

การตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี  
ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา

The decision making of Myanmar migrant workers to work in  
Ratchaburi Province

วรรณวดี เดือนเพ็ญ<sup>1</sup> & รัฐศิริจันทร์ วังกานนท์<sup>2</sup>

Wannawadi Duanpen<sup>1</sup> & Ratthasirin Wangkanond<sup>2</sup>

Corresponding author: 6514832015@rumail.ru.ac.th

Received: 10/07/67 Revised: 16/07/67 Accepted: 16/07/67

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา และเสนอแนะแนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรีเป็นอันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคม

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>1</sup> Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup> Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรม ส่วนสภาพแวดล้อมที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา คือ สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ และข้อเสนอแนะแนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค คือ ควรมีการจ้างล่ำหรือเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านภาษาเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานให้แก่แรงงานเมียนมาโดยตรง การนำเสนอข่าวสารประชาสัมพันธ์ผ่านการออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ภาษาเมียนมา เพื่อเพิ่มการรับรู้ข่าวสารการจ้างงานของแรงงานเมียนมา สิทธิหน้าที่ของแรงงานเมียนมา ความรู้เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนต้องได้รับจากระบบประกันสังคม เมื่อเจ็บป่วยหรือ ประสบอันตราย

**คำสำคัญ:** การตัดสินใจ; แรงงานเมียนมา; แรงงานต่างด้าว

### **Abstract**

The purpose of this research is to study the environment that affects the decision to come to work. in Ratchaburi Province of foreign workers of Myanmar nationality and guidelines for planning work related to foreign labor missions of officials under the Ministry of Labor in the regions. It is a qualitative research, collecting data from documents and interviewing 8 key informants. The results found that the environment that first affected the decision to work in Ratchaburi Province was the social environment,

followed by economic environment and cultural environment. While those sections which had no effect on the decision to come to work in Ratchaburi Province of Myanmar foreign workers is the geographic environment. Recommendation for planning work related to missions Regarding foreign workers of officials under the Ministry of Labor in the regions are that interpreters or language coordination officers should be hired, disseminate and publicize the mission of the agency directly to Myanmar workers, presents public relations news through the design of Myanmar language public relations media to increase awareness of news concerning employment, rights and duties of Myanmar workers, knowledge about the minimum wage rate and benefits that the insured must receive from the social security system in time of sickness or in danger.

**Keywords:** Decision Making; Myanmar Migrant Workers; Migrant Workers

## บทนำ

สถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจแรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยซึ่งได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะอพยพมาจากประเทศใกล้เคียง ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนามซึ่งมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน และกระจายตัวกันอยู่ในหลายจังหวัดของประเทศไทย เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานในประเทศ

ปัจจุบันจึงมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานไทยในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีแนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่จะเพิ่มมากขึ้นอีกในอนาคต การที่ประเทศไทยมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เพราะ แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในกำลังการผลิต แต่แรงงานไทยส่วนใหญ่มักจะเลือกงาน และต้องการอัตราค่าแรงที่สูง ทำให้ผู้ประกอบการในประเทศไทยนิยมที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานทดแทนอัตราแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน

จังหวัดราชบุรีเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน จากรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดราชบุรี รายปี 2566 ได้รายงานไว้ว่า อัตราการจ้างงานแรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดราชบุรีจำนวน 53,755 คน แยกเป็นสัญชาติเมียนมา จำนวน 41,381 คน สัญชาติลาว จำนวน 916 คน สัญชาติกัมพูชา จำนวน 1,600 คน และสัญชาติเวียดนาม จำนวน 7 คน จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงานมากที่สุดในพื้นที่จังหวัดราชบุรี (สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี , 2566, หน้า 29)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้ไปเสนอต่อคณะผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีเพื่อเป็นส่วนช่วยในการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา
- 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) การวิจัยเอกสาร โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา เอกสารประกอบการบรรยาย วารสาร รายงาน ประกาศ ระเบียบมติดคณะรัฐมนตรี ข้อมูลจากราชกิจจานุเบกษา เอกสารวิจัย บทความวิชาการ และวิทยานิพนธ์ต่างๆ 2) การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่จะศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46)

โดยพิจารณาคัดเลือกคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ดี จำนวน 8 คน ได้แก่แรงงานภาคการเกษตร จำนวน 2 คน แรงงานภาคการบริการจำนวน 1 คน แรงงานภาคการผลิต และอุตสาหกรรม จำนวน 3 คน และแรงงานในภาคอื่นๆ จำนวน 2 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยมีลักษณะของการสัมภาษณ์ และการเตรียมประเด็นสัมภาษณ์แบบปลายเปิดไว้แบบกว้างๆ เพื่อให้ผู้ตอบคำถามสามารถตอบประเด็นข้อมูลในเชิงลึกได้เพิ่มมากขึ้น ผู้สัมภาษณ์จะถามคำถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และอ่านคำถามทั้งหมดให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ฟัง เพื่อให้ผู้ตอบสามารถแสดงข้อคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ตามที่คำถามแบบเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล ใช้วิธีการจับบันทึกและการบันทึกเสียง โดยก่อนเริ่มสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการบันทึกข้อมูลก่อนทุกครั้ง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักมาจำแนกประเด็นแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งในส่วนที่จับบันทึกของผู้ศึกษา และจากการถอดบทสัมภาษณ์ ภายหลังจากการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะหาข้อสรุปสุดท้ายเพื่อสรุปผลการวิจัยต่อไป

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

### สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ

ผลการศึกษา พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มองว่าสภาพแวดล้อมด้านสภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจากค่าแรงงานขั้นต่ำในจังหวัดราชบุรีอยู่ที่ 340 บาทต่อวัน ซึ่งมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของประเทศเมียนมาซึ่งอยู่ที่ประมาณ 10,000 จ๊าด หรือประมาณ 120 บาทต่อวันและสภาพเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีในประเทศเมียนมา ทำให้เกิดการจ้างงานน้อยจึงมีความสนใจที่จะย้ายสถานที่ทำงานเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย เขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีอัตราการจ้างงานที่มากกว่า นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักบางรายกลับมองว่า สภาพแวดล้อมด้านสภาพเศรษฐกิจไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจาก ถึงแม้ว่าค่าแรงขั้นต่ำรายวันของประเทศเมียนมาจะมีอัตราที่ต่ำกว่าประเทศไทย แต่ค่าแรงที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพหากไม่ได้ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยมากนัก และในพื้นที่หมู่บ้านของตนไม่ได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจมากเท่าไร

### สภาพแวดล้อมด้านสังคม

ผลการศึกษา พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนมีความคิดเห็นตรงกันว่า สภากาชาดล้ามนด้านสังคม มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจาก การถูกชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนๆ คนรู้จัก ตลอดจนคนในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่นิยมเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรี และผู้ให้ข้อมูลหลักบางส่วนเคยเดินทางเข้ามาศึกษาในประเทศไทย ทำให้สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ดี และมีเพื่อนๆ อยู่ในประเทศไทยอยู่บ้าง

#### *สภากาชาดล้ามนด้านวัฒนธรรม*

ผลการศึกษา พบว่าสภากาชาดล้ามนด้านวัฒนธรรมมีส่วนในการตัดสินใจ โดยส่วนใหญ่มองว่าประเทศไทยมีศาสนาประจำชาติเป็นศาสนาพุทธ ทำให้สะดวกในการเข้าวัด ทำบุญ และรู้สึกถึงความคล้ายคลึงกันระหว่างวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมเมียนมา อีกทั้งยังมีประเพณีที่เหมือนกันระหว่าง ประเทศเมียนมาและประเทศไทยได้แก่ ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประเพณีสงกรานต์ การสรงน้ำพระ เป็นต้น ในส่วนของผู้ให้ข้อมูลหลักบางส่วนเห็นว่าวัฒนธรรมไม่มีส่วนในการตัดสินใจ เนื่องจาก มีมุมมองในเรื่องของความแตกต่างด้านวัฒนธรรมอาหารที่แตกต่างกัน ทางด้านรสชาติและส่วนประกอบหลักของอาหาร โดยชาวไทยจะนิยมทานเนื้อสัตว์และชอบรับประทานอาหารรสจัด ในขณะที่ชาวเมียนมามักจะรับประทานผักและอาหารรสอ่อน

#### *สภากาชาดล้ามนด้านภูมิศาสตร์*

ผลการศึกษา พบว่าสภากาชาดล้ามนด้านภูมิศาสตร์ไม่มีส่วนในการตัดสินใจ เนื่องจาก ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เดินทางมาจากภูมิลำเนาที่ไม่มีพรมแดนติดต่อกับจังหวัดราชบุรี บางส่วนเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

ทางเครื่องบินซึ่งจะต้องเดินทางเข้ามาที่จังหวัดกรุงเทพมหานครก่อน เพื่อเปลี่ยนพาหนะเดินทางเข้ามาในจังหวัดราชบุรีอีกต่อหนึ่ง และบางส่วนเดินทางข้ามพรมแดนมาจากเมืองเมียวดี ติดกับพรมแดนอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และต่อรถเข้ามาในจังหวัดราชบุรี แต่มีเพียงบางส่วนที่เดินทางมาจากเมืองทวาย ข้ามจุดผ่านแดนถาวรบ้านน้ำพุร้อนจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งไม่ไกลจากจังหวัดราชบุรีมากนัก ทั้งนี้ไม่มีผู้ให้ข้อมูลหลักคนใดเดินทางมาจากพรมแดนแนวเทือกเขาตะนาวศรีอำเภอสวนผึ้งจังหวัดราชบุรีเลย เนื่องจากพรมแดนธรรมชาติดังกล่าว เป็นการเดินทางที่ยากลำบากมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเสนอแนะแนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค

1) สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรีมีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม ตลอดจนประสานความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการจ้างล่าม หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านภาษาในการสื่อสารกับแรงงานเมียนมา เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติด้านแรงงานต่างด้าว ในการวิเคราะห์นโยบายและจัดทำแผนให้สอดคล้องต่อความต้องการของแรงงานต่างด้าว

2) สำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี มีภารกิจในการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวการรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การส่งเสริมการมีงานทำ การคุ้มครองคนหางาน และให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานควรมีการนำเสนอข่าวสารการประชาสัมพันธ์การจ้างงานผ่านทางแรงงานเมียนมา เช่น การออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างเป็นภาษาเมียนมา เป็นต้น เนื่องจากการรับรู้

ข่าวสารการจ้างงานของแรงงานเมียนมาโดยส่วนใหญ่มาจากสภาพแวดล้อมด้านสังคม คือ การชักชวนกันเข้ามาทำงานของญาติ พี่น้อง คนรู้จัก

3) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี มีภารกิจในการสร้างองค์ความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ซึ่งอัตราค่าแรงขั้นต่ำในปัจจุบันมีอัตราที่ไม่เท่ากันในแต่ละจังหวัดและการปรับค่าแรงขั้นต่ำพร้อมกันทั่วประเทศเป็น 400 บาท ยังไม่มีผลบังคับใช้ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับอัตราค่าแรงขั้นต่ำในปัจจุบันในแก่กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาให้ได้รับรู้อย่างทั่วถึง

4) สำนักงานประกันสังคมจังหวัดราชบุรี มีภารกิจในการให้ความคุ้มครองแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตนเพื่อสร้างหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชน ควรมีการให้ความรู้แก่แรงงานทุกกลุ่ม ในเรื่องสิทธิของแรงงานที่จะได้รับหลักประกันทางสังคมครอบคลุมไปถึงแรงงานต่างด้าวด้วย เนื่องจากมีผู้ให้ข้อมูลหลักบางรายยังไม่ทราบถึงความคุ้มครองในสิทธิประกันสังคมที่ครอบคลุมถึงการรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย และสามารถใช้สิทธิการรักษาประกันสังคมได้ โดยไม่ต้องออกค่ารักษาพยาบาลเอง

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาผู้วิจัยได้นำสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงอันเป็นสาเหตุของการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรีทั้ง 4 ปัจจัยได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมด้านสังคม สภาพแวดล้อมด้าน

วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ โดยนำมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา

### 1) สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ

#### 1.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดราชบุรี

สภาพแวดล้อมด้านสภาพเศรษฐกิจ มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจาก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดราชบุรีปัจจุบันอยู่ที่ 340 บาทต่อวันเมื่อเทียบกับค่าจ้างของประเทศเมียนมาในปัจจุบันอยู่ที่ 10,000 จ๊าด หรือประมาณ 120 บาทต่อวัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีผลึกตันและดึงดูดของ Lee (1966, p.1 อ้างถึงใน ฅนภัทร วุฒระพันธ์, 2564, หน้า133) อธิบายว่าปัจจัยที่ทำให้คนย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลึกตันและปัจจัยในการดึงดูดในส่วนของปัจจัยที่มีส่วนในการผลึกตัน คือ อัตราค่าจ้างที่ได้รับในพื้นที่น้อยจนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด คือ โอกาสในการได้รับค่าจ้างสูงกว่า ในพื้นที่อื่นๆ และสภาพแวดล้อมด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานเมียนมายังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วงศ์กันนท์, 2566, หน้า18) ที่ว่าความต้องการทางกายพื้นฐาน (Basic Physiological Needs) คือ ความต้องการได้รับได้รับการตอบสนองทางกายเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ เป็นความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความต้องการด้านอาหาร น้ำ ยารักษาโรคซึ่งจะต้องใช้เงินตราในการแลกเปลี่ยนมาซึ่งปัจจัยดังกล่าว ค่าแรงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการนำมาซึ่งการดำรงชีพและตอบสนองความต้องการทางด้านกายพื้นฐาน

## 1.2 อัตราการจ้างงานในจังหวัดราชบุรี

อัตราการจ้างงานในจังหวัดราชบุรี เป็นหนึ่งในสภาพแวดล้อมด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานเมียนมาที่เข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจาก มองว่าเศรษฐกิจในประเทศไทยมีความคล่องตัวกว่า มีจำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานจำนวนมากกว่า และสภาพเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีในประเทศเมียนมา ทำให้เกิดการจ้างงานน้อยจึงมีความสนใจที่จะย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยเขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของ Lee (1966, p.1 อ้างถึงใน ฅนัทธ วุฒระพันธ์, 2564, หน้า133) อธิบายว่าปัจจัยที่ทำให้คนย้ายถิ่น เกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดโดยปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน คือ การจ้างงานที่น้อยลงของพื้นที่จนไม่สามารถหางานได้ และปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด คือ โอกาสในการจ้างงานที่มีสูงกว่า มีโอกาสได้รับงานทำและมีโอกาสการเลือกตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับตนมากกว่า และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงในรัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์ , 2566, หน้า18) ที่ว่าความต้องการความมั่นคง (Security Needs) คือ ความต้องการหลักประกันในการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัย การมีงานทำและมีอาชีพหลักที่ได้รับอัตราค่าครองชีพเพียงพอจะทำให้มนุษย์รู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์จะรู้สึกอยากได้รับเมื่อมีการตอบสนองต่อความต้องการด้านกายพื้นฐานแล้ว ดังนั้นการจ้างงานของสถานประกอบการในจังหวัดราชบุรี

จึงเป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านความมั่นคงของแรงงานเมียนมา และมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานนั่นเอง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ พารักษา (2549) ที่ได้ศึกษาการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเข้าสู่จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร มีสาเหตุปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก คือ ต้องการหางานทำ มีความเจริญกว่า รายได้เดิมไม่พอต่อการดำรงชีพ และไม่เพียงพอจนเจือจกรบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี เจษฎาลักษณ์ (2558) ที่ได้ศึกษากระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษา : อุตสาหกรรม ห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป พบว่า ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดที่ทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อมาทำงาน อันเนื่องมาจากเศรษฐกิจไม่ดี ไม่ค่อยมีงานให้ทำ หรือหากมีก็จะมีน้อยส่งผลให้ ประชาชนแย่งงานกันทำ

## 2) สภาพแวดล้อมด้านสังคม

### 2.1 การชักชวนจากเพื่อน/คนรู้จัก

สภาพแวดล้อมด้านสังคม มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เนื่องจาก แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ได้รับการชักชวนจากเพื่อนหรือคนรู้จักให้เข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี และมีประชากรในหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้เดินทางเข้ามาทำงานอยู่ในจังหวัดราชบุรีอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงในรัฐศิรินทร์วังกานนท์, 2566, หน้า18) ที่ว่า ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน การที่

แรงงานเมียนมามีเพื่อนหรือคนรู้จักที่อยู่ในจังหวัดราชบุรียอมง่ายที่จะตัดสินใจเข้ามาทำงาน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการด้านสังคมเป็นความต้องการต่อมาหลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายแล้ว

## 2.2 การส่งเสริมจากคนในครอบครัว

การส่งเสริมจากคนในครอบครัวก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม เพราะว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักบางส่วนตัดสินใจเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรีด้วยการส่งเสริมจากคนในครอบครัว เช่น พ่อ แม่ พี่น้อง เคยมาทำงานในประเทศไทย และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงได้สนับสนุนให้มาทำงานบ้าง โดยสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงในรัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566, หน้า18) ที่ว่า ความต้องการด้านการยอมรับ (Self Esteem Needs) คือ ความต้องการมีตัวตน การได้รับความสำคัญและประสบความสำเร็จ แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่เลือกย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยเนื่องจากต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้ดีขึ้นในสังคม ต้องการที่จะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นั่นเอง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ขจรชัยกุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านสังคมเป็นปัจจัยในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา เมืองเปรม (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าวช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ

### 3) สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรม

#### 3.1 การนับถือศาสนา

สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรม มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงาน ในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจากในจังหวัดราชบุรีนับถือศาสนาพุทธเหมือนกับในประเทศไทยซึ่งชาวเมียนมาส่วนใหญ่ก็นับถือศาสนาพุทธเช่นกัน ทำให้ตนรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเนื่องจากไม่รู้สึกแปลกแยกในการนับถือศาสนา และสามารถประกอบพิธีกรรมทางศาสนาได้ เช่น การไหว้พระ ทำบุญ เป็นต้น สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงในรัฐศิริ นทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 18) ที่ว่าความต้องการความมั่นคง (Security Needs) คือ ความต้องการหลักประการหนึ่งในการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัยการที่แรงงานเมียนมาอาศัยอยู่ต่างถิ่น อาจทำให้รู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย การมีศาสนาพุทธที่คอยเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจะทำให้พวกเขาารู้สึกอบอุ่น และเป็นหลักประกันทางสังคมที่ช่วยให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัยมากขึ้น

#### 3.2 การมีประเพณีที่คล้ายคลึงกัน

การมีประเพณีที่คล้ายคลึงกันของประเทศไทย และประเทศเมียนมาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงในการสัมภาษณ์ สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานเมียนมา เนื่องจากประเทศไทยมีประเพณีและวันสำคัญทางศาสนาพุทธที่เหมือนกัน อย่างเช่น ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประเพณีวันสงกรานต์ ตลอดจนการไหว้พระ ทำบุญ การสรงน้ำพระ ทั้งในประเทศไทยและประเทศเมียนมาก็มีประเพณีนี้เช่นกัน ทำให้แรงงานเมียนมา รู้สึกถึงความ เป็นพุทธศาสนิกชน และไม่ต้องปรับตัวด้าน

วัฒนธรรมมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงในรัฐศิริรินทร์วิงกานนท์, 2566, หน้า18) ที่ว่าความต้องการด้านสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่แรงงานเมียนมาต้องการในการเข้าสังคมร่วมกับคนไทย การร่วมขนบธรรมเนียมประเพณีเดียวกันจะทำให้พวกเขาารู้สึกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับคนไทยมากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ขจรชัยกุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านสังคมเป็นปัจจัยในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม การเมืองและเศรษฐกิจตามลำดับ

#### 4) สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์

##### 4.1 ด้านที่ตั้ง อาณาเขต

สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจาก แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในประเทศเมียนมา อาศัยอยู่ในเมืองที่ไม่ได้มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดราชบุรี ซึ่งการเดินทางจะต้องเข้ามาในประเทศไทยผ่านทางจังหวัดอื่นก่อน โดยไม่มีผู้ให้ข้อมูลคนใดเดินทางมาจากพรมแดนแนวเทือกเขาตะนาวศรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรีเลย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ โดยเฉพาะด้านที่ตั้ง และอาณาเขตน่าจะมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานเมียนมา

#### 4.2 ความคล้ายคลึงกันของสภาพอากาศ

สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ ด้านความคล้ายคลึงกันของสภาพอากาศไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เนื่องจากแรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสภาพอากาศของประเทศไทยมีอากาศร้อนจัด ไม่เหมือนที่เมียนมามีฝนตกชุกอยู่ตลอดเวลาทำให้อากาศเย็น ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าสภาพอากาศ น่าจะมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานเมียนมา เพราะมีความคล้ายคลึงกันของสภาพอากาศแรงงานไม่จำเป็นต้องปรับตัวหรือปรับสภาพร่างกายก่อนเดินทางเข้ามาทำงานแต่อย่างใด

*แนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค*

1) ข้อเสนอแนะทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี

สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี ควรมีการจ้างงานล่าม หรือเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถประสานงานด้านภาษาเมียนมาได้ เพื่อสื่อสารกับแรงงานเมียนมาที่ทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ตลอดจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานที่ตรงกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าวของสำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี เช่น การตรวจสอบการค้ำมนุษย์การตรวจสอบเอกสารแรงงานต่างด้าว เนื่องจาก สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรีมีความจำเป็นต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานต่างด้าว เพื่อใช้ในการวิเคราะห์นโยบายและแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงและความต้องการของแรงงานต่างด้าวต่อไป

2) ข้อเสนอแนะทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี

สำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี ควรมีแนวทางการวางแผนการเสนอข่าวสารประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง และความต้องการจ้างงานแรงงานเมียนมา อันเป็นภารกิจการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี และควรนำเสนอข่าวสารประชาสัมพันธ์ผ่านทางออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ภาษาเมียนมา เพื่อเพิ่มการรับรู้ข่าวสารการจ้างงานของแรงงานเมียนมา แทนการประชาสัมพันธ์ด้วยกันเองปากต่อปากและการชักชวนกันเข้ามาทำงานกันเอง เนื่องจาก หากมีการจ้างงานผ่านทางสำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรีจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือในการสมัครงานมากขึ้น เพราะเป็นข้อมูลความต้องการจ้างงานผ่านทางภาครัฐ ตลอดจนสามารถตรวจสอบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อการนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายได้อีกด้วย

3) ข้อเสนอแนะทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี ควรมีการแนวทางในการคุ้มครองสิทธิ หน้าทีนายจ้าง ลูกจ้าง ผ่านการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน ตลอดจน สร้างการรับรู้ด้านสิทธิหน้าที่ให้แก่กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาโดยตรง เช่น การจัดฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ หรือจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ต่างๆ หากมีการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ ควรกล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิ และให้ความรู้แก่แรงงานชาวเมียนมาโดยตรงผ่านทางล่ามหรือเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านภาษาของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี โดยสามารถบูรณาการเผยแพร่ความรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน ส่วนภูมิภาค เพื่อประชาสัมพันธ์ ความรู้ด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

4) ข้อเสนอแนะทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดราชบุรี

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดราชบุรี ควรมีแนวทางการบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจนขึ้นและเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมายให้แก่สถานประกอบการในเขตจังหวัดราชบุรีที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปทราบ ว่าสามารถสมัครขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 33 ได้ทุกสัญชาติเพื่อเป็นหลักประกันในการรักษาพยาบาล ไม่เพียงแต่แรงงานไทยเท่านั้น แต่แรงงานเมียนมาสามารถที่จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ และควรให้ความรู้แก่แรงงานทุกกลุ่มเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงสิทธิดังกล่าว เพราะยังมีแรงงานต่างด้าวในจังหวัดราชบุรีบางส่วนยังไม่ทราบถึงสิทธิประกันสังคม และยังได้ออกค่ารักษาพยาบาลเองเมื่อเจ็บป่วย

จากการศึกษาการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา พบว่าสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรีเป็นอันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคม รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรม ส่วนสภาพแวดล้อมที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา คือ สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวมีส่วนสำคัญที่จะช่วยในการวางแผนการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนภูมิภาค อันมีภารกิจเกี่ยวข้องกับด้านแรงงานต่างด้าว ที่จะต้องเตรียมพร้อมวางแผนการทำงานเพื่อรับมือกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมตรงตามภารกิจของหน่วยงาน ต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในเรื่องการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์ภารกิจ สิทธิ หน้าที่ทางด้านแรงงานให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานต่างด้าวโดยการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์เป็นภาษาเมียนมา และการจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถสื่อสารภาษาเมียนมาได้
2. ควรพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนภูมิภาค และสถานประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในการจัดอบรม หรือประชุมร่วมกัน ให้มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางสังคมของแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการเปิดโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและแรงงานต่างด้าว

### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาต่อในประเด็นการตัดสินใจจ้างงานแรงงานเมียนมาของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในมุมมองของผู้ประกอบการที่มีส่วนในการตัดสินใจจ้างงานแรงงานเมียนมา ซึ่งจะทำให้สามารถเสนอแนะแนวทางในการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าว ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ขจรชัยกุล. (2559). ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โชติกา เมืองเปรม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณภัทร วุฒระพันธ์. (2564). การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการขนาดย่อมและกลางในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2564), 125-153.
- มาลี เจษฎาลักษณ์. (2558). กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิรินทิพย์ พารักษา. (2549). การย้ายถิ่นของแรงงานเข้าสู่จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี. (2566). รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดราชบุรี ราชบุรี 2566. ราชบุรี : ม.ป.ท.