานที่มีหนี้สินเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่วนทรัพย์สินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่แรงงานครอบครองมากที่สุดคือ โทรทัศน์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านรายได้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงหลังเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานมีความพึงพอใจในงานปัจจุบันมากกว่างานเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดคือ รายได้ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนที่เกี่ยวกับพนักงานและครอบครัว ผลกระทบของพนักงานคือ ความเป็นอยู่ ค่าครองชีพ และคุณภาพชีวิต 2) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ ต้นทุนขององค์การที่เพิ่มขึ้นจากการรับสมัครพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน เวลาที่ใช้ในการสรรหาคัดเลือกพนักงาน รวมไปถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสต่างๆ ในเรื่องของการผลิตเช่น กำลังการผลิตที่ลดลง ยอดผลิตไม่สามารถควบคุมได้ ความชำนาญงานของพนักงาน เป็นต้น

ปรีชัย แต่นสุ่ย (2546) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของแรงงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทางสังคม เศรษฐกิจของแรงงาน สภาพการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ผลกระทบและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเก็บข้อมูลจากแรงงาน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรม และกลุ่มแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในภาคเกษตร จำนวนกลุ่มละ 60 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ และการทดสอบที (T-test) ผลการศึกษาพบว่า อายุแรงงานภาคเกษตรจะสูงกว่าแรงงานภาคอุตสาหกรรมคือ เฉลี่ย 36.52 และ 28.37 ปี ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่แรงงานทั้งสองกลุ่มจบการศึกษาระดับประถมศึกษาและพักอาศัยอยู่บ้านตนเอง มีการถือครองที่ดินต่อครัวเรือนค่อนข้างน้อยคือ เฉลี่ย 5.42 ไร่ สำหรับแรงงานในภาคเกษตร และ 3.08 ไร่ สำหรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ด้านรายได้และค่าใช้จ่ายทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยของแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตร เท่ากับ 4.414.33 และ4,933.33 บาทต่อครัวเรือน ต่อเดือน ตามลำดับและค่าใช้จ่ายของแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตร เท่ากับ 4,313.33 และ 5,096.67 บาท ต่อครัวเรือนต่อเดือน ตามลำดับ แรงงานภาคอุตสาหกรรมบ้านพักที่อยู่อาศัยกับที่ทำงานห่างกันกว่า 5 กิโลเมตร สภาพการทำงานเป็นลูกจ้างรายวัน โดยต้องยืนทำงานทั้งวัน และอยู่ในที่ชื้นแฉะ ซึ่งแตกต่างจากแรงงานภาคเกษตรที่ระยะทางระหว่างที่พักอาศัย กับที่ทำงานห่างกันไม่เกิน 5 กิโลเมตร ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้แรงงานอยู่ในภาคเกษตรเนื่องจากไม่มีงานอื่นที่ดีกว่า ประกอบกับความพอใจต่อความสัมพันธ์ทางสังคม ได้ใกล้ชิดพ่อแม่ และเป็นงานที่ตกทอดมาจากบรรพบุรุษ ส่วนปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมีทั้งปัจจัยผลัก และปัจจัยดึง ปัจจัยผลักได้แก่ ต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ การมีครอบครัวขนาดใหญ่ขึ้น ความไม่แน่นอนของรายได้ ปัจจัยดึง ได้แก่ การได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ดีขึ้น การคมนาคมสะดวกขึ้น ได้พบปะเพื่อนฝูงจำนวนมาก และรายได้ในภาคอุตสาหกรรมดีกว่าภาคเกษตร ผลกระทบที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อรายได้ สภาพแวดล้อม ความพอใจในงาน การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งตรงข้ามกับสิ่งที่แลกเปลี่ยนไปเช่น เวลาที่ให้กับครอบครัว สุขภาพ ความ

อิสระ ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางแย่ลง ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นได้แก่ ค่าจ้างต่ำ สุขภาพไม่เอื้ออำนวย เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเมื่อแรงงานต้องเจอปัญหาเหล่านี้นานๆ เข้า จะลาออก หรือไม่ก็แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

มนตรี ชะโนวรรณะ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมเกษตรของจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์ของแรงงานต่างด้าว สภาพเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างด้าว ผลกระทบของการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งในเชิงบวก และเชิงลบในอุตสาหกรรมเกษตรของจังหวัดสงขลา โดยใช้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามกับแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมยางพาราและอุตสาหกรรมอาหารทะเลในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเกษตรจังหวัดสงขลา มี 2 สัญชาติคือ พม่า และกัมพูชา มีอายุอยู่ระหว่าง 21-45 ปี แรงงานต่างด้าวไม่มีการวางแผนครอบครัวและการคุมกำเนิด จึงมีบุตรจำนวนมาก ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในประเทศไทยไม่น้อยกว่า 5 ปี มีทักษะภาษาไทยน้อย ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายไทย ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ มีรายได้อยู่ระหว่าง 3,000-5,000 บาทต่อเดือน มีที่พักอาศัยฟรีโดยนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้ ลักษณะของที่พักอาศัยโดยส่วนใหญ่ไม่ถูกสุขลักษณะการใช้แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ กล่าวคือ ในเชิงบวกนั้น กิจการสามารถใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนได้ ช่วยให้กิจการดำเนินธุรกิจต่อไปโดยไม่หยุดชะงักส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ในส่วนของผลกระทบเชิงลบนั้น ทำให้มาตรฐานการทำงานและมาตรฐานของสินค้าตกต่ำลง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนมากเป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีมาตรฐานการทำงานต่ำ ด้านการศึกษาบุตรของแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวไม่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาของบุตร ซึ่งจะเป็นปัญหาทางสังคมในระยะยาว และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศด้วย ผลกระทบด้านภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การ และประเทศไทยในเรื่องความไม่ยุติธรรมในสังคม มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวด้านค่าจ้างแรงงานที่ต่ำ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขาดความเอาใจใส่ดูแลจากเจ้าหน้าที่บ้านเมือง นอกจากนี้ยังมีผลกระทบทางสังคมจากปัญหาการกระทำผิดต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว ปัญหายาเสพติด ปัญหาเกี่ยวสุขภาพของแรงงงานต่างด้าว ซึ่งรัฐบาลต้องรับภาระในการอุดหนุนการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ

กรมจัดหางานจังหวัดสงขลา (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานในจังหวัดสงขลา กรณีศึกษาเฉพาะสถานประกอบการอาหารทะเล และยางพารา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบจำนวนการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดสงขลา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายของสถานประกอบการกับแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง สภาพแวดล้อม สวัสดิการ และการตัดสินใจในการทำงานโดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป จำนวน 88 แห่ง และกลุ่มลูกจ้างในฝ่ายผลิตจำนวน 948 คน ระหว่างวันที่ 24 สิงหาคม – 30 กันยายน 2547 ผลการศึกษาพบว่า การขาดแคลนแรงงานในจังหวัดสงขลา จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการจำนวน 88 แห่ง ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 58 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 69.9 มีแรงงานขาดแคลนจำนวน 6,842 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 5,074 คน เพศชายจำนวน 1,168 คน และไม่ระบุเพศจำนวน 600 คน ตำแหน่งพนักงานในฝ่ายผลิตขาดแคลนแรงงานมากที่สุด 6,681คน ส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับมธัยมศึกษา และต่ำกว่า จำนวน 4,874 คน อายุไม่ระบุ จำนวน 3,786 คน สำหรับผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างในฝ่ายผลิต พบว่าโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุที่พึงพอใจเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เนื่องจากอยู่ใกล้กับที่พัก ขณะที่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายของสถานประกอบการกับแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง สภาพแวดล้อม สวัสดิการ และการตัดสินใจในการทำงานพบว่า ความพึงพอใจในค่าจ้าง สภาพแวดล้อม และสวัสดิการ มี

ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการทำงาน เนื่องจากแรงงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพแวดล้อม และความจำเป็น

วัชรพงษ์ อินทรัตน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของแรงงานต่อโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปแช่แข็ง ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง 2) เพื่อศึกษาทัศนคติของแรงงานต่อโรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปแช่แข็งในมิติต่างๆ 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับทัศนคติของแรงงานต่อโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปแช่แข็ง 4) เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคของแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปแช่แข็ง ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลในโรงงานอาหารทะเลแปรรูปแช่แข็ง จำนวน 3 โรงงาน เป็นโรงงานที่มีจำนวนแรงงานในส่วนการผลิตมากกว่า 500 คน ปริมาณตัวอย่างทั้งสิ้น 328 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรรวม 3.281 คน การวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ การแจกแจงความถี่ และสถิติไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปแช่แข็ง เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี มีสถานภาพสมรส โดยมีบุตรที่มีอายุน้อยกว่า 7 ปี มีการศึกษาระดับมธัยมศึกษาตอนต้น มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสงขลา นับถือศาสนาพุทธ รายได้ส่วนใหญ่มาจากการทำงานในโรงงานเพียงอย่างเดียว มีรายได้อยู่ในช่วง 4,000-6,000 บาทต่อเดือน แรงงานมีฐานะครอบครัวแบบพออยู่พอกิน แรงงานบางส่วนมีรายได้น้อยกว่ารายจ่ายส่งผลให้เกิดภาวะหนี้สิน โดยหนี้สินที่เกิดขึ้นเป็นหนี้สินที่เกิดจากสินเชื่อเงินผ่อนเป็นหลัก มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ลักษณะที่ทำงาน ลักษณะงาน และเงื่อนไขการจ้างงาน ส่วนใหญ่โดรงงานเป็นฝ่ายกำหนดโดยลักษณะงานเป็นงานตัดแต่งแปรรูป ผสม ขึ้นรูป และบรรจุ มีมาตรฐานการทำงานเนื่องด้วยโรงงานต้องยึดหลักต่างๆ อาทิ 5ส GMP เป็นต้น โรงงานจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอาทิ รองเท้าบู๊ท และผ้าปิดจมูก เป็นต้น การศึกษาด้านทัศนคติพบว่า แรงงานมีทัศนคติที่ดีด้านความมั่นคงและความมีชื่อเสียงของโรงงาน ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยอื่นๆ ด้านทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ศาสนา รายได้ที่ได้รับ สภาวะหนี้สิน วิธรการเดินทางจากที่พักอาศัยมาโรงงาน อายุงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน การทำงานล่วงเวลา และลักษณะการจ้างงาน ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากหัวหน้างาน และสวัสดิการ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแรงงาน

อาทิ ครูศากยวงศ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติกับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมบริเวณภาคใต้ตอนบนของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้น และปัจจัยที่มีผลต่อเศรษฐกิจและสังคมจากการที่ผู้ประกอบการไทยในบริเวณภาคใต้ตอนบนใช้แรงงานข้ามชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 866 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ผลการศึกษาพบว่า การที่ผู้ประกอบการไทยใช้แรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อสังคมบริเวณภาคใต้ตอนบนของไทยอย่างมาก โยเฉพาะการแย่งอาชีพแรงงานไทย อัตราค่าจ้าง การสูญเสียเงินตราออกต่างประเทศ การจับกุมแรงงานเถื่อน ค่ารักษาพยาบาล การผลักดันแรงงานต่างชาติออกนอกประเทศ และการรักษาความปลอดภัยและการไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างชาติให้อยู่เฉพาะในพื้นที่ทีกำหนดได้

ชลดา (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้สึกว่าองค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจ และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนที่มีความรู้สึกว่าองค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคมสูง ก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ซึ่งจะมีความเชื่ออย่าง

แรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การสูง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีขององค์การ และมีความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์การสูง

ชวนชม (2540) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในประเด็นความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อผลดีขององค์การ ส่วนในประเด็นความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารสูงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีส่วนในการบริหารต่ำ

ปรียาภรณ์ (2532) ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ สาขาครุภัณฑ์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อความผูกพัน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงานมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความพึงพอใจงานทั่วไป ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา

สมเกียรติ (2536) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตระเวณชายแดน พบว่า ผู่บังคับหมวดตำรวจตระเวณชายแดนมีความผูกพัน ต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนสถานภาพการสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โอกาสก้าวหน้า และการประสบความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้ที่มีความคาดหวังได้รับการตอบสนองมีความโน้มเอียงที่จะผูกพันต่อองค์การมากกว่า

จารุณี (2537) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

นันทนา (2538) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีความ ผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเรียงตามความสำคัญดังนี้ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารลักษณะงานที่หลากหลาย ผลป้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จิราวรรณ (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการประปานครหลวง พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และผลป้อนกลับของงาน และความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึ่งพิงได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จำนวน 293 คน พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค ที่เป็นเพศชาย มีระดับความผูกพันในองค์การ ไม่แตกต่างจากข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค ที่เป็นเพศหญิง และพบว่า ข้าราชการสาย ข ที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์การไม่แตกต่าง และ ข้าราชการสาย ข ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการสาย ค ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน

เนตินา โพธิ์ประสระ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ เพศ

รุ่งทิวา สุดแดน (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า นักสังคมสงเคราะห์มีความผูกพันต่อกรมประชาสงเคราะห์ในระดับสูง โดยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสถาบันที่สำเร็จการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ศิริพงศ์ อินทวดี (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์การ กรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ศึกษาเรื่อง ผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อายุไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์ของพนักงานบุคคล และพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ศุภพร สาครบุตร (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

อรประภากร รัตน์หิรัญกร (2542) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์การของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า เพศ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง และพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีระดับอายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

เกศรี คีรีเสถียร (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในเครือเกสร ไม่พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมหมาย ศรีทรัพย์ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการ สาย ข พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นเพศหญิง มีระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างจากข้าราชการสาย ข ที่เป็นเพศชาย และพบว่า อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

วิศิษฐศักดิ์ เศวตนันท์ (2543) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ ไม่พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟูจิโฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

Angle and Perry (1972: 1-14) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การโดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย

Hrebiniak and Alutto (1972: 557) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่งและพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือจะออกจากองค์การเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย 2) สถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กันจะพบว่าผู้หญิงเป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม 3) อายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์การอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่องค์การเดิมต่อไป และ 4)การศึกษาพบว่า ทั้งครูและพยาบาลไม่มีแผนการศึกษาต่อ หรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจซึ่งอาจอธิบายได้ว่าความปรารถนาที่พัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงาน หรือโยกย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปอีกองค์การหนึ่งโดยง่าย

Buchanun II (1974: 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์การนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์การมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากเป็นลำดับ

Sorensen (1985: 235) ศึกษากลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 790 คน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง ต่อความผูกพันต่อองค์การ

Morrow (1987: 330-346) ศึกษาพนักงาน จำนวน 2,200 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Kauffman (1989: 102) ศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน Northern Alabama พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Balfour (1990: 274) ศึกษาพนักงานในหน่วยงานของรัฐบาลรัฐฟลอริดา จำนวน 828 คนพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Sheldon (1971: 149) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง ผลการวิจัยปรากฏว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Strauss and Sayles (1980: 403) เห็นว่า ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

Witting (1985: 97) ศึกษานักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ (MBA) ใน City University of New York จำนวน 270 คน พบว่า ระดับความสับสนในบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Glisson (1988: 61-81) ศึกษาคนงาน จำนวน 319 คน พบว่า ความรับรู้ในลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Dornstein and Matalow (1989: 192-203) ศึกษาทหารบกอิสราเอล จำนวน 250 คน พบว่างานที่มีลักษณะสำคัญน่าสนใจ ความมีอิสระในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

Steers (อ้างถึงใน ธีระ, 2532: 29) ให้ทัศนะว่า ลักษณะของงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของงานได้ ทำนองเดียวกับความพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยเขาสรุปลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ความท้าทายของงาน (Job Satisfaction) ความหลากหลายของงานที่รับผิดชอบ (Variety) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน จะไม่ทำให้ขัดแย้งในบทบาท (Role Ambiguity) ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ Steers ได้มาจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจำนวน 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกรอีก 19 คน และพบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Grusky et al. (อ้างถึงใน ธีระ, 2532: 148) พบว่า สมาชิกในองค์การที่มีความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานสูงจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เขารู้สึกผูกพันกับองค์การสูง ซึ่งตรข้ามหากเขาไม่มีความรู้สึกเช่นนั้น ความผูกพันต่อองค์การก็จะน้อยลงด้วย

Stone and Porter (อ้างถึงใน เชาวลิต, 2532: 18) ศึกษาลักษณะงาน และทัศนคติต่องานของพนักงานองค์การโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน โดยลักษณะของงานที่ใช้ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น

Carvell (1970: 212-213) พบว่า บรรยากาศขององค์การที่มีมิตรภาพไมตรีจิต นอกจากจะเป็นการสนองความต้องการทางด้านสังคมแล้ว ยังช่วยลดอัตราการลาออกและเปลี่ยนงานด้วย

Hrebiniak and Alutto (1973: 151-176) พบว่า องค์การที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงาน ยิ่งมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจในองค์การ หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์การสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน

Porter and Steers (1973: 151-176) พบว่า หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์การ หรือไม่อยากมาทำงานโดยการขาดงานหรือลางานบ่อยๆ

Steers (1977: 28) ทำการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ คือ ความพอใจในเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

Cho (1988: 237) ศึกษาพนักงานโรงงานผลิตรถยนต์ 2 แห่ง ในประเทศเกาหลี พบว่า ประสบการณ์ในงานสามารถอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์การได้

Lewis (อ้างถึงใน นภาเพ็ญ, 2533: 26) ทำการศึกษากับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยของรัฐแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา พบว่า อาจารย์มีความรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยที่ตนสอนอยู่มีชื่อเสียง จึงเกิดความจงรักภักดีต่อสถาบัน ซึ่งถือเป็นมิติหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง

Buchanan II (อ้างถึงใน โสภา, 2533: 27) พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของนักบริหารในวงราชการเปรียบเทียบกับนักบริหารในวงการธุรกิจพบว่านักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากกว่านักบริหารในวงราชการเพราะนักบริหารในภาคธุรกิจมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมากกว่านักบริหาร ในวงราชการ

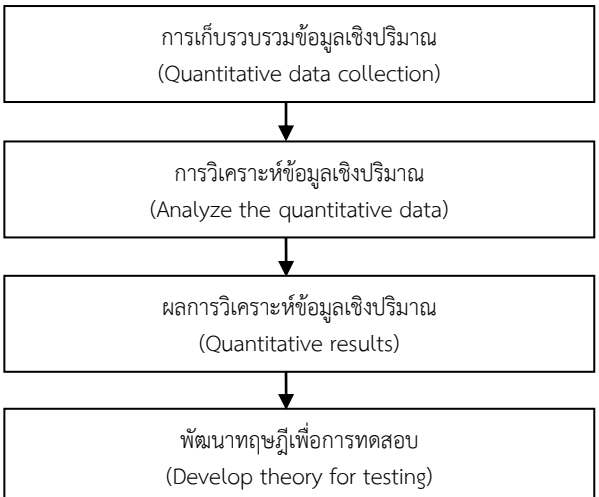
บทที่ 3
วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC ในการดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทาง ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

3.1 การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ชีวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นการออกแบบวิจัยแบบเรียงตามลำดับ (The Explanatory Sequential Design) ซึ่งลักษณะของขั้นตอนการวิจัย แสดงดังภาพ

ภาพที่ 9 การออกแบบวิจัยแบบเรียงตามลำดับ



ที่มา : ดัดแปลงจาก Creswell and Plano Clark, 2011

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน (Mixed Method Research) โดยการวิจัยแบบเรียงตามลำดับ (The Sequential Design) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณก่อน ในส่วนของประชากรการวิจัยเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา มีจำนวนทั้งสิ้น 13,000 ราย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 390 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการทำวิจัยเชิงปริมาณแรงงานรายวันที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแรงงานรายวันจำนวน 400 คน เพื่อความสะดวกในการแบ่งกลุ่มเก็บข้อมูลจากแรงงานรายวันจำนวน 15 โรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากโรงงาน 4 แห่ง คือโรงงานที่มีแรงงานมากกว่า 2,000 คน จำนวน 2 โรงงาน คือ โรงงาน A และ โรงงาน B และโรงงานที่มีแรงงานน้อยกว่า 2,000 คน จำนวน 2 โรงงาน คือ โรงงาน C และโรงงาน D จำนวนของตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพจำนวน 15 ราย โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling technique) ตามวิธีของเทดดี้และยู (Teddlie and Yu, 2007) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อความถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูล ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพรวมได้เป็นจำนวน 415 ตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling technique) เพื่อช่วยเติมเต็มการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสานวิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน (Mixed Method Research) ในลักษณะการออกแบบวิจัยแบบเรียงตามลำดับ (The Sequential Design) ซึ่งจะเริ่มต้นจากการวิจัยเชิงปริมาณก่อนเพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ แล้วกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามร่วมกับข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ตอน

คือตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ และตอนที่ 3 เปรียบเทียบหาความสอดคล้องระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณคือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ แล้วกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามและผลการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1.การกำหนดคำนิยามปฏิบัติการที่วัดได้

ผลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC มีจำนวนน้อย ดังนั้นในขั้นตอนการประเมิน และยืนยันองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงใช้หลักการอนุมานด้วยเหตุผลสามารถกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ (Operationalization)

เครื่องมือเชิงปริมาณ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 9 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน และการจ้างงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติ ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานต่อการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อแรงงาน

ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การสร้างแบบสอบถามจะต้องตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบ โครงสร้าง เนื้อหา กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสำหรับการวิจัยโดยการค้นคว้าหาข้อมูลจากหนังสือ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ลักษณะการจ้างงาน ลักษณะการทำงาน ทัศนคติของแรงงานต่อการทำงาน ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อสร้างแบบสอบถามที่สอดคล้องกับการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง เนื้อหา การใช้ภาษา รวมทั้งความชัดเจนของข้อความ เพื่อให้สอดคล้องกับค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อดังนี้

1 คะแนน หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์

0 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์

-1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้น นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับแก้ตามคำแนะนำ และนำไปทดลองใช้ (Trial) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดลองคำนวณค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) และนำแบบสอบถามจากการทดลองดังกล่าว มาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับกลุ่มตัวอย่างการวิจัยจริง

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเป็นการศึกษาข้อมูล ข้อเท็จจริงและมุมมองของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC และช่วยให้ผลการวิจัยมีความลุ่มลึกมากกว่าการใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ใช้รูปแบบการศึกษาเชิงพรรณนาวิเคราะห์ มีขั้นตอนดังนี้

1.การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน โดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก

2.การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน 2 แหล่งได้แก่ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ข้อมูลจากการสังเกต เพื่อการตรวจสอบข้อมูล และช่วยเติมเต็มข้อมูลที่ได้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยวิธีการรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกแบบกึ่งโครงสร้าง โดยเลือกผู้ให้ข้อมูล (Key Informants)ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลระดับลึกได้ ประกอบด้วยเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง ประธานสมาคมน้ำยางข้นแห่งประเทศไทย ผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง ผู้จัดการฝ่ายบุคคลโรงงาน ตัวแทนลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง โดยก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขันตอน ดังนี้

1.1 ขั้นเตรียมแบบสัมภาษณ์

ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้เตรียมแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 คน เป็นเบื้องต้น ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ นักวิชาการชำนาญการกรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานเขตภาคใต้ และอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยในพื้นที่จังหวัดสงขลาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและฝึกอบรมด้านการจัดการโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียงและจดบันทึกย่อ และสรุปผลการสัมภาษณ์ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร และส่งกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และปรับแก้ไขแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง เพื่อความถูกต้อง และครบถ้วนของการได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.2 ขั้นสัมภาษณ์เจาะลึกแบบกึ่งโครงสร้าง

ในขั้นนี้ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้ปรับแก้ไขในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 ท่าน โดยผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยกับฝ่ายบุคคล หรือหน่วยงานทีเกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก นัดวันสัมภาษณ์ และไปสัมภาษณ์ตามวัน-เวลาที่นัดหมาย ก่อนเริ่มสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะแนะนำตัวพร้อมแสดงบัตรประจำตัวพนักงานมหาวิทยาลัย กล่าวถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิจัย รวมทั้งผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อบันทึกเทปคำสัมภาษณ์และจดบันทึกย่อ ระยะเวลาการสัมภาษณ์แต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 30-50 นาที ขึ้นอยู่กับประเด็นและผู้ให้สัมภาษณ์เป็นหลัก เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงประเด็นอื่นๆ ที่มีความน่าสนใจ พร้อม

กล่าวขอบคุณในความร่วมมือ และขออนุญาตเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในครั้งต่อไปในกรณีที่มีประเด็น หรือข้อโต้แย้งใหม่

1.3 ขั้นตอนการจัดระเบียบทางกายภาพข้อมูลการสัมภาษณ์

การจัดระเบียบทางกายภาพข้อมูลเป็นขั้นตอนการถอดเทปบันทึกเสียงและการบรรณาธิกรข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะถอดเทปบันทึกเสียงคำสัมภาษณ์ทันทีหลังการเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นในแต่ละครั้ง นอกจากนี้หากมีกรณีการพาดพิงบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น ผู้วิจัยจะใช้การสรุปความแทนโดยยังคงเนื้อความเดิมและความหมายเดิม ในการจัดเก็บข้อมูลเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยพิมพ์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้จากการถอดเทปบันทึกเสียง และการบรรณาธิกรข้อมูลด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด แยกบันทึกเป็นแฟ้มเอกสารหมายเลข 1-8 โดยกำหนดรหัสข้อมูลจากลำดับการสัมภาษณ์

2) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต

ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยสังเกตในประเด็นต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ของหน่วยงานเกี่ยวกับข้อมูลการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ว่าเป็นแบบคงที่หรือ แบบพลวัต และป้ายประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

3.การอธิบายรายละเอียด

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะอธิบายรายละเอียดข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ข้อมูลการสังเกต และข้อมูลจากข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น

4.การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก และคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามที่ผ่านขั้นตอนการจัดระเบียบทางกายภาพข้อมูลแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Miles and Huberman, 1999) มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การลดทอนข้อมูล

การลดทอนข้อมูลเป็นกระบวนการเลือก การให้ความสนใจ การลดความซับซ้อน และการปรับรูปของคำสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือการจดบันทึกย่อจากขั้นตอนการเก็บข้อมูลให้มีความกระชับและเป็นระเบียบ (ชาย โพธิสิตา, 2547) โดยผู้วิจัยอ่าน และจับประเด็นจากบันทึกคำสัมภาษณ์และจดบันทกย่อ เมื่อผู้วิจัยพบประเด็นที่มีความสำคัญหรือเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย คำถามการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดรหัส และลงรหัสข้อความในวลี หรือประโยคที่มีประเด็นสำคัญเพื่อจัดระเบียบข้อมูลให้เป็นกลุ่มเดียวกัน (Patton, 2002) นอกจากนี้ ผู้วิจัยต้องบันทึกสรุปย่อความคิดเห็นต่างๆ จากการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็รแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูล แบบแผนการแสดงข้อมูล หรือการหาข้อสรุป (Miles and Huberman, 1999)

2) การแสดงข้อมูล

การแสดงข้อมูลเป็นการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูล หรือข้อมูลที่ได้กำหนดรหัสและลงรหัสข้อความเพื่อให้อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจจากกรอบของรหัสที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำเอาข้อมูลมาทำประกอบการทำกรอบแนวความคิดการวิจัย

3) การหาข้อสรุป

ผลการตรวจสอบข้อมูลโดยสรุปจากการวิเคราะห์ ส่งข้อสรุปไปให้ผู้สัมภาษณ์ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งเพื่อเป็นการยืนยันผล หากข้อสรุปที่ได้ยังมีข้อท้วงติงจากผู้ให้สัมภาษณ์ หรือขาดความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการในขั้นตอนการลดทอนข้อมูล การแสดงข้อมูล หรือการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนกว่าจะได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ หรืออิ่มตัวตามวัตถุประสงค์การวิจัย

โดยเครื่องมือเชิงคุณภาพ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งก่อนนำเสนอแบบสัมภาษณ์ไปใช้งานจริง ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบรูปแบบ ประเด็นเนื้อหา โครงสร้าง และจริยธรรม เพื่อความถูกต้อง และเหมาะสม ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประเด็นเนื้อหา และอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้สัมภาษณ์เก็บข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยจริง ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 9 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน และการจ้างงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติ ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงาน ของแรงงานต่อการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการปัญหา อุปสรรคในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อแรงงาน

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Diviation: S.D.) ค่าสูงสุด (Maximum: Max) ค่าต่ำสุด (Minimum: Min) ค่าความเบ้ (Skewness: Sk) และค่าความโด่ง (Kurtosis: Ku)

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ

1) การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด ซึ่งประกอบด้วย การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของแบบจำลอง และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลอง

2) การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งนอกจากจะวิเคราะห์ เช่นเดียวกับแบบจำลองการวัดเกี่ยวกับการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของแบบจำลอง และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของแบบจำลองแล้ว ยังมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล และผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ H1-H7

3) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบผสมผสานเชิงปริมาณ และคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นการออกแบบวิจัยแบบเรียงตามลำดับ (The Explanatory Sequential Design) ซึ่งลักษณะของขั้นตอนการวิจัย จะเห็นได้ว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 400 ตัวอย่าง และจำนวน 15 ท่าน ในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยเชิงคุณภาพ จะช่วยเติมเต็มการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยาง ในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทำความเข้าใจลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ ลักษณะการทำงาน การจ้างแรงงาน ทัศนคติของแรงงาน ความพึงพอใจต่อการทำงาน แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงานของแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานของแรงงาน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการทำงานของแรงงานและผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC ได้อย่างเหมาะสมโดยการวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ในลักษณะของการออกแบบแบบเรียงตามลำดับ (The Sequential Design) การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มต้นจากการวิจัยเชิงปริมาณก่อนเพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ แล้วกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามร่วมกับข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 1) ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุง

มือยางในจังหวัดสงขลา 2) ลักษณะการทำงาน และการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 3) ทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 4) ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ การเปิดประชาคมอาเซียน และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 6) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา

4.1.1 ลักษณะทางสังคม

ลักษณะทางสังคมของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ได้ทำการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรส บุตร จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว ศาสนา ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 7 ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	**(n = 400)**	**100**
ชาย	150	37.5
หญิง	250	62.5
อายุ (ปี)	**(n = 400)**	**100**
15-22 ปี	89	22.25
23-35 ปี	210	52.5
36-50 ปี	75	18.75
50 ปี ขึ้นไป	26	6.5
ศาสนา	**(n = 400)**	**100**
พุทธ	315	78.75
อิสลาม	85	21.25
ศริสต์	0	0
อื่นๆ	0	0

ระดับการศึกษา	**(n = 400)**	**100**
ประถมศึกษา	73	18.25
มธัยมศึกษาตอนต้น	170	42.5
มธัยมศึกษาตอนปลาย	88	22
ปวช., ปวส. หรืออนุปริญญา	45	11.25
ปริญญาตรี	24	6
ปริญญาตรีขึ้นไป	0	0
สถานภาพสมรส	**(n = 400)**	**100**
โสด	148	37
สมรส	220	55
หย่าร้าง หรือม่าย	32	8
บุตร	**(n = 400)**	**100**
มี	254	63.5
ไม่มี	146	36.5
อายุของบุตร (ปี)	**(n = 254)**	**100**
น้อยกว่า 6 ปี	80	31.5
7-13 ปี	112	44.09
14-19 ปี	50	19.69
20 ปี ขึ้นไป	12	4.72
จำนวนบุตรต่อครัวเรือน (คน)	**(n = 254)**	**100**
1 คน	121	47.65
2 คน	82	32.28
3 คน	25	9.84
4 คน	20	7.87
4 คน ขึ้นไป	6	2.36
จำนวนสมาชิกในครอบครัว (คน)	**(n = 400)**	**100**
น้อยกว่า 3 คน	95	23.75
4-7 คน	212	53
8-11 คน	71	17.75

12 คน ขึ้นไป	22	5.5
ภูมิลำเนา	**(n = 400)**	**100**
ภาคเหนือ	18	4.5
ภาคกลาง	30	7.5
ภาคอีสาน	70	17.5
ภาคใต้	282	70.5

1) เพศ

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 250 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.5 ของกลุ่มตัวอย่าง และแรงงานเพศชาย จำนวน 150 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.5 โดยแรงงานเพศชายส่วนมากทำงานในฝ่ายการผลิตถุงมือยาง ในขณะที่เพศหญิง ส่วนใหญ่ทำงานในส่วนการบรรจุถุงมือยางลงกล่องถุงมือยาง (บรรจุภัณฑ์) เนื่องจากเป็นงานที่ต้องการความละเอียดในการนับ และจัดเรียงถุงมือ

2) อายุ

อายุของแรงงานส่วนมาก อยู่ในวัยทำงาน คือ ช่วงอายุ 23-35 ปี จำนวน 210 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.5 และรองลงมา อยู่ในช่วงวัยรุ่น คือ อายุ 15-22 ปี จำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.25 อยู่ในวัยกลางคน คือช่วงอายุ 36-50 ปี จำนวน 75 ราย คิดเป็น 18.75 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.5

3) ศาสนา

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 315 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.75 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และรองลงมานับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 85 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.25

4) ระดับการศึกษา

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นสัดส่วนมากที่สุด จำนวน 170 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และรองลงมา คือ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 88 ราย คิดเป็นร้อยละ22 ประถมศึกษา จำนวน 73 ราย ปวช.,ปวส. และอนุปริญญา จำนวน 45 ราย ปริญญาตรี จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.25, 11.25 และ 6 ตามลำดับ

5) สถานภาพสมรส

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 220 ราย คิดเป็นร้อยละ 55 สถานภาพโสด จำนวน 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 37 และสถานภาพหย่าร้าง หรือม่าย จำนวน 32 รายคิดเป็น ร้อยละ 8

6) บุตร

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ที่ไม่มีบุตร จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และแรงงานที่มีบุตรมีจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 โดยอายุของบุตรของแรงงาน ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 7-13 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.09 อายุบุตรตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี จำนวน 80 คน

คิดเป็นร้อยละ 31.50 จำนวนของบุตรต่อครัวเรือน ส่วนมากแรงงานมีบุตรจำนวน 1 คน จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 47.65121 และมีจำนวนบุตรจำนวน 2 คน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.28 ตามลำดับ

7) จำนวนสมาชิกในครอบครัว

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 4-7 คน จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53 และน้อยกว่า 3 คน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75

8) ภูมิลำเนา

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคใต้ จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 นอกนั้นมาจากภาคอีสาน 70 ราย ภาคกลาง 30 ราย และภาคเหนือ 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.5, 7.5 และ 4.5 ตามลำดับ

4.1.2 ลักษณะทางเศรษฐกิจ

ลักษณะทางเศรษฐกิจของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ศึกษาเกี่ยวรายได้หลัก รายได้เสริม เงินออม หนี้สิน ทรัพย์สิน ที่อยู่อาศัย โดยมีรายละเอียดการศึกษาแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 8 ลักษณะทางเศรษฐกิจของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา

รายการ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
อาชีพเสริม	**(n=400)**	**100**
มี	69	17.25
ไม่มี	331	82.75
ลักษณะอาชีพเสริม	**(n=69)**	**100**
ค้าขาย และธุรกิจบริการ	40	57.97
เกษตรกรรม	29	42.03
อื่นๆ	0	0
รายได้จากอาชีพหลัก (บาท : เดือน)	**(n=400)**	**100**
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท	205	51.25
5,001-7,000 บาท	110	27.5
7,100-10,000 บาท	60	15
10,000 บาท ขึ้นไป	25	6.25
รายได้จากอาชีพเสริม (บาท : เดือน)	**(n=69)**	**100**

น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท	20	28.99
5,001-7,000 บาท	23	33.33
7,100-10,000 บาท	15	21.74
10,001 บาท ขึ้นไป	11	15.94
รายได้รวมของครอบครัว (บาท : เดือน)	**(n=400)**	**100**
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	248	62
10,001-15,000 บาท	85	21.25
15,001-20,000 บาท	49	12.25
20,001 บาท ขึ้นไป	18	4.5
เงินออม	**(n=400)**	**100**
มี	81	20.25
ไม่มี	319	79.75
จำนวนเงินออม (บาท : เดือน)	**(n=81)**	**100**
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 3,000 บาท	44	54.32
3,001-7,000 บาท	26	32.1
7,001-10,000 บาท	11	13.58
10,001 บาท ขึ้นไป	0	0
หนี้สิน	**(n=400)**	**100**
มี	331	82.75
ไม่มี	69	17.25
ประเภทของหนี้สิน	**(n=331)**	**100**
สินเชื่อเงินผ่อน	212	64.05
เงินกู้ในระบบ	51	15.41
เงินกู้นอกระบบ	30	9.06
ทำเกษตรกรรม	21	6.34
ใช้หนี้	15	4.54
อื่นๆ	2	0.6
ที่อยู่อาศัย	**(n=400)**	**100**
บ้านตนเอง	225	56.25

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

บ้านเช่า	78	19.5
บ้านพักของกิจการ	87	21.75
อื่นๆ	10	2.5
ทรัพย์สินที่มี *	**(n=400)**	**100**
โทรทัศน์	315	78.75
รถจักรยานยนต์	212	53
ตู้เย็น	158	395
บ้านตนเอง	225	56.25
เครื่องเสียง	190	47.5
ที่ดิน	150	37.5
เครื่องซักผ้า	180	45
อื่นๆ	30	7.5
วัตถุประสงค์ของการกู้ยืม	**(n=331)**	**100**
ใช้จ่ายในครอบครัว	230	69.49
ใช้จ่ายเกี่ยวกับบ้าน	62	18.73
ผ่อนรถยนต์ รถจักรยานยนต์	30	9.06
เพื่อลงทุน	5	1.51
อื่นๆ	4	1.21

หมายเหตุ * ผู้ตอบ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

1) รายได้หลัก

รายได้หลักของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ได้มาจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้อยกว่า หรือเท่ากับเดือนละ 5,000 บาท จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 รองลงมารายได้อยู่ในช่วง 5,100 – 7,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รายได้ 7,001-10,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และมีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

2) อาชีพเสริม ลักษณะอาชีพเสริม และรายได้จากอาชีพเสริม

จากการสำรวจพบว่า แรงงานมีอาชีพเสริมน้อยมาก เพียง 69 คน คิดเป็นเพียงร้อยละ 17.25 ของตัวอย่างทั้งหมด โดยลักษณะของอาชีพเสริมนั้น ส่วนมากจะเป็นการค้าขายและธุรกิจบริการต่างๆ เช่น ขายเสื้อผ้า ขายต้นไม้ ขายเบเกอรี่ เป็นต้น จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 57.97 ท เหลือทำอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพเสริม จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 42.03 สำหรับรายได้จากอาชีพเสริม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5,000-7,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

3) รายได้ของครอบครัว

ส่วนใหญ่รายได้ของครอบครัวน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ62 ของตัวอย่างทั้งหมด ที่เหลืออยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 รายได้ของครอบครัวอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 รายได้มากกว่า 20,001 บาทต่อเดือน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

4) เงินออม และจำนวนเงินออม

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ไม่มีเงินออม จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 79.75 ในขณะที่มีเงินออม จำนวน 81 คน คิดเป็น 20.25.ในส่วนของการออมเงินส่วนใหญ่ออมน้อยกว่า หรือเท่ากับเดือนละ 3,000บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 54.32 และออมเงินเดือนละ 3,001-7.000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

5) หนี้สิน ประเภทของหนี้สิน และวัตถุประสงค์ของการกู้ยืม

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีหนี้สิน จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 82.75 โดยประเภทของหนี้สินแบ่งเป็นสินเชื่อเงินผ่อน 212 คน เงินกู้ในระบบ 51 คน เงินกู้นอกระบบจำวน 30 คน และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ64.05 15.41 และ 9.06 ตามลำดับ ส่วนวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมส่วนใหญ่ใช้ในการใช้จ่ายในครอบครัว จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 69.49 ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบ้าน 62 คน ผ่อนรถยนต์ รถจักยานยนต์ 30 คนคิดเป็นร้อยละ 18,73 และ 9.06 ตามลำดับ ส่วนที่เหลือใช้เพื่อการลงทุนทางด้านเกษตรกรรม ใช้หนี้เดิมที่มีอยู่ ซื้อที่ดิน ค่าเล่าเรียน และซื้ออุปกรณ์ไฟฟ้าในครอบครัว

6) ทรัพย์สิน

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีโทรทัศน์ จำนวน 315 คน รถจักรยานยนต์ 212 คน บ้าน 225 คน เครื่องเสียง 190 คน คิดเป็นร้อยละ 78.75 53 56.25 และ 47.5 ตามลำดับ ส่วนทรัพย์สินอื่นๆ ที่มีได้แก่ เครื่องซักผ้า และที่ดิน จะเห็นได้ว่าโทรทัศน์ รถจักรยานยนต์ และตู้เย็นเกือบทุกครอบครัวต้องมีเพื่อการรับรู้ข่าวสาร การเดินทาง และเพื่อการเก็บรักษาอาหาร

7) ที่อยู่อาศัย

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีบ้านเป็นของตนเอง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 อยู่บ้านเช่า จำนวน 78 คน อยู่บ้านพักของกิจการ 87 คน และอื่นๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 21.75 และ 2.5 ตามลำดับ

4.2 ลักษณะการทำงาน และการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

ผลการศึกษาส่วนนี้ประกอบด้วยลักษณะงานที่ทำ ลักษณะการทำงาน การจ้างล่วงเวลาทำงาน ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการต่างๆ ของบริษัท มีรายละเอียดในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 9 ลักษณะงาน พฤติกรรมแรงงาน ลักษณะการจัดสินใจในการทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
งานที่รับผิดชอบ	(n=400)	**100**
งานบรรจุภัณฑ์	280	70
งานควบคุมเครื่องจักรเพื่อการผลิต	52	13
งานขนย้าย จัดเก็บ วัตถุดิบ และผลิตภัณฑ์	25	6.25
ส่วนผสมสารเคมี	21	5.25
ตรวจสอบคุณภาพการผลิต	12	3
ส่วนเบ้ามือ	10	2.5
ช่วงเวลาการทำงาน	(n=400)	**100**
รายวัน (8.00-17.00 น.)	241	60.25
พนักงานระบบ 3 กะ (8 ชั่วโมงต่อกะ)	120	30
พนักงานระบบ 2 กะ (12 ชั่วโมงต่อกะ)	39	9.75
การจ้างล่วงเวลาทำงาน	(n=400)	**100**
มี	311	77.75
ไม่มี	89	22.25
ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง	(n=400)	**100**
จ่ายรายวัน	0	0
จ่ายรายสัปดาห์ (ทุก 7 วัน)	0	0
จ่ายรายปักษ์ (ทุก 15 วัน)	400	100
จ่ายรายเดือน (ทุก 30 วัน)	0	0
ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	(n=400)	**100**
มี	56	14

ไม่มี	344	86
สภาพแวดล้อมในการทำงาน *	**(n=400)**	**100**
สถานที่ทำงานมีฝุ่น สารเคมี	189	47.25
สถานที่ทำงานมีเสียงดัง	211	52.75
สถานที่ทำงานร้อน	258	64.5
สถานที่ทำงานเย็น	25	6.25
อื่นๆ	13	3.25
สวัสดิการของกิจการ *	**(n=400)**	**100**
ห้องพยาบาล	290	72.5
โบนัส	210	52.5
เบี้ยขยัน	188	47
เครื่องแบบในการทำงาน	341	85.25
ค่าคลอดบุตร	256	64
การตรวจสุขภาพประจำปี	311	77.75
ที่พัก	202	50.5
กีฬา และกิจกรรมต่างๆ	303	75.75
อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย	180	45
ค่ารักษาพยาบาล	135	33.75
ห้องสมุด	85	21.25
ค่าเล่าเรียนบุตร	52	13
บริการรถรับ-ส่ง	93	23.25
ค่ายานพาหนะ	42	10.5
อาหารกลางวัน	68	17
อื่นๆ	22	5.5

หมายเหตุ * ผู้ตอบ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

1) งานที่รับผิดชอบ

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่อยู่ในส่วนงานบรรจุภัณฑ์ 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ของตัวอย่างทั้งหมด ส่งที่รองลงมาคืองานควบคุมเครื่องจักรเพื่อการผลิต 52 คน และส่วนงานขนย้าย จัดเก็บ วัตถุดิบ และผลิตภัณฑ์ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และ 6.25 ตามลำดับ ทั้งนี้งาน

ควบคุมเครื่องจักรเพื่อการผลิต แลงานขนย้าย จัดเก็บ วัตถุดิบ และผลิตภัณฑ์ จะเป็นแรงงานเพศชาย ส่วนงานบรรจุภัณฑ์และงานตรวจสอบคุณภาพจะใช้แรงงานเพศหญิง

2) ช่วงเวลาการทำงาน

ลักษณะการทำงานของแรงงานโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ทำงานรายวันคือ เข้างาน 8.00 น. และเลิกงาน 17.00 น. จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.25 และเป็นพนักงานระบบ 3 กะ (8 ชั่วโมงต่อกะ) จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนที่เหลือทำงานแบบพนักงานระบบ 2 กะ (12 ชั่วโมงต่อกะ) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75

3) การทำงานล่วงเวลา

การทำงานของแรงงานโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีการจ้างล่วงเวลา จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.75 ทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากรายได้รับที่ได้รับ สาเหตุที่มีการจ้างล่วงเวลาเนื่องจากต้องการชดเชยแรงงานที่มีวันหยุดในวันนั้นๆ และเพื่อส่งสินค้าให้ได้ทันตามความต้องการของลูกค้า

4) ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง

การจ่ายค่าจ้างพบว่า แรงงานทั้งหมดจากตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาได้รับการจ่ายค่าจ้างเป็นรายปักษ์ งวดละ 15 วัน เป็นร้อยละ 100ของตัวอย่างทั้งหมด

5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การทำงานของแรงงานโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ สถานที่ทำงานมีฝุ่น สารเคมี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 ทำงานในสถานที่ที่มีเสียงดัง 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 ทำงานในสถานที่ร้อน จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และที่เหลือทำงานในสถานที่เย็น และอื่นๆ เนื่องจากโรงงานถุงมือยางต้องใช้สารเคมีในการผลิต จึงเกิดฝุ่น สารเคมี ความร้อน เสียงดัง แต่ทั้งนี้โรงงานมีการตรวจวัดและควบคุระดับของสารเคมี ฝุ่น ความร้อน เสียง ต้องไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนด และไม่เป็นอันตรายต่อพนักงาน

6) ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนใหญ่แรงงานโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ86 เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ในการทำให้พนักงานทำงานที่โรงงานนั้นได้ยาวนานขึ้น โดยเพื่อนพนักงานอาจมาจากการทำงานในหน้าที่ แผนก ฝ่ายเดียวกัน จึงทำให้พนักงานมีปัญหาน้อย

7) สวัสดิการของกิจการ

สวัสดิการของกิจการมีส่วนสำคัญในการดึงดูดใจให้พนักงานทำงานร่วมกับกิจการได้นานขึ้น จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่แรงงานโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาจะมีสวัสดิการห้องพยาบาล 290 คน โบนัส 210 คน เบี้ยขยัน 188 คน เครื่องแบบในการทำงาน 314 คน ค่าคลอดบุตร 256 คน การตรวจสุขภาพประจำปี 311 คน ที่พัก 202 คน กีฬาและ กิจกรรมต่างๆ 303 คน อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย 180 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 52.5 47 85.25 64 77.75 50.5 75.75 และ 45 ตามลำดับ ที่เหลือจะเป็นค่ารักษาพยาบาล ห้องสมุด ค่าเล่าเรียนบุตร บริการรถรับ-ส่ง ค่ายานพาหนะ อาหารกลางวัน และอื่นๆ

4.3 ทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

ทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน หรือเปลี่ยนงานใหม่ของพนักงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทัศนคติของแรงงานในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ด้านลักษณะ

งานและสภาพแวดล้อม ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านอาชีวอนามัย ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 10 ทัศนคติในประเด็นต่างๆ ของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
ด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม		
1.กิจการที่ท่านทำงานมีความมั่นคงสูง	3.43	ดีปานกลาง
2. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสก้าวหน้า	2.52	ดีปานกลาง
3. สถานที่ทำงานไม่มีความเสี่ยงต่อตัวท่าน	2.98	ดีปานกลาง
4. การทำงานไม่ส่งผลต่อการเจ็บป่วย	2.71	ดีปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา		
1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลท่านดี	3.29	ดีปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามภาระงาน	3.49	ดีปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผล และมีความยุติธรรม	3.33	ดีปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมอารมณ์ และแสดงออกอย่างเหมาะสม	3.24	ดีปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
1. กิจการมีการให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.11	ดีปานกลาง
2. กิจการมีการให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	3.05	ดีปานกลาง
3. กิจการมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างแผนก	3.37	ดีปานกลาง
4. แรงงานสัมพันธ์ของกิจการ มีส่วนช่วยให้ท่านได้รับความยุติธรรม	3.02	ดีปานกลาง
ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย		
1.กิจการมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ	3.40	ดีปานกลาง
2. กิจการส่งเสริมความรู้ และสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.53	ดี
3. มีการให้การบริการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม	3.19	ดีปานกลาง
4. มีการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง	3.26	ดีปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ		
1.ท่านพอใจในเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ท่านได้รับ	2.57	ดีปานกลาง
2. ท่านพอใจในวันหยุด วันลา ที่กิจการกำหนดเอาไว้ให้	2.98	ดีปานกลาง
3. ท่านพอใจในค่าล่วงเวลา ที่กิจการกำหนดให้	2.90	ดีปานกลาง
4. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่กิจการจัดให้ เช่น ที่พัก ชุดพนักงาน	3.16	ดีปานกลาง
ด้านการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในประชาคมอาเซียน		
1. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในอาเซียน	2.52	ดีปานกลาง
2. ใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ	2.71	ดีปานกลาง
3. แรงงานฝีมืออาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการค้าข้ามพรมแดน และกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการลงทุน	2.90	ดีปานกลาง

1) ด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม

แรงงานมีทัศนคติด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมระดับดีปานกลางในทุกประเด็นเกี่ยวกับความมั่นคงของกิจการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ที่ 3.43 เนื่องจากการสำรวจทำการสอบถามแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางขนาดใหญ่ 2 โรงงาน ซึ่งมีความมั่นคงสูง จึงทำให้แรงงานมีทัศนคติที่ค่อนข้างดีเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคง ในประเด็นโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ มีคะแนนอยู่ที่ 2.52 ความเสี่ยงของงานที่ส่งผลต่อตัวพนักงาน อยู่ที่คะแนน 2.98 และความเจ็บป่วยจากการทำงาน อยู่ที่คะแนน 2.71

2) ด้านการบังคับบัญชา

แรงงานมีทัศนคติดีปานกลางเกี่ยวกับการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามภาระงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.49 เนื่องจากการทำงานของแรงงานรายวันส่วนใหญ่ ไม่มีความสลับซับซ้อน การเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชา คะแนน 3.29 การใช้เหตุผล และมีความยุติธรรม คะแนน 3.33 การควบคุมอารมณ์ และแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา คะแนน 3.24

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงงานมีทัศนคติดีปานกลางเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือของกิจการระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.11 ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานคะแนนเฉลี่ย 3.05 การมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างแผนก และกิจการ 3.37 และการมีแรงงานสัมพันธ์ของกิจการ มีส่วนช่วยให้ได้รับความยุติธรรม คะแนนเฉลี่ย 3.02

4) ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

แรงงานมีทัศนคติที่ดีกับกิจการที่มีการส่งเสริมความรู้ และสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่องโดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.53 กิจการมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ คะแนนเฉลี่ย 3.40 การให้การบริการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม คะแนนเฉลี่ย 3.19 และการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง คะแนนเฉลี่ย 3.26

5) ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ

แรงงานมีทัศนคติดีปานกลางเกี่ยวกับเงินเดือน หรือค่าจ้างโดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.57 วันหยุด วันลาที่กิจการกำหนด 2.98 ค่าล่วงเวลาที่กิจการกำหนดให้ คะแนนเฉลี่ย 2.90 สวัสดิการต่างๆ คะแนนเฉลี่ย 3.16

6) ด้านการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในประชาคมอาเซียน

แรงงานมีทัศนคติดีปานกลางเกี่ยวกับการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในประชาคมอาเซียน คะแนนเฉลี่ย 2.52 ใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพแรงงานฝีมือ คะแนนเฉลี่ย 2.71 และแรงงานฝีมืออาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการค้าข้ามพรมแดน และกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการลงทุนคะแนนเฉลี่ย 2.90

4.4 ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

ความพึงพอใจต่อการทำงาน ของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลามีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน หรือแนวโน้มการเปลี่ยนงานใหม่ของพนักงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงานในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ความพอใจต่อการทำงาน แนวโน้มการเปลี่ยนงาน สาเหตุการเปลี่ยนงานใหม่ และสาเหตุการไม่เปลี่ยนงานใหม่ ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 11 ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ความพอใจต่อการทำงาน	(n=400)	**100**
พอใจมาก	75	18.75
พอใจปานกลาง	213	53.25
พอใจน้อย	82	20.5
ไม่พอใจ	30	7.5
แนวโน้มการเปลี่ยนงาน	(n=400)	**100**
เปลี่ยน	78	19.5
อาจจะเปลี่ยน	291	72.75
ไม่เปลี่ยน	31	7.75
สาเหตุการเปลี่ยนงานใหม่ *	(n=400)	**100**
ต้องการรายได้ที่ดีกว่า	315	78.75
เบื่องานที่ทำอยู่	80	20
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	60	15
สวัสดิการน้อยเกินไป	115	28.75
ปัญหาสุขภาพจากการทำงาน	51	12.75
ไม่มีค่าล่วงเวลา	110	27.5
กฎระเบียบ เข้มงวดเกินไป	42	10.5
ไปทำสวน ทำนา ตามฤดูกาล	51	12.75
งานที่ทำอยู่หนักเกินไป	30	7.5
งานไม่ปลอดภัย	25	6.25
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	31	7.75
มีปัญหากับหัวหน้างาน	22	5.5
เปลี่ยนตามเพื่อน	55	13.75
สาเหตุการไม่เปลี่ยนงานใหม่ *	(n=400)	**100**
หัวหน้าดี	72	18
เพื่อนร่วมงานดี	301	75.25
งานที่ทำอยู่ ไม่หนัก	45	11.5
ชอบงานที่ทำอยู่	211	52.75
ใกล้บ้าน	325	81.25
มีภูมิลำเนาอยู่ที่นี่	340	85
สวัสดิการดี	53	13.25
รายได้ดีอยู่แล้ว	33	8.25
ยังไม่มีงานอื่นที่ถูกใจ	157	39.25
มีเงินล่วงเวลา	80	20
กฎระเบียบ ไม่เข้มงวดจนเกินไป	32	8
งานมีความปลอดภัย	110	27.5

สภาพแวดล้อมการทำงานดี	128	32

หมายเหตุ * ผู้ตอบ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

1) ความพอใจต่อการทำงาน

แรงงานมีความพอใจต่อการทำงานในระดับปานกลาง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 เนื่องจากสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางได้ให้ค่าจ้าง และสวัสดิการในระดับที่พออยู่ได้ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับเท่าที่แรงงานต้องการทั้งหมด ส่วนที่เหลือมีพอใจน้อย 82 คน พอใจมาก 75 คน และไม่พอใจ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 18.75 และ 7.5 ตามลำดับ

2) แนวโน้มการเปลี่ยนงาน

แรงงานมีแนวโน้มอาจจะเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.75 เปลี่ยนงาน 78 คน และไม่เปลี่ยนงาน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และ 7.75 ตามลำดับ

3) สาเหตุการเปลี่ยนงานใหม่

สาเหตุหลักที่แรงงานต้องการเปลี่ยนงานใหม่คือ ต้องการรายได้ที่ดีกว่าเดิม จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ78.75 เนื่องมาจากรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายทำให้เกิดจากการผ่อนค่าสินค้า กู้เงินเพื่อนำมาใช้จ่ายในครอบครัว แรงงานจึงต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น และรองลงมาคือ สวัสดิการน้อยเกินไป 115 คน ไม่มีงานล่วงเวลา 110 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และ 27.5 ตามลำดับ

4) สาเหตุการไม่เปลี่ยนงานใหม่

สาเหตุหลักที่แรงงานไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่คือ แรงงานมีภูมิลำเนาอยู่ที่นี่ 340 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ใกล้บ้าน 325 คนร้อยละ 81.25 ชอบงานที่ทำอยู่ 211 คน ร้อยละ 52.75 ส่วนสาเหตุอื่นๆ ได้แก่ ยังไม่มีงานอื่นที่ถูกใจ สวัสดิการดี รายได้ดี มีงานล่วงเวลา มีความปลอดภัย เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานดี

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงาน พบว่า ปัจจัยทางด้านสังคมคือ การศึกษา และเศรษฐกิจคือ รายได้ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α = 0.1 อีกทั้งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานพบว่า ปัจจัยอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงาน

ปัจจัย	ค่า X^2	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
ปัจจัยทางสังคม		
เพศ	2.633	NS
อายุ	8.39	NS
สถานภาพสมรส	4.164	NS
บุตร	1.591	NS
ระดับการศึกษา	7.767	*

ภูมิลำเนา	2.091	NS
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ		
รายได้หลัก	10.835	*
รายได้เสริม	5.057	NS
รายได้ของครอบครัว	4.568	NS
ปัจจัยอื่นๆ		
การจ้างล่วงเวลา	0.494	NS
ประเภทการจ้างงาน	8.541	NS
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
สถานที่ทำงานมีฝุ่น สารเคมี	1.597	NS
สถานที่ทำงานมีเสียงดัง	1.004	NS
สถานที่ทำงานร้อน	1.307	NS
สถานที่ทำงานเย็น	2.508	NS
สวัสดิการของกิจการ		
โบนัส	0.888	NS
เบี้ยขยัน	0.871	NS

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α = 0.1

NS หมายถึง Non Significance

1) ระดับการศึกษา

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นสัดส่วนมากที่สุด จำนวน 170 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และตลาดแรงงานยังมีความต้องการแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ ดังนั้นการเปลี่ยนงานจึงเกิดขึ้นได้ง่าย

2) รายได้หลัก

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีรายได้หลักจากค่าจ้างในการทำงาน แต่รายได้หลักที่ได้รับค่อนข้างน้อยคือ น้อยกว่า หรือเท่ากับเดือนละ 5,000 บาท จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 ทำให้ไม่พอต่อรายจ่าย ส่งผลให้มีการกู้หนี้ยืมสินเพื่อนำมาใช้จ่ายในครอบครัว เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว แรงงานที่มีรายได้น้อยจึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หากงานใหม่มีค่าตอบแทนที่ดีกว่างานเดิม

4.6 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยาง

4.6.1 ปัญหา อุปสรรคในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยาง

นักวิจัยได้ทำการศึกษาปัญหาด้านต่างๆ ของแรงงานได้แก่ ค่าจ้าง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 13 ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยาง

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาด้านจ้างงาน	**(n=400)**	**100**
ไม่มีปัญหา	110	27.5
มีปัญหา	290	72.5
ค่าจ้าง ไม่พอกับรายจ่าย	228	57
ค่าจ้าง ไม่มีการปรับ	45	11.25
ไม่มีงานล่วงเวลา	17	4.25
หัวหน้างาน	**(n=400)**	**100**
ไม่มีปัญหา	318	79.5
มีปัญหา	82	20.5
ไม่สุภาพ ใช้อารมณ์	71	17.75
ไม่ติดตามงาน	11	2.75
เพื่อนร่วมงาน	**(n=400)**	**100**
ไม่มีปัญหา	**352**	**88**
มีปัญหา	48	12
มีความขัดแย้ง	39	9.75
ไม่ให้ความช่วยเหลือ	9	2.25
ลักษณะงาน	**(n=400)**	**100**
ไม่มีปัญหา	365	91.25
มีปัญหา	35	8.75
งานหนักเกินไป	22	5.5
การย้ายงาน	13	3.25
ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	**(n=400)**	**100**
ไม่มีปัญหา	322	80.5
มีปัญหา	78	19.5
ฝุ่น ละออง เสียงดัง และร้อน	51	12.75
สารเคมี	27	6.75

1) ค่าจ้าง

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องค่าจ้าง จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 แบ่งเป็นประเด็นปัญหาคือ ค่าจ้างไม่พอกับรายจ่าย จำนวน 228 คน ค่าจ้างไม่มีการปรับ 45 คน และไม่มีงานล่วงเวลา 17 คน คิดเป็นร้อยละ 57 11.25 และ 4.25 ตามลำดับ

2) หัวหน้างาน

ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหากับหัวหน้างาน จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีเพียง 82 คน ที่มีปัญหากับหัวหน้างาน โดยประเด็นปัญหากับหัวหน้างานคือ ไม่สุภาพ ใช้อารมณ์ 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 และไม่ติดตามงาน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75

3) เพื่อนร่วมงาน

ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 88 มีเพียง 48 คน ที่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน โดยประเด็นปัญหากับเพื่อนร่วมงาน คือ มีความขัดแย้ง 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และไม่ให้ความช่วยเหลือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25

4) ลักษณะงาน

แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีปัญหากับลักษณะงานที่ทำ จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 91.25 มีเพียง 35 คน ที่มีปัญหากับลักษณะงานที่ทำ โดยประเด็นปัญหากับลักษณะงานที่ทำ คือ งานหนักเกินไป 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และการย้ายงาน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25

5) ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหากับความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 มีเพียง 78 คน ที่มีปัญหากับความปลอดภัยของสถานที่ทำงานโดยประเด็นปัญหากับความปลอดภัยของสถานที่ทำงานคือ ฝุ่น ละออง เสียงดัง และร้อน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 และสารเคมี 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75

4.6.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยาง

จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะจากแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางได้แก่ ค่าจ้าง การจ้างล่วงเวลา ค่าเดินทาง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารจัดการ ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยาง

รายการ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ค่าจ้าง	(n=85)	**100**
ไม่มี	37	43.5
มี	48	56.5
ข้อเสนอแนะ		
ต้องการค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น	45	93.8
ควรมีการปรับเพิ่มค่าจ้างตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น	3	6.2
การจ้างล่วงเวลา	(n=85)	**100**
ไม่มี	70	82.4
มี	15	17.6
ข้อเสนอแนะ		
ต้องการให้การจ้างล่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง	15	17.6
ค่าเดินทาง	(n=85)	**100**
ไม่มี	74	87.1
มี	11	12.9
ข้อเสนอแนะ		
ต้องการให้กิจการสนับสนุนค่าพาหนะในการเดินทางเช่น ค่าน้ำมันรถ	11	12.9
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	(n=85)	**100**
ไม่มี	79	92.9
มี	6	7.1

ข้อเสนอแนะ		
จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยมากขึ้น	5	5.88
สถานที่ทำงานต้องมีการดูแลรักษาความสะอาด	1	1.17
การบริหารจัดการ	**(n=85)**	**100**
ไม่มี	80	94.1
มี	5	5.9
ข้อเสนอแนะ		
ต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับแรงงานมากขึ้น	4	4.7
ต้องการให้แรงงานสัมพันธ์มีบทบาทมากขึ้นในการเป็นตัวแทนลูกจ้าง เจรจากับนายจ้าง	1	1.17

1) ค่าจ้าง

แรงงานมีข้อเสนอแนะด้านค่าจ้าง 48 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 ได้แก่ ต้องการค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น 45 คน คิดเป็นร้อยละ 93.8 และควรมีการปรับเพิ่มค่าจ้างตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

2) การจ้างล่วงเวลา

แรงงานมีข้อเสนอแนะด้านการจ้างล่วงเวลา 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.6 ต้องการให้มีการจ้างล่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง

3) ค่าเดินทาง

แรงงานมีข้อเสนอแนะด้านค่าเดินทาง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ต้องการให้ต้องการให้กิจการสนับสนุนค่าพาหนะในการเดินทางเช่น ค่าน้ำมันรถ

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงงานมีข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ต้องการให้จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยมากขึ้น 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 และสถานที่ทำงานต้องมีการดูแลรักษาความสะอาด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17

5) การบริหารจัดการ

แรงงานมีข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับแรงงานมากขึ้น 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และต้องการให้แรงงานสัมพันธ์มีบทบาทมากขึ้นในการเป็นตัวแทนลูกจ้าง เจรจากับนายจ้าง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกตัวแทนฝ่ายบุคคลของกิจการโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา จำนวน 15 ท่าน โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ในช่วงเดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2558 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ. 2559 การนำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพในครั้งนี้จะนำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงาน พฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 15 รายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์เจาะลึก

ลำดับ	ตำแหน่ง	เพศ	อายุ	ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	ระดับการศึกษา
1	ผู้จัดการโรงงาน	ชาย	37	15	ปริญญาโท
2	ผู้จัดการโรงงาน	หญิง	45	22	ปริญญาตรี
3	เจ้าของกิจการ	ชาย	32	10	ปริญญาโท
4	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	ชาย	56	33	ปริญญาตรี
5	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	ชาย	35	12	ปริญญาตรี
6	เจ้าของกิจการ	หญิง	42	17	ปริญญาโท
7	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	หญิง	62	40	ปริญญาตรี
8	ผู้จัดการโรงงาน	ชาย	39	18	ปริญญาตรี
9	เจ้าของกิจการ	ชาย	43	21	ปริญญาตรี
10	เจ้าของกิจการ	ชาย	47	25	ปริญญาตรี
11	ผู้จัดการโรงงาน	ชาย	45	20	ปริญญาโท
12	ผู้จัดการโรงงาน	ชาย	55	25	ปริญญาโท
13	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	ชาย	52	22	ปริญญาตรี
14	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	ชาย	48	23	ปริญญาโท
15	เจ้าของกิจการ	ชาย	57	26	ปริญญาตรี

1. ลักษณะทางเศรษฐกิจของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าลักษณะทางเศรษฐกิจของแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ศึกษาเกี่ยวกับรายได้หลัก รายได้เสริม เงินออม หนี้สิน ทรัพย์สิน ที่อยู่อาศัย โดยมีรายละเอียดการศึกษาแต่ละประเด็น ดังนี้

1) รายได้หลักของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ได้มาจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ให้ความสำคัญกับรายได้หลักของแรงงานในการประกอบการเป็นอย่างมากโดยกล่าวว่า *"การจ้างงานนั้น กิจการควรคำนึงถึงการจ่ายค่าจ้างที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแรงงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่าครองชีพที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ณ ปัจจุบัน แรงจูงใจในการประกอบการธุรกิจ มีความสำคัญและความจำเป็นมากในการดำเนินการธุรกิจในปัจจุบัน"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ที่ว่า*"รายได้หลักของแรงงานที่ได้รับจากการทำงานในแต่ละวัน ควรเป็นค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ทำ และพอสำหรับกาเลี้ยงดูครอบครัวของแรงงานท่านนั้นได้"* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการและการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โดยกล่าวว่า *"อุตสาหกรรมถุงมือยางในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทั้งเรื่องคุณภาพสินค้า การแข่งขันในเวทีโลก การจ้างงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จำเป็นกับกิจการ ดังนั้นค่าจ้างที่จะให้แก่แรงงานต้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน"* ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนฝ่ายบุคคลจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า รายได้หลักของแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2) อาชีพเสริม ลักษณะอาชีพเสริม และรายได้จากอาชีพเสริม โดยลักษณะของอาชีพเสริมนั้นส่วนมากจะเป็นการค้าขายและธุรกิจบริการต่างๆ และอาชีพเกษตรกรรม สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 กล่าวว่า *"แรงงาน ทำอาชีพเสริม เนื่องจากพวกเขาอยากมีรายได้เพิ่ม เนื่องจากรายได้หลักจากการทำงานในโรงงานเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการจับจ่ายใช้สอย"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6 ที่ว่า *"อาชีพเสริมของแรงงาน ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานดีขึ้น แต่บางครั้งการนำเอาขนม ของกินมาขายในโรงงาน ก็ผิดกฎระเบียบของกิจการเหมือนกัน"* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 มองว่า *"อาชีพเสริม เป็นเรื่องของแรงงานแต่ละคน สามารถทำได้ไม่ผิด แต่ต้องไม่กระทบต่องานหลัก และเวลาในการทำงานโดยปกติ"*ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนฝ่ายบุคคลจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางพยายามที่จะมีอาชีพเสริม เพื่อหารายได้เพิ่มจากรายได้หลักจากการทำงาน

3) รายได้ของครอบครัว ส่วนใหญ่รายได้ของครอบครัวมาจากการทำงานของสามีและภรรยา ซึ่งถ้าเป็นครอบครัวขนาดใหญ่ แรงงานต้องมีภาระเลี้ยงดูบิดามารดา และผู้สูงอายุของครอบครัวเพิ่มขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 มองว่า *"สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่เป็นคอบครัวเดี่ยว ซึ่งประกอบด้วยพ่อ แม่ และลูก รายได้ของครอบครัวมาจากการทำงานของพ่อและแม่ เพียงพอต่อการใช้ชีวิตอย่างประหยัด"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 ที่ว่า*"ค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันนี้ ทำให้ปริมาณเงินในกระเป๋ามีมูลค่าลดน้อยลง ดังนั้นแต่ละคอบครัวต้องพยายามลดค่าใช้จ่าย และหารายได้เพิ่มเพื่อให้ครอบครัวสามารถดำรงอยู่ในสังคมยุคปัจจุบันนี้ได้"* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10 กล่าวว่า *"กิจการมุ่งเน้นให้พนักงานมองสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ ชัดเจน พร้อมคิดวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ไม่ใช่พยายามหารายได้เสริมจากการค้าขาย แต่ควรมั่งมั่นตั้งใจทำงานหลักอย่างเต็มความสามารถ"* ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนฝ่ายบุคคลจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางควรพยายามที่จะควบคุมรายจ่าย และหารายได้เพิ่ม

4) เงินออม และจำนวนเงินออม แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ไม่มีเงินออม สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 มองว่า *"เงินออม เป็นสิ่งจำเป็น พนักงานควรมีเงินออมเพื่อใช้ในอนาคต แต่ปัจจุบันมีปัญหาเรื่องการปล่อยเงินกู้ และการเล่นแชร์ในโรงงาน ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาทางการเงินที่ผิดรูปแบบ แต่ฝ่ายบุคคลก็ยังไม่สามารถดำเนินการจัดการปัญหาเรื่องนี้ได้"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 ที่ว่า*"การออมเงิน เป็นสิ่งจำเป็น เพราะไม่รู้ว่าอนาคตข้างหน้าจะเป็นอย่างไร แต่แรงงานของกิจการไม่มีเงินออม แถมยังมีภาวะหนี้สินเกินรายได้ ตอนนี้ทางกิจการกำลังจะจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้นอกระบบของพนักงาน"* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10 กล่าวว่า *"หนี้สิน ทำให้เงินออมลดน้อยลง เนื่องจากพนักงานโดยส่วนมากมีค่านิยมเป็นหนี้อนาคต จับจ่ายใช้สอยใช้เงินเกินตัว อย่าว่าแต่เงินออมเลย เงินใช้หนี้เจ้าหนี้ก็มีไม่พอ นี่ถือเป็นปัญหาใหญ่ที่กิจการต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน"* ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนฝ่ายบุคคลจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า เงินออม และจำนวนเงินออม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

5) หนี้สิน ประเภทของหนี้สิน และวัตถุประสงค์ของการกู้ยืม แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีหนี้สิน แบ่งเป็นสินเชื่อเงินผ่อน เงินกู้ในระบบ เงินกู้นอกระบบ ซึ่งการกู้ยืมส่วนใหญ่ใช้ในการใช้จ่ายในครอบครัว บ้าน และผ่อนสินค้ารถยนต์ รถจักยานยนต์ สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 มองว่า *"พนักงานควรสร้างวินัยทางการเงิน ไม่ใช่คิดแต่เรื่องการกู้การยืมเงินมาซื้อของ โดยไม่ได้คิดว่าตนเองจะสามารถชดใช้ราคาค่าสินค้าและบริการที่ตนเองซื้อมาได้ไหม"* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6 เสนอความคิดเห็นว่า *"การกู้ยืมเงินเป็นเรื่องไม่ดี ควรเลือกซื้อ เลือกใช้ของให้เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตนเอง"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9 ที่ว่า *"พนักงานควรศึกษาเรื่องอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ และเลือกกู้ยืมในส่วนที่ตนเองสามารถจัดการปิดยอดได้ ไม่ควรสร้างภาระทางการเงินในระยะยาว"*ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนฝ่ายบุคคลจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า หนี้สิน ประเภทของหนี้สิน และวัตถุประสงค์ของการกู้ยืม เป็นเรื่องที่แรงงานควรมีรูปแบบและระบบการจัดการที่เหมาะสม

6) แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีโทรทัศน์ จำนวนรถจักรยานยนต์ บ้าน เครื่องเสียง ส่วนทรัพย์สินอื่นๆ ที่มีได้แก่ เครื่องซักผ้า และที่ดิน จะเห็นได้ว่าโทรทัศน์ รถจักรยานยนต์ และตู้เย็นเกือบทุกครอบครัวต้องมีเพื่อการรับรู้ข่าวสาร การเดินทาง และเพื่อการเก็บรักษาอาหาร สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 มองว่า *"ทรัพย์สินเงินทางเป็นของดี หากหามาใช้มาเก็บไว้ ก็ไม่เสียหาย แต่ไม่ควรสร้างความลำบากและภาระทางการเงินให้แก่ตนเองและครอบครัว"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ที่ว่า *"การมีโทรทัศน์ รถจักรยานยนต์ เป็นสิ่งช่วยผ่อนคลายวันพักผ่อน แต่ไม่ควรจะซื้อหามาในราคาที่แพงเกินความสามารถในการจ่ายค่างวด คนเราต้องมีระเบียบทางการเงินไม่ยังงั้นไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า"* ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนฝ่ายบุคคลจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทรัพย์สินเป็นสิ่งควรมี แต่ไม่ควรสร้างทรัพย์สินโดยการก่อหนี้ยืมเงินคนอื่นมาซื้อ

2. ลักษณะการทำงาน และการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

1) สวัสดิการของกิจการมีส่วนสำคัญในการดึงดูดใจให้พนักงานทำงานร่วมกับกิจการได้นานขึ้น สวัสดิการห้องพยาบาล โบนัส เบี้ยขยัน เครื่องแบบในการทำงาน ค่าคลอดบุตร การตรวจสุขภาพประจำปี ที่พัก กีฬาและ กิจกรรมต่างๆ อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย ที่เหลือจะเป็นค่ารักษาพยาบาล ห้องสมุด ค่าเล่า

เรียนบุตร บริการรถรับ-ส่ง ค่ายานพาหนะ อาหารกลางวัน และอื่นๆ สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6 มองว่า *"สวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นมากในการดึงดูดให้พนักงานทำงานกับกิจการ แต่การกำหนดสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงงานที่จูงใจให้พนักงานต้องมีการศึกษาราคาตลาด"* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 เสนอความคิดเห็นว่า *"สวัสดิการเป็นการลงทุนที่ค่อนข้างสูง และระยะยาว ฉะนั้นกิจการควรเลือกดำเนินการแต่เฉพาะตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น"* ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนฝ่ายบุคคลจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า สวัสดิการของกิจการมีส่วนสำคัญในการดึงดูดใจให้พนักงานทำงานร่วมกับกิจการได้นานขึ้น

3. ทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

1) ด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม ทัศนคติด้านความมั่นคงของกิจการ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ความเสี่ยงของงานที่ส่งผลต่อตัวพนักงาน สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10 มองว่า *"สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เพราะแต่ละวัน พนักงานต้องอยู่ที่ทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง บรรยากาศที่ทำงานที่ดี ทำให้พนักงานรักองค์การ อยากมาทำงานทุกวัน"* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 12 เสนอความคิดเห็นว่า *"ความมั่นคงของกิจการ เป็นสาเหตุประเด็นแรกๆ ที่พนักงานท่านนั้นเลือกเข้ามาทำงานกับกิจการ"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 15 ที่ว่า *"พนักงานทุกคนต้องการโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ"* ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนฝ่ายบุคคลจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม ทัศนคติด้านความมั่นคงของกิจการ ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

2) ด้านการบังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามภาระงาน การเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชา การใช้เหตุผล และมีความยุติธรรม การควบคุมอารมณ์ และแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 มองว่า *"การบังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามภาระงาน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องเผชิญอย่างรอบคอบ ศึกษาข้อมูลทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงาน มีเป้าหมายชัดเจน ประเมินคุณภาพการดำเนินงานสม่ำเสมอ"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 12 ที่ว่า*"การแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา เป็นการส่งเสริมให้พนักงานสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ"* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 13 กล่าวว่า *"การบังคับบัญชาที่ดี เป็นการที่กิจการมุ่งส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการกับปัญหา แก้ไขปัญหาและการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการบูรณาการความรู้ ทักษะ ความสามารถของทีมงานคุณภาพ"* ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามภาระงาน การเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชา การใช้เหตุผล และมีความยุติธรรม การควบคุมอารมณ์ และแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

3) ด้านการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในประชาคมอาเซียน

การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี เป็นการบริหารจัดการการเคลื่อนย้าย หรืออำนวยความสะดวกในการเดินทางสำหรับบุคลธรรมดาที่เกี่ยวข้องกับการค้าสินค้า บริการ และการลงทุน ให้สะดวกและสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของแต่ละประเทศ อำนวยความสะดวกในการตรวจลงตรา และออกใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ และแรงงานฝีมืออาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการค้าข้ามพรมแดน และกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการลงทุน สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของผู้ประกอบการดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 14 มองว่า *“ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี มองเป็นเชิงบวกเพราะจะมีเพิ่มโอกาสในการได้ใช้แรงงานฝีมือจากต่างชาติ ในอัตราการจ้างที่ถูกกว่าการจ้างแรงงานฝีมือไทยโดยผ่านการจ้างเหมาช่วง”* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 12 มองว่า *“ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี มองเป็นเชิงบวกเพราะจะมีการใช้แรงงานพม่า อัตราค่าจ้างถูกกว่าการจ้างแรงงานไทย อีกทั้งแรงงานพม่าขยัน และมีความอดทนในการทำงานสูงกว่าแรงงานไทย”* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11 ที่ว่า *“ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี มองเป็นเชิงบวกเพราะแรงงานต่างด้าวเช่น พม่า กัมพูชา และอินโดนิเซีย มีอัตราค่าจ้างถูกกว่าการจ้างแรงงานไทย”* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 มองว่า *“ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี มองเป็นเชิงบวกเพราะแรงงานต่างด้าวเช่น พม่า กัมพูชา และลาว มีอัตราค่าจ้างถูกกว่า อดทน สู้งาน และขยันกว่าการจ้างแรงงานไทย”* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9 ที่ว่า *“ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี มองเป็นเชิงบวกเพราะแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูกกว่า ทำงานหนักได้มากกว่า เรียกร้องน้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย”* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10 มองว่า *“ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี มองเป็นเชิงบวกเพราะการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมีอัตราค่าจ้างถูกกว่า ขยัน อดทน สู้งานกว่าการจ้างแรงงานไทย”* สอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคลท่านที่ 10 ที่ว่า *“ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี มองเป็นเชิงบวกเพราะแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูกกว่า ไม่เรียกร้องสวัสดิการ ขยัน และมีความรับผิดชอบสูงกว่าแรงงานไทย”*ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตัวแทนฝ่ายบุคคลจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีตามกฎระเบียบปฏิบัติของของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

4.ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

1) ความพอใจต่อการทำงาน สถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางได้ให้ค่าจ้าง และสวัสดิการในระดับที่พออยู่ได้ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับเท่าที่แรงงานต้องการทั้งหมด ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 มองว่า *“พนักงาน*มีความพอใจต่อการทำงาน *และค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความสามารถ และทักษะการทำงานของพนักงาน”* ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 เสนอความคิดเห็นว่า *“ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ใช่มองแค่ประเด็นเรื่องการจ้างงาน เงินเดือน สวัสดิการ ควรดูเพิ่มในประเด็นการทำงานเป็นทีม และโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้วย”* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9 ที่ว่า *“ถ้าพนักงานพึงพอใจในงานที่เขาทำ เขาจะไม่เปลี่ยนที่ทำงาน เพราะที่ทำงานนั้นเปรียบเหมือนครอบครัว เหมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน”*ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนฝ่ายบุคคลจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพอใจต่อการทำงานเกิดจากความผูกพัน ความรักองค์การของพนักงาน

2) แนวโน้มการเปลี่ยนงาน แรงงานมีแนวโน้มอาจจะเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง โดยสาเหตุการเปลี่ยนงานใหม่คือ ต้องการรายได้ที่ดีกว่าเดิม เนื่องมาจากรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายทำให้เกิดจากการผ่อนค่าสินค้า กู้เงินเพื่อนำมาใช้จ่ายในครอบครัว แรงงานจึงต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น และสาเหตุการไม่เปลี่ยนงานใหม่คือ แรงงานมีภูมิลำเนาอยู่ที่นี่ ใกล้บ้าน ชอบงานที่ทำอยู่ ยังไม่มีงานอื่นที่ถูกใจ สวัสดิการดี รายได้ดี มีงานล่วงเวลา มีความปลอดภัย เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานดี ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบุคคล ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11 มองว่า *“สาเหตุการเปลี่ยนงานใหม่คือ แรงงานต้องการรายได้ที่ดีกว่าเดิม”* สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 15 ที่ว่า*“รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายทำให้เกิดแรงงานเลือกเปลี่ยนที่ทำงาน เพื่อหารายได้เพิ่มมากขึ้นสำหรับการผ่อนค่าสินค้า กู้เงินเพื่อนำมาใช้จ่ายในครอบครัว”* ในขณะที่ตัวแทนฝ่ายบุคคลท่านที่10 กล่าวว่า *“สภาพแวดล้อมการทำงานดี สวัสดิการดี รายได้ดี มีงานล่วงเวลา เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานไม่เปลี่ยนงาน”* ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานดี เพื่อนร่วมงานที่ดี รายได้ดี ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงานของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบหาความสอดคล้องระหว่างผลการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

พบว่า การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ แล้วกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามร่วมกับข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 1) ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 2) ลักษณะการทำงาน และการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 3) ทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 4) ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ การเปิดประชาคมอาเซียน และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา 6) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบเชิงพรรณนาวิเคราะห์สร้างคำอธิบายเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการเปรียบเทียบมีความสอดคล้องกันสูงจากการผสานข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงาน 2) เพื่อศึกษาลักษณะการทำงาน และการจ้างแรงงาน 3) เพื่อศึกษาทัศนคติของแรงงาน 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการ

ทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงาน 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงาน 6) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการทำงานของแรงงาน และ 7) เพื่อศึกษาผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับ AEC โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสานวิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน (Mixed Method Research) ในลักษณะการออกแบบวิจัยแบบเรียงตามลำดับ (The Sequential Design) ซึ่งจะเริ่มต้นจากการวิจัยเชิงปริมาณก่อนเพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ แล้วกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามร่วมกับข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ และตอนที่ 3 เปรียบเทียบหาความสอดคล้องระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งประชากรการวิจัยเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา มีจำนวนทั้งสิ้น 13,000 ราย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 390 กลุ่มตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล จึงปรับจำนวนแบบสอบถามขึ้นเป็น 400 ชุด ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง จำนวน 15 ท่าน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling technique) เพื่อช่วยเติมเต็มการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ในลักษณะของการออกแบบแบบเรียงตามลำดับ (The Sequential Design) ซึ่งการทำวิจัยเชิงปริมาณแรงงานรายวันที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแรงงานรายวันจำนวน 400 คนจากแรงงานรายวันจำนวน 15 โรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากโรงงาน 4 แห่ง คือ โรงงานที่มีแรงงานมากกว่า 2,000 คน จำนวน 2 โรงงาน คือ โรงงาน A และ โรงงาน B และโรงงานที่มีแรงงานน้อยกว่า 2,000 คน จำนวน 2 โรงงาน คือ โรงงาน C และโรงงาน D จำนวนของตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพจำนวน 15 ราย โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling technique) ตามวิธีของเทดดี้ และยู (Teddlie and Yu, 2007) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อความถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูล ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพรวมได้เป็นจำนวน 415 ตัวอย่าง ส่วนการวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ การแจกแจงความถี่ และสถิติเชิงปริมาณ (Quantitative statistic) ได้แก่ สถิติไคสแควร์ (Chi-Square: χ^2)

5.1.1 ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงาน

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุของแรงงานส่วนมาก อยู่ในวัยทำงาน คือ ช่วงอายุ 23-35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55 มีบุตรมีจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 โดยอายุของบุตร ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 7-13 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.09 จำนวนสมาชิกในครอบครัว ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 4-7 คน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 315

ราย คิดเป็นร้อยละ 78.75 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 42.5 มีภูมิลำเนาอยู่ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา พัทลุง และนครศรีธรรมราช

แรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้อยกว่า หรือเท่ากับเดือนละ 5,000 บาท ร้อยละ 51.25 ส่วนใหญ่อาศัยรายได้หลักในการเลี้ยงชีพ มีอาชีพเสริมน้อยมาก เพียงร้อยละ 17.25 อาชีพเสริมนั้น ส่วนมากจะเป็นการค้าขายและธุรกิจบริการต่างๆ เช่น ขายเสื้อผ้า ขายต้นไม้ ขายเบเกอรี่ เป็นต้น ส่วนอาชีพเกษตรกรรมมีเพียงเล็กน้อย สำหรับรายได้จากอาชีพเสริม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5,000-7,000 บาท รายได้ของครอบครัวน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ62 ส่วนใหญ่ไม่มีเงินออม ร้อยละ 79.75 ปริมาณเงินออมน้อยกว่า หรือเท่ากับเดือนละ 3,000บาท มีหนี้สิน ร้อยละ 82.75 แบ่งเป็นสินเชื่อเงินผ่อน เงินกู้ในระบบ และเงินกู้นอกระบบ วัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเพื่อใช้ในการใช้จ่ายในครอบครัว ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบ้าน ผ่อนรถยนต์ รถจักยานยนต์ ส่วนที่เหลือใช้เพื่อการลงทุนทางด้านเกษตรกรรม ใช้หนี้เดิมที่มีอยู่ ซื้อที่ดิน ค่าเล่าเรียน และซื้ออุปกรณ์ไฟฟ้าในครอบครัว ทรัพย์สินที่แรงงานมีได้แก่ โทรทัศน์ รถจักรยานยนต์ บ้าน เครื่องเสียง ตามลำดับ แรงงานส่วนใหญ่มีบ้านเป็นของตนเอง อยู่บ้านเช่า บ้านพักของกิจการ

5.1.2 ความคิดเห็นของแรงงานต่อลักษณะสถานที่ทำงาน

งานที่รับผิดชอบของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่อยู่ในส่วนงานบรรจุภัณฑ์ ร้อยละ 70 ส่วนใหญ่ทำงานรายวัน ช่วงเวลาตั้งแต่ 8.00 - 17.00 น. ร้อยละ 60.25 มีการจ้างล่วงเวลา ร้อยละ 77.75 ทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากรายได้รายวันที่ได้รับ ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง จ่ายเป็นรายปักษ์ งวดละ 15 วัน สถานที่ทำงานมีฝุ่น สารเคมี เสียงดัง และร้อน แรงงานส่วนมากไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน มีสวัสดิการห้องพยาบาล โบนัส เบี้ยขยัน เครื่องแบบในการทำงาน ค่าคลอดบุตร การตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการที่พัก อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย ที่เหลือจะเป็นค่ารักษาพยาบาล ห้องสมุด ค่าเล่าเรียนบุตร บริการรถรับ-ส่ง ค่ายานพาหนะ อาหารกลางวัน และอื่นๆ

5.1.3 ทัศนคติในประเด็นต่างๆ ของแรงงานต่อโรงงาน

จากผลการศึกษาสามารถสรุปทัศนคติออกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม

แรงงานมีทัศนคติด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมระดับดีปานกลางเกี่ยวกับความมั่นคงของกิจการ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ ความเสี่ยงของงานที่ส่งผลต่อตัวพนักงาน และความเจ็บป่วยจากการทำงาน

2) ด้านการบังคับบัญชา

แรงงานมีทัศนคติดีปานกลางเกี่ยวกับการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามภาระงาน การเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชา การใช้เหตุผล และมีความยุติธรรม การควบคุมอารมณ์ และแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงงานมีทัศนคติดีปานกลางเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือของกิจการระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างแผนก และกิจการ การมีแรงงานสัมพันธ์ของกิจการ มีส่วนช่วยให้ได้รับความยุติธรรม

4) ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

แรงงานมีทัศนคติที่ดีกับกิจการที่มีการส่งเสริมความรู้ และสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง กิจการมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ การให้การบริการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม และการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ

แรงงานมีทัศนคติดีปานกลางเกี่ยวกับเงินเดือน หรือค่าจ้าง วันหยุด วันลาที่กิจการกำหนด ค่าล่วงเวลาที่กิจการกำหนดให้ และสวัสดิการต่างๆ

6) ด้านการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในประชาคมอาเซียน

แรงงานมีทัศนคติดีปานกลางเกี่ยวกับการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในประชาคมอาเซียน ใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพแรงงานฝีมือ และแรงงานฝีมืออาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการค้าข้ามพรมแดน และกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการลงทุน

5.1.4 ความพึงพอใจต่อการทำงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนงาน

แรงงานมีความพอใจต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีแนวโน้มอาจจะเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง ร้อยละ 72.75 สาเหตุหลักที่แรงงานต้องการเปลี่ยนงานใหม่คือ ต้องการรายได้ที่ดีกว่าเดิม ร้อยละ78.75 เนื่องมาจากรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายทำให้เกิดจากการผ่อนค่าสินค้า กู้เงินเพื่อนำมาใช้จ่ายในครอบครัว แรงงานจึงต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น และมีแรงงานบางส่วนไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ เนื่องจากมีภูมิลำเนาอยู่ที่นี่ ใกล้บ้าน ร้อยละ 81.25 และส่วนสาเหตุอื่นๆ ได้แก่ ยังไม่มีงานอื่นที่ถูกใจ สวัสดิการดี รายได้ดี มีงานล่วงเวลา มีความปลอดภัย เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานดี

5.1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงาน

ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานพบว่า ปัจจัยทางด้านสังคมคือ การศึกษา และเศรษฐกิจคือ รายได้ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการเปลี่ยนงาน เนื่องจากแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตลาดแรงงานยังมีความต้องการแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ ดังนั้นการเปลี่ยนงานจึงเกิดขึ้นได้ง่าย และรายได้หลักที่ได้รับจาการทำงานค่อนข้างน้อยคือน้อยกว่า หรือเท่ากับเดือนละ 5,000 บาท ทำให้ไม่พอต่อรายจ่าย ส่งผลให้มีการกู้หนี้ยืมสินเพื่อนำมาใช้จ่ายในครอบครัว เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว แรงงานที่มีรายได้น้อยจึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หากงานใหม่มีค่าตอบแทนที่ดีกว่างานเดิม โดยมีความสัมพันธ์ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α = 0.1อีกทั้งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆ กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานพบว่า ปัจจัยอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.6 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องค่าจ้าง ร้อยละ 72.5 แบ่งเป็นประเด็นปัญหาคือ ค่าจ้างไม่พอกับรายจ่าย ค่าจ้างไม่มีการปรับ และไม่มีงานล่วงเวลา ไม่มีปัญหากับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีปัญหากับความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน แรงงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างว่า ควรปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น และการรับเพิ่มค่าจ้างตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น ต้องการให้มีการจ้างล่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนค่าพาหนะในการเดินทางเช่น ค่าน้ำมันรถ ต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับแรงงานมากขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา แนวโน้มการเปลี่ยนงาน ทำให้ทราบความต้องการของแรงงานเพื่อใช้ในการบริหารจัดการแรงงานสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางและหน่วยงานอื่นๆ สามารถสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา ดังนี้

1) ด้านความปลอดภัย (Safety)

โรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางควรจัดสถานที่ทำงาน รวมถึงเครื่องจักร และเครื่องมือในการทำงาน ให้เหมาะสมกับลักษณะงานให้มีความปลอดภัยแก่แรงงาน นอกจากนี้ควรมีการฝึกอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยในการทำงานโรงงานอย่างต่อเนื่องเช่น การใช้อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยอย่างถูกต้องและเหมาะสมได้แก่ การใช้หน้ากากกันสารเคมี การใช้ผ้าปิดจมูกในการป้องกันฝุ่นละออง เป็นต้น

2) ด้านขวัญกำลังใจ (Moral)

โรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางควรสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้แก่แรงงานได้แก่ การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เพิ่มมกขึ้น นอกเหนือจากรายได้หลักที่ได้รับเพื่อลดค่าใช้จ่าย อาทิเช่น บริการรถรับส่ง ค่ายานพาหนะ การเลี้ยงอาหารกลางวัน เป็นต้น อีกทั้งควรมีการให้ค่าจ้างส่วนต่างตามอายุการทำงานเพื่อเป็นการดึงดูดใจให้แรงงานทำงานกับอุตสาหกรรมยาวนานมากขึ้น และควรมีการจัดให้ทำงานล่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านความสัมพันธ์ (Relationship)

จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลต่อการตัดสินใจไม่เปลี่ยนงานของแรงงาน ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างแรงงานด้วยกัน และระหว่างแรงงานกับหัวหน้างานได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแข่งกีฬาภายในกิจการ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะการบริหารจัดการแรงงาน และจิตวิทยาบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างหัวหน้างานกับแรงงาน

4) ด้านจริยธรรม (Ethics)

แต่ละวันแรงงานใช้เวลาอยู่ในโรงงานไม่น้อยกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ อีกเป็นจำนวนมาก ผู้บริหาร และหัวหน้างานต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารแรงงาน ต้องมีความเป็นธรรมในการบังคับบัญชา รวมถึงการลงโทษ เพื่อให้พนักงานได้รับความเป็นธรรมเสมอกัน นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้แรงงานสัมพันธ์มีบทบาทมากขึ้น ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานในด้านการเจรจากับผู้บริหาร หรือตัวแทนฝ่ายนายจ้าง

5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลของแรงงานรายวัน เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลมีภารกิจงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากต้องตอบแบบสอบถามระหว่างเวลาการทำงานจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือค่อนข้างจำกัด และต้องใช้ระยะเวลานานกว่าที่กำหนดในการเก็บรวบรวมข้อมูล และในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนฝ่ายบุคคลของกิจการโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยาง มีข้อจำกัดทางด้านเวลา และการให้ข้อมูล เนื่องจากหลายๆ กิจการมองว่า เรื่องการบริหารจัดการแรงงานภายในกิจการเป็นความลับ ซึ่งข้อมูลที่ได้ไม่ครบถ้วนในคราวแรกที่ลงพื้นที่สัมภาษณ์ จำเป็นต้องลงพื้นที่รอบที่ 2 ในบางกิจการเพื่อสัมภาษณ์ขอข้อมูลเพิ่มเติม

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลาในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ในประเด็นดังนี้

1) การใช้แรงงานต่างด้าว กับปัญหาสังคม

2) ราคาพืชผลการเกษตรที่ผันผวน ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม

3) กลยุทธ์ผลตอบแทนในการทำงานสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานของภาคอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

บรรณานุกรม

สถาบันวิจัยยาง กรมวิชาการเกษตร
http://www.rubbercenter.org/index.php/thairubberindustry/statistic-th
สถิติยางประเทศไทย http://tdri.or.th/books/1028/

เกศรี คีรีเสถียร. 2543. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร, กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยามแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชลลดา สิทธิวรรณ. 2539. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชวนชม กิจพันธ์. 2540. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เชิดชัย คงวัฒนกุล, ร.ต.ต. 2535. ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพวรรณ ศิริคูณ. 2542. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ. 2543. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทนา ประกอบกิจ. 2538. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เนตินา โพธิ์ประสระ. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสิทธิผล 191 จำกัด , กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. 2540. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์

ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่งทิวา สุดแดน. 2541. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรม ประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภรณี มหานนท์. 2529. การประเมินผลประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วิศิษฐ์ศักดิ์ เศวตนันท์. 2543. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิริพงศ์ อินทวดี. 2541. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทฟูจิโฟโต้ ฟิล์ม (จำกัด). กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุภพร สาครบุตร. 2542. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมเกียรติ ธรรมนิยาย. พ.ต.อ. 2536. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวณชายแดน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมหมาย ศรีทรัพย์. 2543. การศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการสาย ข. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรประภากร รัตน์หิรัญกร. 2542. ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์การของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรพินท์ สุขสถาพร. 2542. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Psychological Bulletin, 103(3), 411-423.

Buchanan II, B. 1974. “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization”. Administrative Science Quarterly. 19 (March 1974): 533-546.

Balfour, D.L. 1990. Individual and Organization: Modeling Commitment in Public Organization. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University.

Carvell, F. 1970. Human Relation in Business. London: Macmillan.

Creswell, J. W. 2014. Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Cho, N. 1988. Organizational Lag. Employee Commitment and Organizational Performance: A comparative Study of Two Korean Automobile Plants. Pennsylvania: Unpublished Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania.

Dornstein, M. and Y. Matalow. 1989. "A Comprehensive Analysis of the Predictors of Organizational Commitment: A Study of voluntary Army Personnel in Israel". Journal of Vocational Behavior. 2 (June 1989): 192-203.

Glisson, C. 1988. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations". Administrative Science Quarterly. 33 (March 1988): 61-81.

Grusky , O. 1996. "Career Mobility and Organizational Commitment". Administrative Science Quarterly. 10 (June 1966): 489.

Hrebiniak, L. and J.A. Alutto. 1972. "Personal and Role-Related Factor in the Development of Organizational Commitment". Administrative Science Quarterly. 17 (December 1972): 555-572.

Hauffman, N.L. 1989. The Effects of Conflict Settlement Process on the Expressed Degrees of Organizational Commitment Denton. Unpublished Doctoral Dissertation, University of North Texas.

Lewis, L. 1967. "On Prestige and Loyalty of University Faculty". Administrative Science Quarterly. 11(March 1967): 629.

Marshall, C., & Rossman, B. G. 2011. Designing Qualitative Research. (5th ed). Massachusetts: SAGE Publications.

Mathis,R.L.and Jackson,J.H.2002 Human Resource Management : Essential Perspectives. Ohio:South Western College Publishing.

Morrow, P.C. 1987. "Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stage". Journal of Vocation Behavior. 24 (July 1980) : 330-346.

Muchinsky, P.M. 1993. Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. California: Cole Publishing Co.

Porter, L.W. and R.M. Steers. 1973. "Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism". 80 (September 1973): 151-176.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling (3rd ed.). New York: Routledge.

Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. & King, J.(2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review, The Journal of Educational Research, 99(6), 323-337.

Schultz, D.P. and S.E. Schultz. 1998. Psychology and Work Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. (7 th ed.) . New Jersey : Prentice – Hall, Inc.

Sheldon, M.E. 1971. "Investment and Involvement as Mechanism Predicting Commitment

to the Organizational". Administrative Science Quarterly. 16 (June 1971): 143.

Sorensen, W.B. 1985. A Causal Model of Organization Commitment Job Satisfaction. Nursing Personnel Military Hospital. Iowa: Unpublished Doctoral Dissertation, University of Iowa.

Spector, P.E. 1996. Industrial and Organizational Psychology : Research and practice. New York : John Wiley & son, Inc.

Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". Administrative Science Quarterly. 22 (March 1977): 46-56.

Stone, E.F. and W.P. Porter. 1975. Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill.

Strauss, G. and L.R. Sayles. 1980. Personnel: The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Witting, U.K. 1985. Determinants and Consequences of Organization Commitment: A Comparison Between Value Commitment and Continuance Commitment. New York: Unpublished Doctoral Dissertation. City University of New York

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY