

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานในสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

Factors Affecting the Decision to Work in Enterprises among Myanmar Migrant  
Workers in Chiang Rai Province.

สายฝน กลิ่นหอม  
Saifhon Klinhom

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานในสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย และข้อเสนอเชิงวิชาการ ให้เหมาะสมกับบริบทการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งปัจจุบันและอนาคต สำหรับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวโดยการศึกษาข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานในสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยมีขอบเขตกลุ่มประชากรคือ ประชากรแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ที่ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 400 คน

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานในสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา (5 ปี) กลุ่มอาชีพก่อสร้าง และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญในเรื่องของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาอยู่ในระดับมาก และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายมีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน การตัดสินใจ แรงงานต่างด้าว

## ABSTRACT

This research aims to examine the demographic characteristics and the factors influencing the decision to work in enterprises among Myanmar migrant workers in Chiang Rai. The findings of this study can provide policy and academic recommendations relevant to current and future contexts of migrant worker employment in establishments that hire foreign labor. The study was conducted among Myanmar migrant workers in Chiang Rai, with a sample of 400 participants selected through a purposive sampling method.

The results revealed that, regarding personal factors and the factors influencing the decision to work in enterprises among Myanmar migrant workers, the respondents were predominantly male, aged 31–40 years, married, primary school graduates (5 years), employed as construction workers, and earning an average monthly income of 10,001–15,000 Baht. Work-motivation factors related to enterprises among Myanmar migrant workers were rated at a high level. Hypothesis testing showed that both demographic characteristics and work-related factors influencing the decision to work in enterprises among Myanmar migrant workers in Chiang Rai differed significantly at the 0.05 significance level.

**Keywords:** migrant workers, decision to work, work motivation

### ความเป็นมาของปัญหา

วิวัฒนาการของการพัฒนาโลกเริ่มมีการก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 เกิดปรากฏการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างกว้างขวาง นั่นคือการเปิดตลาดการค้าอย่างเสรี ซึ่งเป็นที่มาของการเคลื่อนย้ายต่าง ๆ เช่น การเคลื่อนย้ายทุนอย่างเสรี ทั้งการเงิน การผลิต การลงทุน การบริโภค รวมไปถึงบรรษัทข้ามชาติที่เข้ามามีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังมีการเคลื่อนย้ายอีกรูปแบบที่เรียกว่า "การเคลื่อนย้ายแรงงาน" ซึ่งส่งผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบในวงกว้าง นั่นคือการที่แรงงานเดินทางออกนอกประเทศ เพื่อแสวงหาอนาคตที่ดีกว่า (ประเทศปลายทาง) ทั้งนี้ประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นศูนย์กลางของลงทุนในด้านอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ในอาเซียน แต่ในทางกลับกันประเทศไทยเกิดวิกฤตการขาดแคลนแรงงาน

โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือที่มีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการผลิตโดยตรง ทำให้ประเทศไทยต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามาทดแทนแรงงานในประเทศไทย

ในปัจจุบันที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องที่แปรผกผันกับอัตราการเกิดที่ต่ำ และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งก่อให้เกิดสภาวะการขาดแคลนแรงงาน เพื่อลดต้นทุนการผลิต จนกระทั่งระบบเศรษฐกิจไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานที่ใช้ความอดทนสูงในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการที่มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ในขณะที่ ทางด้านของแรงงานข้ามชาติที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็มีเงื่อนไขภายในของประเทศต้นทางไม่ว่าจะเป็นปัญหาการว่างงาน ค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่า ไปจนถึงภัยพิบัติทั้งที่เกิดจากมนุษย์และธรรมชาติ ฯลฯ ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงผลักดันในการอพยพย้ายถิ่นฐานเพื่อความมั่นคงและมั่งคั่งในชีวิต

จังหวัดเชียงรายถือเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงาน เนื่องจากมีภูมิประเทศที่มีเขตรอยต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยข้อมูลจากสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานเดือนมิถุนายน 2568 มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ทั้งหมด 25,293 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย, 2568)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานในสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาประเด็นข้างต้น ไปทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย และข้อเสนอเชิงวิชาการ ให้เหมาะสมกับบริบทการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งปัจจุบันและอนาคตของประเทศไทยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในพื้นที่จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลในด้านการตัดสินใจเลือกทำงานในสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อเลือกทำงานในสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

## นิยามศัพท์ของการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการหรือพลังผลักดันที่เกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมโดยมุ่งหวังเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแรงจูงใจมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง และความพยายามในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคคล ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยด้านความต้องการ ความคาดหวัง สิ่งจูงใจ หรือความสัมพันธ์กับงานและเป้าหมายชีวิต

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการทางความคิดที่บุคคลใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักการ และเหตุผล มาพิจารณา ประเมินทางเลือกที่มีอยู่หลายทางอย่างรอบคอบ เพื่อตกลงใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมและดีที่สุดในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจครอบคลุมตั้งแต่การตัดสินใจทั่วไป ไปจนถึงการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ เช่น การเลือกอาชีพ การสมัครงาน หรือการดำเนินกลยุทธ์ในองค์กร โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อม ความต้องการส่วนบุคคล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ที่เข้ามาทำงานกับสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย

สถานประกอบการ หมายถึง บุคคล นิติบุคคล วิสาหกิจ หน่วยงาน องค์กรที่มีการจ้างงาน หรือเป็นนายจ้างของกลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

## ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมทางเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

ขอบเขตด้านประชากร

แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายที่เลือกทำงานกับสถานประกอบการ เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 จากสูตร Yamane (1973) (มารยาท โยทองยศและปราณี สวัสดิธรรม, 2557) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูลภายในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและลงพื้นที่เก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568

### แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

Herzberg et al. (1959) ได้พัฒนาแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงองค์การ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีแรงจูงใจและสุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory) ซึ่งเกิดจากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานในองค์กรว่าเหตุใดบุคคลจึงเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ไม่ใช่ปัจจัยเดียวกันกับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) ดังนั้นจึงแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานของบุคคลเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และ ปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยทั้งสองกลุ่มมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานในลักษณะที่แตกต่างกัน

### แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ

Holland (1997) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพที่มีอิทธิพลอย่างสูงในด้านจิตวิทยาอาชีพ โดยอธิบายว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับลักษณะบุคลิกภาพของเขา ซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้สามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มได้ และแต่ละกลุ่มก็จะเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมการทำงานในลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ทฤษฎีของฮอลแลนด์มีพื้นฐานมาจากแนวคิดที่ว่า "บุคลิกภาพของบุคคลควรสอดคล้องกับลักษณะของอาชีพที่เลือก (person-environment fit)" ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจและประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งแบ่งเป็น 6 ประเภท (RIASEC)

ปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้น ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ คือ

1. ความสอดคล้อง (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องกัน เช่น บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง จะสอดคล้องกับ บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

2. ความแตกต่าง (Differentiation) โดยปกติแต่ละบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่เด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แต่ในบางบุคคลอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่างๆ ที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกันมาก จึงทำให้ยากต่อการระบุถึงลักษณะของบุคลิกภาพที่เด่นชัดของบุคคลนั้น

3. ความเหมาะสม (Congruence) ลักษณะบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้ที่มีความสนใจประเภทงานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม ย่อมเหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทนี้ มากกว่าลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจประเภทอื่นๆ

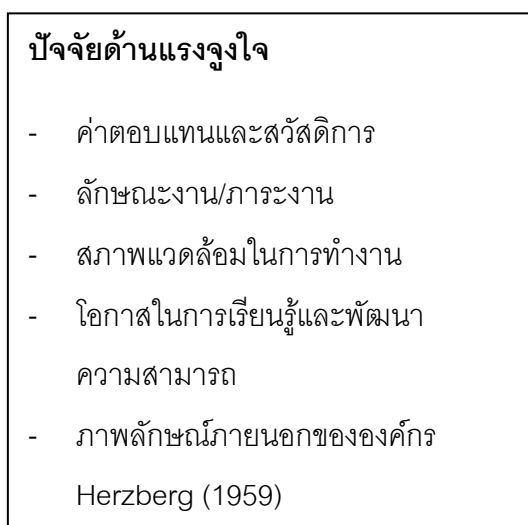
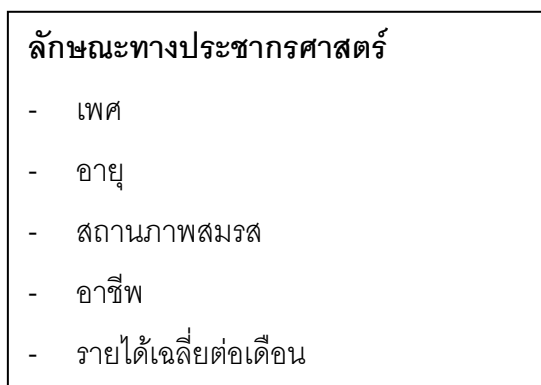
4. การคาดคะเน (Calculus) การที่บุคคลมีลักษณะบุคลิกภาพลักษณะหนึ่ง จะทำให้สามารถคาดคะเนถึงลักษณะบุคลิกภาพอื่นได้อีกด้วย เนื่องจากลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กันในแบบที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาดจากแนวคิด ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะบุคลิกภาพ แรงจูงใจความรู้ และความสามารถที่สอดคล้องกับความสนใจในการเลือก

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณวดี เตือนเพ็ญ และรัฐศิริรินทร์ วังกานนท์ (2567) ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาและเสนอแนะแนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานเป็นอันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมด้านสังคมได้แก่ การถูกชักชวนจากญาติหรือคนรู้จัก หรือเคยเข้ามาศึกษาในประเทศไทย รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจได้แก่ ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ อัตราการจ้าง และสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมได้แก่ ศาสนาประจำชาติและประเพณีของไทยใกล้เคียงกับประเทศเมียนมา

## กรอบแนวคิดงานวิจัย

### ตัวแปรต้น



### ตัวแปรตาม

**การเลือกทำงานกับสถาน  
ประกอบการในพื้นที่จังหวัดเชียงราย**

- ด้านระดับความสอดคล้องกับ  
ความสนใจของบุคคล
- ด้านระดับความสอดคล้องกับ  
เป้าหมายของบุคคล
- ด้านระดับความน่าสนใจของ  
องค์กร  
Holland (1997)

ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย (ผู้วิจัย, 2568)

## สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

## ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาและวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย เป็นชุดข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาต่อการเลือกทำงานกับสถาน ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและการตัดสินใจเลือกทำงานกับสถานประกอบการ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จาก สูตรของ Yamane (1973) (มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิธรรม, 2557) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 400 คน

## เครื่องมือในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัย ได้ดำเนินการรวบรวมชุดข้อมูลแบบสอบถามจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การคำนวณข้อมูลทางสถิติ ผลโดยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (frequency) แทนค่าด้วย  $n$  และค่าร้อยละ (Percentage) แทนค่าด้วย % เป็นข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลของการเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (Mean) แทนค่าด้วย  $\bar{X}$  ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แทนค่าด้วย S.D. ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน และการตัดสินใจเลือกทำงานกับสถานประกอบการ
3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุเส้นตรง (Multiple Regression Analysis)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้เผยแพร่ผ่านทางช่องทางอินเทอร์เน็ต ในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน การตัดสินใจ ข้อมูลแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาโดยได้นำข้อมูลที่ได้ จากการศึกษานั้น นำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ให้ตรงไปกับกรอบแนวคิดงานวิจัย วัตถุประสงค์ ของการศึกษาวิจัย

3. การออกแบบแบบสอบถามให้ได้คุณภาพ ดำเนินการวิเคราะห์แบบสอบถาม ด้วยวิธี IOC : Index of item objective congruence จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ดำเนินการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เกณฑ์การพิจารณาคือ ค่า IOC

4. ผลการทดสอบของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.943 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การนำแบบสอบถามที่ได้จากการแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) กับประชากรในจังหวัดเชียงราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อจะได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Coefficient Alpha) ด้วยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) ผู้วิจัยจึงพิจารณาแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นประชากรแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ที่ได้จากการสุ่มแบบแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 400 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาตำรา สื่อออนไลน์ บทความทางวิชาการ วารสาร ข้อมูลทางสถิติ เอกสารงานวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การตัดสินใจ แรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดเชียงราย

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา (5 ปี) กลุ่มอาชีพก่อสร้าง และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณารายด้านจะมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นในการเลือกสถานประกอบการที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากหัวหน้างาน/นายจ้าง และมีการสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายในระหว่างการทำงาน

2.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นในการเลือกสถานประกอบการที่ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน รองลงมาคือ มีการดูแลด้านประกันสังคม/ประกันสุขภาพ มีสวัสดิการที่ได้รับเทียบเคียงได้กับแรงงานสัญชาติไทยในตำแหน่ง รวมถึงมีสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็น

2.3 ด้านลักษณะงาน/ภาระงาน มีความคิดเห็นในการเลือกสถานประกอบการที่ลักษณะงานมีความชัดเจน ไม่ซับซ้อนเกินไป รองลงมาคือ มีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป งานมีความท้าทายและน่าสนใจ และมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานประกอบการ

2.4 ด้านภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร มีความคิดเห็นในการเลือกสถานประกอบการที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในชุมชน รองลงมาคือ การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับแรงงานอย่างถูกต้อง มีเพื่อนร่วมงาน/คนรู้จักแนะนำจึงเข้ามาทำงาน และมีนโยบายที่ดูแลแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี

2.5 ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ มีความคิดเห็นในการเลือกสถานประกอบการที่มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาความสามารถให้พนักงาน รองลงมาคือ สถานประกอบการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้และทักษะ มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากการทำงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพหรือตำแหน่งงาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสถานประกอบการทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วยระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณารายด้านจะมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านระดับความน่าสนใจขององค์กร มีความคิดเห็นในการเลือกสถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าว รองลงมาคือ มีการเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดึงดูดใจ มีชื่อเสียงที่ดีและเป็นที่ยอมรับ และมีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่และน่าทำงาน

3.2 ด้านระดับความสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคล มีความคิดเห็นในการเลือกสถานประกอบการที่ช่วยให้ท่านบรรลุเป้าหมายทางการเงินส่วนตัว (เช่น การเก็บออม) รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าจะนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวในชีวิตหรืออาชีพของท่าน และวัฒนธรรมและค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของท่าน

3.3 ด้านระดับความสอดคล้องกับความสนใจของบุคคล มีความคิดเห็นในการเลือกสถานประกอบการที่ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง รองลงมาคือ ท่านรู้สึกสนุกและมีความสุขกับการทำงาน ทักษะและความสามารถของท่านถูกนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการทำงาน และมีลักษณะงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดของท่าน

#### 4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการ เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่ามีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้าน

ลักษณะงาน/ภาระงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ โดยสามารถทำนายการตัดสินใจเลือกทำงานกับสถานประกอบการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 47.00 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_T = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_T = 1.039 + 0.128x_1 + 0.163x_2 + 0.253x_3 + 0.150x_4$$

เมื่อ

$Y_T$  = การตัดสินใจเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา  
เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย

$x_1$  = ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

$x_2$  = ด้านลักษณะงาน/ภาระงาน

$x_3$  = ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

$x_4$  = ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ

$x_5$  = ด้านภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กร

Model		Unstandardize d		standardized			Collinearity	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.039	.193		5.380	.000*		
	ค่าตอบแทน	.128	.038	.143	3.377	.001*	.751	1.331
	ลักษณะงาน	.163	.038	.196	4.276	.000*	.640	1.562
	สภาพแวดล้อม	.253	.048	.266	5.227	.000*	.520	1.923
	โอกาส	.150	.032	.226	4.718	.000*	.585	1.709
	ภาพลักษณ์	.065	.035	.082	1.867	.063	.693	1.443

R=.686, R<sup>2</sup>=.470, Adjusted R<sup>2</sup>=.463, F=69.931, P of=.000\*, Durbin-Watson=1.950

## การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการ เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร ชาธิพา และธนพฤษภ์ ชามะรัตน์ (2563) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ช่วงอายุเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นฐานข้ามชาติ สอดคล้องกับ Sai Nyo (ทรายโย) (2563) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าเพศ ช่วงอายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสัดส่วนค่าจ้างและแรงจูงใจด้านแรงกระตุ้นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการจากทั้ง 5 ด้าน เมื่อทำการศึกษาวิจัยแล้วมีปัจจัย 4 ด้านที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวดี เดือนเพ็ญ และรัฐศิริรินทร์ วงกานนท์ (2567) ทำการศึกษาการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานเป็นอันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมด้านสังคมได้แก่ การถูกชักชวนจากญาติหรือคนรู้จัก หรือเคยเข้ามาศึกษาในประเทศไทย รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจได้แก่ ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ อัตราการจ้าง และสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมได้แก่ ศาสนาประจำชาติและประเพณีของไทยใกล้เคียงกับประเทศเมียนมา และงานวิจัยของอำภาพร พรหมณเฑาะว์ (2566) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้าง

ความสำเร็จในการทำงานของแรงงาน ซึ่งให้เห็นว่าการตัดสินใจเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย จะได้รับอิทธิพลจากการพิจารณาปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและได้รับการดูแลด้านสวัสดิการที่ชัดเจนเทียบเคียงกับแรงงานสัญชาติไทยในตำแหน่งงานเดียวกัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานเป็นงานที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อนเกินไป ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมายังพิจารณาเลือกสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ปลอดภัย และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน/นายจ้างและสังคมของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถที่มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงานให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพหรือตำแหน่งงานในอนาคต ในขณะที่ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ภายนอกขององค์กรกลับไม่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ถึงแม้สถานประกอบการจะมีชื่อเสียงหรือเป็นที่รู้จักและมีนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดีก็ตาม

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย พบว่ามีปัจจัยแรงจูงใจ 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสถานประกอบการ สถานประกอบการควรพิจารณาปรับปรุงปัจจัยแรงจูงใจดังกล่าวเพื่อจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว กล่าวคือ สถานประกอบการควรออกแบบระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับขอบเขตงานที่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวรับผิดชอบ อีกทั้งการปรับปรุงสภาพบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรักความผูกพันและหวงแหนพื้นที่การทำงานที่ได้รับโอกาสในการทำงานร่วมกันกับองค์กร และในอนาคตอาจพิจารณาขยายขอบเขตสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงกลุ่มผู้ติดตามของแรงงานต่างด้าว เพื่อสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และบรรเทาภาระในการดูแลครอบครัว ทำให้มีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

ธนากร ชาธิพา และธนพฤษช์ ชามะรัตน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยกับสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคม. คณะมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (6)1, 131-151.

- ปริศรา ธานีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์ธรรม. (2557). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม.
- วรรณวดี เตือนเพ็ญ และรัฐศิริรินทร์ วงศ์กันนท์. (2567). การตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา. วารสารรวมคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์. 7(2), 397-417.
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2550). การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย. (2568). รายงานสถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดเชียงราย รายเดือนมิถุนายน 2568. สืบค้นจาก <https://chiangrai.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/17/2025/07/Infographic-มิถุนายน-2568.pdf>
- อภิขยา นิเวศน์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 10(1).
- อำภาพร พรหมณ์เสน่ห์. (2566). แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Sai Nyo (ทรายโย). (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่. การวิจัยอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรวมคำแหง.