

แรงจูงใจของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย

Motivation of Legally Thai Worker in South Korea

ณัฐกร มั่นจิตต์^{1*} และรศ.กตัญญู หิรัญญูสมบูรณ์²
Nattakorn Manjit ^{1*} and Katanyu Hiransomboon²

Email: nattakornwork@gmail.com ^{1*}, katanyu.hi@kmitl.ac.th ²

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

²รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Business School, King Mongkut's Institute of
Technology Ladkrabang, Bangkok 10520

*corresponding author E-mail: nattakornwork@gmail.com

Received: July 20, 2020 Revised: August 6, 2020 Accepted: August 19, 2020

ABSTRACT

The study was created to examine the motivation behind Thai worker choosing to immigrate to the Republic of Korea and to also look at how the immigrants found the application process and the selection procedure. The survey had been distributed to the sample group among 400 Thai worker who want to immigrate to the Republic of Korea all over Thailand by using Common Size Analysis, Arithmetic Mean, and One-Way Anova. The majority of the sample group were males whose ages were between 25 and 30 years old, whose salaries were lower or equal to 10,000 Baht, and whose statuses were single or separated. The sample groups were equally and randomly selected by each type of career that the worker wanted to perform in the Republic of Korea. The motivation of immigrating to the Republic of Korea would be presented by the highest to the lowest Arithmetic Mean which means the stability of job, income and benefits, personal development, job opportunity, and job value would be shown respectively.

The results showed that different age groups had different motivation about developing and growing opportunity, outcome benefit including opinion about applying period. Worker group divided by salary and benefits had different in every motivation and opinion of every applying step. Marital status made different motivations in job description, growing opportunity, including opinion of convenience in applying and recruiting criteria. The diversity of careers made different motivation about job description and developing opportunity including opinion about communication channel, applying period and recruiting criteria.

Keywords : Thai worker; South Korea; Motivation; Employment Permit System

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครและคัดเลือกของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานไทยจากทุกภาคทั่วประเทศที่ต้องการไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีจำนวน 400 คน ใช้การวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 25 – 30 ปี มีรายได้ต่อเดือนปัจจุบันในประเทศไทยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท สถานภาพโสด/แยกกันอยู่ และสุมแบบโควตาตาม 4 แขนงวิชาชีพที่ต้องการไปทำงานที่เกาหลีเท่ากัน แรงจูงใจของแรงงานที่ต้องการไปทำงานที่เกาหลีเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ความมั่นคง ผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และค่านิยมตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ต่างกันรวมทั้งมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันด้านระยะเวลาในการดำเนินการ รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจและขั้นตอนการสมัครและคัดเลือกแตกต่างกันในทุกด้าน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจด้านลักษณะงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานแตกต่างกันรวมทั้งมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันด้านความสะดวกในการสมัครและเกณฑ์การคัดเลือกที่ต่างกัน แขนงวิชาชีพที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานและโอกาสเรียนรู้และการพัฒนาแตกต่างกัน รวมทั้งมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับช่องทางการติดตามข่าวสาร ระยะเวลาในการดำเนินงาน และเกณฑ์การคัดเลือกแตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงงานไทย, สาธารณรัฐเกาหลี, แรงจูงใจ, ขั้นตอนการสมัครและการคัดเลือก, การอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ

1. บทนำ

เนื่องจากอัตราการเกิดที่ลดลงของคนในทวีปเอเชีย ทำให้หลายประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จนกระทั่งส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในที่สุด ดังนั้นจึงเกิดการติดต่อทำข้อตกลงในการส่งแรงงานข้ามประเทศ ซึ่งประเทศไทยมีการรับและส่งออกแรงงานระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง แรงงานไทยมีเหตุผลหลักในการไปทำงานในต่างแดนคือได้อัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่าในประเทศไทย โดยประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ ไต้หวัน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอล และสวีเดน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ, 2562)

การไปทำงานของแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย โดยต้องผ่านการสอบและคัดเลือก โดยกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานโครงการการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System : EPS) ซึ่งมีขั้นตอนการ

สมัครและการคัดเลือกที่ค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อนอ้างอิงจากข้อมูล (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2560) โดยปัญหาส่วนใหญ่ที่ทำให้ไม่ผ่านการคัดเลือก คือการสอบไม่ผ่านภาษาเกาหลี และนายจ้างเกาหลีมักนิยมคัดเลือกแรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง จึงส่งผลให้ในปีพ.ศ. 2562 มีการไปทำงานแบบผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีมากกว่า 140,000 คน (ข่าวไทยพีบีเอส, 2562) ทำให้ประเทศไทยเป็นอันดับต้น ๆ ที่มีแรงงานผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี จึงควรมีการศึกษาแรงจูงใจของแรงงานตลอดจนขั้นตอนการสมัครและคัดเลือกการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย เพื่อดำเนินการปรับปรุงขั้นตอนการสมัครและคัดเลือกให้จำนวนแรงงานไทยมีโอกาสเดินทางไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีได้มากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกไปทำงานแรงงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครและการคัดเลือกไปทำงานแรงงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกไปทำงานแรงงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.4 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครและการคัดเลือกไปทำงานแรงงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครและการคัดเลือกไปทำงานแรงงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีแตกต่างกัน

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณโดยการเก็บข้อมูลจากการสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจและขั้นตอนการสมัครและการคัดเลือกของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี

4.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ต้องการไปทำงานแรงงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี

5. ทบทวนวรรณกรรม

5.1 แนวคิดและทฤษฎีประชากรศาสตร์

สุวสา ชัยสุรัตน์(2537) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็น ปัจจัยต่าง ๆ ที่อธิบายลักษณะของประชากรในแต่ละตัวบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา และครอบครัว เป็นต้น ซึ่งตามที่ Hanna and Wozinak (2001) และ อุดลย์ จตุรงค์กุล (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะประชากรยังมีความสัมพันธ์ต่อ อุปสงค์ ความต้องการ และความชอบด้วยเช่นกัน

5.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ชมพูนุท ศรีพงษ์(2550) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า ผลของการกระตุ้นภายใน และจากการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเกิดความพึงพอใจสูงสุด อรรถพล ชื่นโกศทรัพย์(2550) ตัวอย่างของปัจจัยภายนอก เช่น รายได้ ผลตอบแทน และสวัสดิการ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุด สุพานี สฤกษ์วานิช(2552) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของแรงงาน หากขาดแรงจูงใจอาจก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์กรได้

อรพินทร ชูชม(2555) ได้ทำการอธิบายทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy Of Needs Theory) ซึ่งทำการคิดค้นและพัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

มนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการการยอมรับจากสังคม ความภูมิใจตนเอง และสุดท้ายความสำเร็จในชีวิต ตามลำดับ

5.3 แนวคิดในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

อาชีพที่เหมาะสมของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตาม ความชอบ ความถนัด ความสามารถ และเป้าหมายในอนาคตของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรู้จักตนเองและรู้จักอาชีพ เพื่อวางแผนให้สามารถนำไปปรับใช้ปฏิบัติงานได้จริงและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การรู้ทิศทางตลาดแรงงานก็เป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือควรจะติดตามการศึกษาเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจโลก (กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.2559)

5.4 โครงการ Employment Permit System (EPS)

สาธารณรัฐเกาหลีเป็นประเทศอุตสาหกรรมทำให้ค่าแรงของกลุ่มแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ผนวกกับค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่ต้องการทำงานในบริษัทใจกลางเมืองใหญ่ ส่งผลให้ด้านธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กขาดแรงงานอย่างมาก ดังนั้นรัฐบาลเกาหลีต้องนำเข้าแรงงานต่างชาติจึงนำระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) มาบังคับใช้วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2547 เพื่อสามารถว่าจ้างแรงงานต่างประเทศได้ พร้อมทั้งมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างชาติอีกด้วย

ในส่วนของประเทศไทย ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการส่งแรงงานไปทำงานในเกาหลีใต้ภายใต้ระบบ EPS ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 โดยมีขั้นตอนการสมัครคัดเลือกดังนี้ (ประกาศอนุกรมการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติ.2561)

5.4.1 การทดสอบภาษาเกาหลี (รอบที่ 1)

5.4.2 การทดสอบทักษะ (รอบที่2)

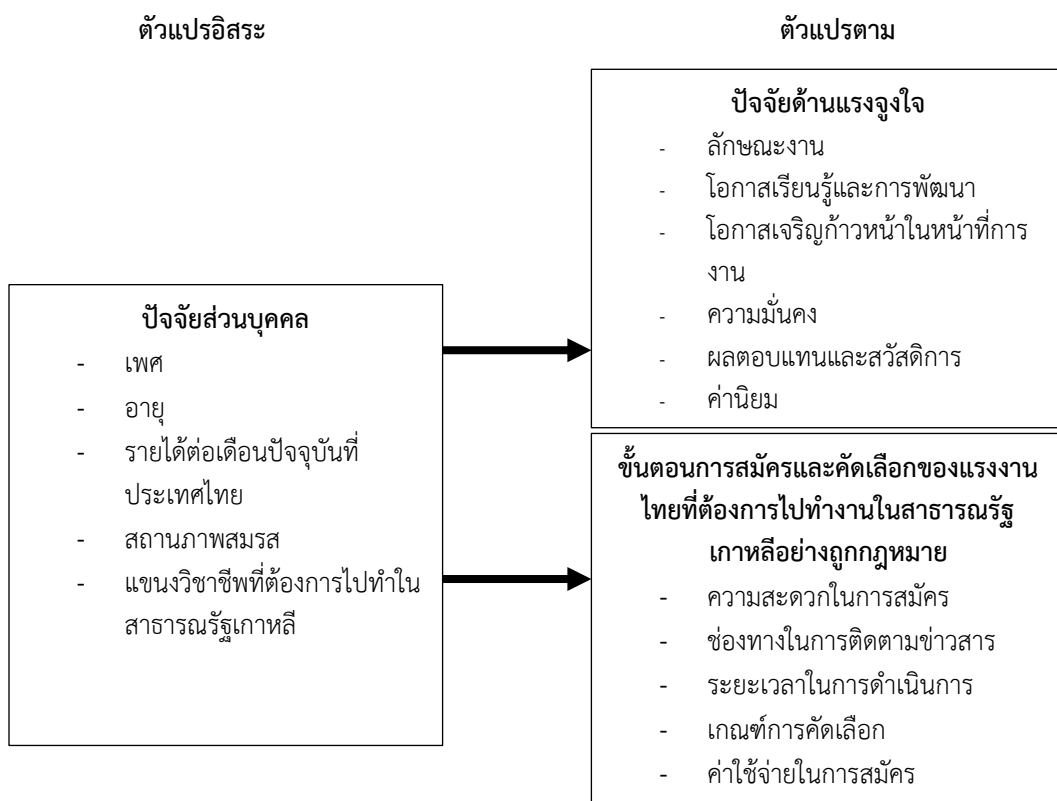
5.4.3 การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบภาษาเกาหลีและทักษะการทำงาน โดยจะประกาศจากผู้ที่มิคะแนนสูงสุดไล่ลงมาจนครบจำนวนที่กำหนด และผู้มีรายชื่อตามประกาศจะมีสิทธิในการยื่นใบสมัครไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีในโครงการ EPS ซึ่งผลการทดสอบมีกำหนด 2 ปี

5.4.4 ผู้สมัครที่มีรายชื่อผ่านการทดสอบที่ได้ยื่นใบสมัครเรียบร้อยแล้ว ระบบจะบันทึกข้อมูลลงในระบบบัญชีเพื่อส่งให้นายจ้างเกาหลีพิจารณาคัดเลือก

5.4.5 หากกรมการจัดหางานไม่สามารถบันทึกข้อมูลลงระบบเพื่อให้นายจ้างพิจารณาได้หรือหากถูกนายจ้างคัดเลือกแล้ว ทางเกาหลีปฏิเสธการออกหนังสือรับรอง การอนุมัติวีซ่าหรืออาจไม่ได้รับอนุมัติเข้าสาธารณรัฐเกาหลี โดยผู้สมัครต้องเป็นผู้รับผิดชอบความเสียหายที่เกิดขึ้นเอง (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2560)

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิด ไว้เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ และขั้นตอนการสมัครและการคัดเลือกของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในในสาธารณรัฐเกาหลีดังรูปที่1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

7. วิธีการดำเนินการวิจัย

7.1 ประชากรและการเลือกตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งจำนวนผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนทั้งสิ้น 6,236 คน (กองบริหารงานต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ. 2562)

เนื่องจากกลุ่มประชากรของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมายมีขนาดใหญ่ จึงอ้างอิงสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน มาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้ทั้งหมดจำนวน 400 ตัวอย่าง

$$n = \frac{6,236}{1+6,236(0.05)^2}$$

โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวกผ่านทางกระทรวงแรงงาน โดยการแบ่งตามแขนงวิชาชีพที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีใน 4 ด้านจำนวนด้านละ 100 ตัวอย่าง

7.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

7.2.1 ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนปัจจุบันที่ประเทศไทย สถานภาพสมรส และแขนงวิชาชีพที่ต้องการไปทำในสาธารณรัฐเกาหลี

7.2.2 ตัวแปรตามด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โอกาสเจริญก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน ความมั่นคง ผลตอบแทนและสวัสดิการ และค่านิยม

7.2.3 ตัวแปรตามด้านขั้นตอนการสมัครและคัดเลือกของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี ได้แก่ ความสะดวกในการสมัคร ช่องทางการติดตามข่าวสาร ความรวดเร็วในการดำเนินการ เกณฑ์ในการคัดเลือก ระยะเวลาในการอบรม และค่าใช้จ่ายในการสมัคร

7.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือนปัจจุบันที่ประเทศไทย สถานภาพสมรส และแขนงวิชาชีพที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนา โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความมั่นคง ผลตอบแทนและสวัสดิการ และค่านิยม โดยแบบสอบถามจัดในรูปแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจาก 4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1.00 – 1.80 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครและคัดเลือกของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี อย่างถูกกฎหมาย ประกอบด้วย ความสะดวกในการสมัคร ช่องทางการติดตามข่าวสาร ระยะเวลาในการดำเนินงาน เกณฑ์การคัดเลือก และค่าใช้จ่ายในการสมัคร โดยใช้ Likert Scale โดยมีระดับคะแนนเช่นเดียวกับแบบทดสอบในส่วนที่ 2

7.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบบทดสอบนี้ได้ถูกนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ (ตามลำดับ) เพื่อตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความเหมาะสมเที่ยงตรง และความถูกต้อง ก่อนนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ลักษณะงาน	0.715
	โอกาสเรียนรู้และพัฒนา	0.800
	โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	0.753
	ความมั่นคง	0.707
	ผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.740
	ค่านิยม	0.836
	ความสะดวกในการสมัคร	0.783
ปัจจัยด้านขั้นตอนการสมัครและการคัดเลือก	ช่องทางการติดตามข่าวสาร	0.736
	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	0.809
	เกณฑ์การคัดเลือก	0.865
	ค่าใช้จ่ายในการสมัคร	0.853

8. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

8.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (67.3%) อายุมากกว่า 25 – 30 ปี (57.5%) มีรายได้ต่อเดือนปัจจุบันที่ประเทศไทยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (49.8%) สถานภาพโสด/แยกกันอยู่ (55.3%) และแบบสอบถามได้ถูกกระจายเป็นส่วนตามแขนงวิชาชีพที่ต้องการไปทำงานในเกาหลีอย่างละ 25% ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคการก่อสร้าง ภาคการเกษตรเลี้ยงสัตว์ และภาคการเกษตรเพาะปลูก

อภิปรายผล เพศชายจะมีจำนวนมากกว่าเพศหญิงเนื่องจากนายจ้างเกาหลีส่วนใหญ่นิยมเลือกผู้ใช้แรงงานจากเพศชายมากกว่า สาเหตุหลักน่าจะมาจากความแข็งแรงทางกายภาพที่มากกว่าเพศหญิง งานใช้แรงงานเหล่านี้ในประเทศไทยได้รายได้ไม่น้อยจึงต้องหาโอกาสที่ดีกว่าให้ตนเองสำหรับผู้ที่ไม่มีภาระผูกพันทางครอบครัว เช่น คนโสดจะตัดสินใจไปทำงานในต่างแดนได้ง่ายกว่าคนที่มีความรับผิดชอบ เพราะไม่ต้องห่วงครอบครัวในยามที่อยู่ห่างไกลกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจาก (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ, 2562) ที่แสดงให้เห็นยอดสรุปประจำปี พ.ศ.2561 มีแรงงานที่ไปเป็นเพศชายจำนวน 5,587 คน และเพศหญิงจำนวน 649 คน

8.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานไทยต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี แรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีระดับแรงจูงใจเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้

8.2.1 ความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.41, S.D.=0.46$) ซึ่งเป็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับหลักประกันในผลตอบแทนและได้รับหลักประกันในด้านสวัสดิการ ข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จะไม่ถูกไล่ออกหรือส่งกลับโดยไม่มีเหตุผล

อภิปรายผล แรงงานที่เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกต้องโดยผ่านกระทรวงแรงงานจะมั่นใจในผลตอบแทนของการทำงาน ส่วนการไม่ถูกส่งกลับอย่างไม่มีเหตุผลเป็นข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดแต่ยังคงอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกันเพราะการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายจะมีสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูล งานประเทศเกาหลีEPS (2562) ว่าสัญญาจ้างมีระยะเวลา 2 ปี ครอบคลุมต่อสัญญาได้อีกคราวละ 1 ปี รวมแล้วไม่เกิน 4 ปี 10 เดือน

8.2.2 ผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.48$) ซึ่งเป็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลตอบแทนจากการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

อภิปรายผล แรงงานที่ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมายส่วนใหญ่ไปด้วยเรื่องผลตอบแทนที่มากกว่าในประเทศไทย แต่การไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีส่วนใหญ่เป็นงานที่ใช้แรงงานเป็นหลักจึงอาจไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูล งานประเทศเกาหลีEPS (2562) ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 33,398 บาท ซึ่งมากกว่าผลตอบแทนที่แรงงานจะได้รับในประเทศไทย

8.2.3 โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ย เป็นลำดับที่ 3 ($\bar{X}=4.30, S.D.=0.52$) ซึ่งเป็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกว่าการได้ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน ข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกว่าการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีกลับมาสามารถหางานในประเทศไทยได้ง่ายขึ้น

อภิปรายผล แรงงานชาวไทยมีทัศนคติว่าคนที่ได้ไปทำงานต่างประเทศเป็นคนทำงานเก่ง ถ้าไม่มีความสามารถจริงจะไม่สามารถไปทำงานต่างประเทศได้ รวมทั้งต้องมีสุขภาพดีอดทนต่อสภาพอากาศที่แตกต่างจากประเทศไทย และต่อสู้กับความคิดถึงบ้านคิดถึงครอบครัวได้ การได้ไปทำงานต่างประเทศจึงนับเป็นความสำเร็จอย่างหนึ่ง ซึ่งถ้ากลับมาทำงานในประเทศไทยก็มักจะโดดเด่นกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดกฎการย้ายถิ่นของ Ravenstein (1885) ผู้ที่ย้ายถิ่นจะย้ายจากพื้นที่ที่มีโอกาสในการหาความก้าวหน้าในชีวิตต่ำไปยังที่มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตสูง

8.2.4 โอกาสเรียนรู้และการพัฒนามีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 4 ($\bar{X}=4.27, S.D.=0.48$) ซึ่งเป็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การรู้สึกมีโอกาสจะได้รับการเรียนรู้ชีวิตจากการไปใช้ชีวิตในสาธารณรัฐเกาหลี ข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกไม่ได้รับความรู้เพิ่มเติมในสภาพแวดล้อมที่ทำงานในปัจจุบันในไทย

อภิปรายผล คนไทยมีค่านิยมว่าการไปทำงานที่ต่างประเทศเป็นโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อันมีค่า โดยเฉพาะแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำซึ่งยากที่จะมีโอกาสการทำงานที่ช่วยพัฒนาตนเองได้ ดังนั้นยิ่งอยากได้รับโอกาสไปทำงานในต่างประเทศ เพราะตำแหน่งงานส่วนมากในประเทศไทยมีการกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำทำให้แรงงานบางกลุ่มที่มี

ความสามารถและประสบการณ์ แต่ขาดวุฒิการศึกษาขาดโอกาสในการได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bruner (1963) การเรียนรู้ถูกสร้างหรือหล่อหลอมโดยประสบการณ์ใหม่

8.2.5 ค่านิยมมีค่าเฉลี่ย เป็นลำดับที่ 5 ($\bar{X}=4.25, S.D.=0.50$) ซึ่งเป็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เชื่อว่าการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้ท่านมีโอกาสไปทำงานที่กว้างขวางขึ้น ข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่อง

อภิปรายผล คนไทยมีความเชื่อว่างานในระดับใช้แรงงานมักขาดโอกาสในการขยายงาน การได้ไปทำงานในต่างแดนจึงเป็นโอกาสรับประสบการณ์ใหม่ๆที่แตกต่าง และเป็นที่น่าทึ่งคิดว่าทัศนคติของคนเกาหลีต่อแรงงานไทยที่เข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย หรือ “ผีน้อย” เป็นแรงจูงใจทำให้แรงงานต่างชาตินำรู้สึกที่ได้รับเกียรติ สอดคล้องกับข้อมูลโพสท์ทูเดย์ (2562) ที่แสดงให้เห็นถึงทัศนคติของคนเกาหลีต่อผีน้อยในด้านลบในการเพิ่มความเข้มข้นด้านตรวจคนเข้าเมือง

8.2.6 ลักษณะงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.08, S.D.=0.56$) เป็นลำดับสุดท้ายซึ่งเป็นระดับเห็นด้วยมากโดยข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่จะไปทำในสาธารณรัฐเกาหลีมีความท้าทาย ข้อย่อยที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านไม่ชอบสภาพแวดล้อมการทำงานในประเทศไทย

อภิปรายผล การไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีต้องพบกับสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่แตกต่างจากประเทศไทยอย่างมากซึ่งมีความท้าทาย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งรวมถึงรายได้ที่ประเทศไทยค่อนข้างน้อย จึงส่งผลให้แรงงานมีความรู้สึกที่ดีกว่าในการออกไปเสี่ยงทำงานที่ต่างแดน ซึ่งสอดคล้องกับ ภาสกร โกสโยกานนท์ (2547) พบว่าปัจจัยที่ผลักดันให้แรงงานย้ายถิ่นคือด้านอัตราค่าจ้างที่น้อยกว่าประเทศปลายทาง (ตามตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานไทยต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

แรงจูงใจที่ทำให้แรงงานไทยต้องการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีได้	\bar{X}	S.D.
ด้านความมั่นคง	4.41	0.46
ท่านได้รับหลักประกันในผลตอบแทน	4.44	0.61
ท่านได้รับหลักประกันในด้านสวัสดิการ	4.44	0.64
ท่านได้รับระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน	4.43	0.65
ท่านได้รับหลักประกันในความปลอดภัยในการทำงาน	4.40	0.66
ท่านจะไม่ถูกไล่ออกหรือส่งกลับโดยไม่มีเหตุผล	4.33	0.68
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.34	0.48
ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับ	4.43	0.64
ตำแหน่งงานที่จะได้รับ ได้ผลตอบแทนดีกว่าตำแหน่งงานในประเทศไทย	4.36	0.69
ท่านพอใจผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในเกาหลีเมื่อเทียบกับความเสี่ยง	4.34	0.66
รายได้เมื่อเทียบการค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันในเกาหลีจะสูงกว่าในประเทศไทย	4.32	0.67
ผลตอบแทนจากการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	4.29	0.64
ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	4.30	0.52
การได้ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน	4.34	0.64

การทำงานในประเทศไทยอย่างเดียวยังส่งผลให้การเติบโตในหน้าที่การงานช้า	4.31	0.74
ท่านจะสามารถนำประสบการณ์ในการทำงานในเกาหลีมาปรับตำแหน่งที่ไทย	4.29	0.71
การไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีกลับมาสามารถทำงานในประเทศไทยได้ง่ายขึ้น	4.27	0.72
ด้านโอกาสเรียนรู้และการพัฒนา	4.27	0.48
มีโอกาสจะได้รับการเรียนรู้ชีวิตจากการไปใช้ชีวิตในสาธารณรัฐเกาหลี	4.41	0.62
มีโอกาสจะได้รับการเรียนรู้ทักษะการทำงานจากสาธารณรัฐเกาหลี	4.41	0.62
งานที่ท่านทำอยู่ในประเทศไทยไม่ได้ส่งเสริมพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นได้อีก	4.17	0.80
ท่านไม่ได้รับความรู้เพิ่มเติมในสภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานในปัจจุบันในไทย	4.13	0.79
ด้านค่านิยม	4.25	0.50
การไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ทำให้ท่านมีโอกาสไปทำงานที่กว้างขวางขึ้น	4.40	0.67
ท่านได้รับความศรัทธาจากครอบครัว และเพื่อนฝูง ในด้านการทำงาน	4.25	0.68
การไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้ได้รับทัศนคติจากผู้อื่นดีกว่าทำงานในประเทศไทย	4.25	0.71
การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่อง	4.14	0.74
ด้านลักษณะงาน	4.08	0.56
งานที่จะไปทำในสาธารณรัฐเกาหลีมีความท้าทาย	4.39	0.68
งานที่จะไปทำในสาธารณรัฐเกาหลีตรงตามความสามารถ	4.07	0.73
ท่านไม่พอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในประเทศไทย	4.05	0.90
ท่านไม่สามารถหางานที่ตรงกับความสามารถได้ในประเทศไทย	3.97	0.96
ท่านไม่ชอบสภาพแวดล้อมการทำงานในประเทศไทย	3.94	0.85

8.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครของแรงงานไทยที่ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครของแรงงานที่ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ เกณฑ์การคัดเลือก ค่าใช้จ่ายในการสมัคร ระยะเวลาในการดำเนินงาน ความสะดวกในการสมัคร และช่องทางการติดตามข่าวสาร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15, 4.12, 4.11, 4.07, 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57, 0.57, 0.59, 0.56, 0.57 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

อภิปรายผล เกณฑ์การคัดเลือกเป็นการกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานที่แรงงานต้องมีก่อนเข้าสู่ขั้นตอนต่อไปซึ่งเป็นเรื่องของทักษะภาษาที่ต้องใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตและทักษะการทำงานที่เป็นขีดขั้นสมรรถนะในการทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีจึงเป็นข้อที่แรงงานเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการสมัครที่แม้จะเป็นเงินจำนวนค่อนข้างมากแต่คุ้มค่ากับการได้ไปทำงาน ซึ่งจะได้ผลตอบแทนกลับมาจำนวนมาก เช่นเดียวกันกับระยะเวลาดำเนินงานที่คุ้มค่ากับการได้ระยะเวลาทำงานตามสัญญาเป็นปี ในส่วนของด้านความสะดวกในการดำเนินการ กระทรวงแรงงานมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศซึ่งเพียงพอต่อการให้บริการของแรงงานทั่วประเทศ

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครของแรงงานไทยที่ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย

ขั้นตอนการสมัครของแรงงานที่ไปทำงานที่เกาหลีอย่างถูกกฎหมาย	\bar{X}	S.D.
เกณฑ์การคัดเลือก	4.15	0.57
ค่าใช้จ่ายในการสมัคร	4.12	0.57
ระยะเวลาในการดำเนินงาน	4.11	0.59
ความสะดวกในการสมัคร	4.07	0.56
ช่องทางการติดตามข่าวสาร	4.05	0.57

8.4 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจของแรงงานที่ต้องการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

8.4.1 แรงงานที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่เป็นเพศชายและหญิงมีแรงจูงใจในการไปทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

8.4.2 แรงงานที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการไปทำงานแตกต่างกันในด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยที่แรงงานอายุมากกว่า 35 ปีจะมีแรงจูงใจด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานแตกต่างจากแรงงานในช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มากกว่า 25-30 ปี และมากกว่า 30-35 ปี ส่วนแรงงานกลุ่มอายุมากกว่า 25-30 ปี จะมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 30-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล แรงงานอายุมากกว่า 35 ปี ต้องการงานที่มั่นคงและชำนาญ จึงอยากทำงานในลักษณะเดิมที่เคยทำที่ประเทศไทยเพื่อสร้างรายได้แก่ตนเอง ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มที่อายุน้อยกว่าที่ต้องการประสบการณ์ชีวิตและความรู้ในการประกอบอาชีพที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ เต็มศักดิ์ คทวนิช (2546) ประสบการณ์เดิมนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคลอย่างมาก อย่างไรก็ตามประสบการณ์เดิมขึ้นอยู่กับอายุ และการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

8.4.3 แรงงานที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่มีรายได้ต่อเดือนปัจจุบันที่ประเทศไทยแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการไปทำงานแตกต่างกันในทุกด้าน โดยที่แรงงานที่มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 20,001 บาท มีแรงจูงใจแตกต่างจากกลุ่มแรงงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท และ 15,000-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

อภิปรายผล แรงงานที่มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 20,001 บาท ต้องการประสบการณ์ใหม่ ๆ ในชีวิตการทำงานอยากทำงานที่ยากขึ้นต้องใช้ทักษะมากขึ้นเพื่อข้ามขีดจำกัดไปอีกระดับ จึงมีแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ สูง หรือกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่ามีความคาดหวังในการงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วินัย ขอนทอง (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติพบว่ารายได้ต่อเดือนปัจจุบันส่งผลต่อแรงจูงใจในทุกด้าน

8.4.4 แรงงานที่ต้องการไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการไปทำงานแตกต่างกันในด้านลักษณะงานและโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยแรงงานที่สมรสไม่มีบุตรจะมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานและโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน แตกต่างจากกลุ่มที่สมรสมีบุตรและหย่าร้างมีบุตร โดยแรงงานที่สมรสและมีบุตรจะมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มหย่าร้างมีบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

อภิปรายผล แรงงานที่สมรสไม่มีบุตรมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่แตกต่างจากผู้ที่มีบุตรไม่ว่าจะสมรสหรือหย่าร้างก็ตาม เพราะผู้ที่มีบุตรจะมีค่าใช้จ่ายและภาระเกี่ยวกับบุตรเพิ่มขึ้นมาก จึงต้องขวนขวายงานที่มีโอกาสที่จะได้รับรายได้มากขึ้น ส่วนแรงงานที่มีบุตรและยังอยู่กับคู่สมรสจะมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่แตกต่างจากผู้ที่มีบุตรแต่หย่าร้าง เพราะการ

เลี้ยงดูบุตรตามลำพังต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายมากกว่า จึงต้องดิ้นรนหาหนทางทำมาหากินมากกว่า มองหาโอกาสในการเจริญก้าวหน้ามากกว่าเพื่ออนาคตของบุตร ซึ่งสอดคล้องกับ ปราโมทย์ ประสาทกุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี (2558) ปัจจัยที่มีผลทำให้ประชากรย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นแบบถาวรหรือระยะสั้นๆ จะเป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อหารายได้เพิ่มมาจุนเจือครอบครัว

8.4.5 แรงงานที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่มีแขนงวิชาชีพที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน และโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา โดยที่แรงงานในภาคการผลิตมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะงานแตกต่างจากภาคก่อสร้าง ภาคการเกษตรปลูกพืช และภาคการเกษตรเลี้ยงสัตว์ แรงงานในภาคการเกษตรเพาะปลูกมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะงานแตกต่างจากภาคการเกษตรเลี้ยงสัตว์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 (ตารางที่ 4)

อภิปรายผล แรงงานภาคการผลิตมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานและโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา แตกต่างจากภาคก่อสร้างและภาคการเกษตรทั้งสองแบบ เนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะต่อเนื่อง ไม่ใช่งานตามฤดูกาลหรืองานก่อสร้างที่อาจพบกับสภาวะงานหมดหลังจากผ่านระยะเวลาไปช่วงหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา เขียวน้อย และ พรรณวดี ขำจริง (2562) ลักษณะทางประชากร และลักษณะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ต่อการย้ายถิ่นปลายทาง

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจของแรงงานที่ต้องการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะงาน	โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ความมั่นคง	ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ค่านิยม
เพศ	×	×	×	×	×	×
อายุ	×	✓	✓	×	✓	×
รายได้ต่อเดือน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ปัจจุบันที่ประเทศไทย						
สถานภาพสมรส	✓	×	✓	×	×	×
แขนงวิชาชีพที่	✓	✓	×	×	×	×
ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี						

หมายเหตุ : ✓ แตกต่าง × ไม่แตกต่าง

8.5 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

8.5.1 แรงงานที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่เป็นเพศชายและหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครไปทำงานที่เกาหลีอย่างถูกกฎหมายไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

8.4.2 แรงงานที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมายแตกต่างกันในด้านระยะเวลาในการดำเนิน โดยที่อายุ 25-30 ปี แตกต่างกับอายุมากกว่า 35 ปี และอายุมากกว่า 30-35 ปี แตกต่างกับอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล ในขั้นตอนการสมัครหลังจากการบันทึกงบประมาณจะเป็นการให้นายจ้างมาเลือกแรงงานที่ตนเองต้องการ ซึ่งแรงงานที่อายุแตกต่างกันส่งผลต่อการคัดเลือกของนายจ้าง เพราะต้องคำนึงถึงด้านความแข็งแรงของร่างกายและประสบการณ์ด้วยเช่นกัน

8.5.3 แรงงานที่ต้องการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีที่มีรายได้ต่อเดือนปัจจุบันที่ประเทศไทยแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครไปทำงานที่เกาหลีอย่างถูกกฎหมายแตกต่างกันทุกด้าน โดยที่แรงงานที่มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 20,001 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มแรงงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท และ 15,000-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

อภิปรายผล รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลแตกต่างกันในทุกด้าน เพราะรายได้เปรียบเสมือนต้นทุน การเดินทางไปสมัคร อุปกรณ์ในการติดตามข่าวสาร และค่าใช้จ่ายในการสมัคร ยิ่งรายได้น้อยอุปกรณ์หรือวิธีการเดินทางยิ่งทำได้ลำบาก และค่าใช้จ่ายในการสมัครที่ค่อนข้างสูงก็จะเป็นปัญหามากกับกลุ่มที่มีรายได้น้อย เมื่อมีการลงทุนไปแล้วกลุ่มแรงงานก็อาจจะรีบเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ยิ่งต้นทุนน้อยเวลารอคอยการได้ไปทำงานยังต่างประเทศยิ่งนาน และยิ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิตในที่สุด

8.5.4 แรงงานที่ต้องการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครไปทำงานที่เกาหลีอย่างถูกกฎหมายแตกต่างกัน ในด้านความสะดวกในการสมัครและเกณฑ์การคัดเลือก โดยที่โสด/แยกกันอยู่ สมรสไม่มีบุตร และหย่าร้างมีบุตร แตกต่างกับสมรสมีบุตรในด้านความสะดวกในการสมัคร ส่วนในด้านเกณฑ์การคัดเลือกโสด/แยกกันอยู่ สมรสไม่มีบุตร และหย่าร้างมีบุตรแตกต่างกับสมรสมีบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

อภิปรายผล แรงงานที่มีสถานภาพสมรสอยู่ในกลุ่มสมรสพร้อมทั้งมีบุตรนั้น มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกับกลุ่มสถานภาพสมรสอื่นในด้านความสะดวกในการสมัครและเกณฑ์การคัดเลือก เพราะกลุ่มนี้มีทั้งคู่สมรสพร้อมทั้งบุตรความคล่องตัวจะน้อยกว่าในกลุ่มอื่น ๆ และภาระในการดูแลมากที่สุดในทุกกลุ่ม

8.5.5 แรงงานที่ต้องการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีที่มีแขนงวิชาชีพที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครไปทำงานที่เกาหลีอย่างถูกกฎหมายแตกต่างกัน ในด้านช่องทางติดตามข่าวสาร ระยะเวลาดำเนินการ และเกณฑ์การคัดเลือก โดยที่แรงงานภาคการเกษตรเลี้ยงสัตว์ และภาคการผลิตและก่อสร้าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครไปทำงานที่เกาหลีอย่างถูกกฎหมายแตกต่างกันในด้านช่องทางติดตามข่าวสาร ส่วนแรงงานภาคการผลิตกับภาคอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครไปทำงานที่เกาหลีอย่างถูกกฎหมายแตกต่างกัน ในด้านระยะเวลาดำเนินการและเกณฑ์ในการคัดเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 (ตามตารางที่ 5)

อภิปรายผล แขนงวิชาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ช่องทางในการติดตามข่าวสาร เกณฑ์การคัดเลือกแตกต่างกัน เพราะในแต่ละช่วงเวลาในการรับสมัครความต้องการแรงงานในแต่ละแขนงวิชาชีพมีจำนวนที่ต่างกัน ทำให้การติดตามข่าวสารตามแขนงวิชาชีพที่ตนสนใจทำได้ลำบากขึ้น และเมื่ออาชีพต่างกัน การทดสอบทักษะการทำงานแตกต่างกันเช่นกัน

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสะดวกในการสมัคร	ช่องทางติดตามข่าวสาร	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	เกณฑ์การคัดเลือก	ค่าใช้จ่ายในการสมัคร
เพศ	×	×	×	×	×
อายุ	×	×	✓	×	×

รายได้ต่อเดือนปัจจุบันที่ ประเทศไทย	✓	✓	✓	✓	✓
สถานภาพสมรส	✓	×	×	✓	×
แขนงวิชาชีพที่ต้องการไป ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี	×	✓	✓	✓	×

หมายเหตุ : ✓ แยกต่าง × ไม่แยกต่าง

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 การเปิดรับสมัครเข้าโครงการ EPS โดยกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในปัจจุบันนั้นเปิดรับสมัครตามความต้องการของนายจ้างเกาหลี กล่าวคือ จะเปิดรับสมัครแรงงานเพื่อเข้าโครงการ EPS ก็ต่อเมื่อไม่มีผู้สมัครคงเหลือในระบบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงอยากเสนอแนะให้มีการเปิดรับสมัครเป็นช่วงเวลาเดิมในทุก ๆ ปี เช่น ทุกเดือนกุมภาพันธ์ และเดือนสิงหาคม ของทุกปี เป็นต้น เพื่อให้แรงงานที่ต้องการเข้าโครงการสามารถติดตามข่าวสาร และเตรียมพร้อมในการสมัครได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งสามารถลดระยะเวลาในขั้นตอนต่าง ๆ ได้อีกด้วย

9.2 เพิ่มแขนงวิชาชีพที่แรงงานเพศหญิงสามารถไปทำงานได้เพิ่มมากขึ้น เช่น แขนงวิชาชีพในการบริการ เป็นต้น เพื่อที่จะเพิ่มจำนวนแรงงานเพศหญิงอย่างถูกกฎหมายไปทำงานได้มากขึ้น และลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมายซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงได้นั่นเอง

9.3 เพิ่มช่องทางการติดตามข่าวสาร โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านทางผู้นำชุมชน หรือผู้ใหญ่บ้าน ว่ามีการเปิดรับสมัคร เพื่อให้แรงงานที่สนใจได้ติดตามข่าวสารที่ถูกต้องได้อย่างทันท่วงที

9.4 สำหรับค่าใช้จ่ายในการสมัครจนถึงสาธารณรัฐเกาหลีถือว่าค่อนข้างสูง สำหรับแรงงานที่มีต้นทุน หรืองบประมาณค่อนข้างจำกัด ควรให้มีการให้กู้ยืมค่าใช้จ่ายดังกล่าวตามจริง โดยวิธีการผ่อนจ่ายสามารถหักเงินผ่านบัญชีที่ได้รับเงินเดือนระหว่างการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งเป็นการเอื้อต่อแรงงานที่ต้องการไปทำงานอย่างถูกกฎหมาย

10. เอกสารอ้างอิง

[1]	กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ. (2562). ข้อมูลสถิติคนหางานที่ ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ(รายปี). สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2562, จาก https://doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/category/view/list-label
[2]	ข่าวไทยพีบีเอส. (2562). ฟีนอยไทยอันดับ 1 ลักลอบเข้าเกาหลี 1.4 แสนคน. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2562, จาก https://news.thaipbs.or.th/content/284657
[3]	กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน. (2560). <i>การจัดการความรู้ การดำเนินการคัดเลือก คนหางานไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีระบบ Point System</i> , กระทรวงแรงงาน.
[4]	สุวสา ชัยสุรัตน์. (2537). <i>หลักการตลาด</i> . กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.
[5]	Hanna, N., & Wozniak, R. (2001). <i>Consumer behavior: An applied approach</i> . New Jersey: Prentice Hall.
[6]	อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2549). <i>พฤติกรรมผู้บริโภค</i> (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[7]	อรรถพล ชื่นโกศทรัพย์. (2550). <i>ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเม็กเทคเมนูแพ็คเกจจิ้ง(ประเทศไทย) จำกัด</i> . ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
[8]	ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2550). กลยุทธ์เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน. <i>วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา</i> , 2(2), 139-149.
[9]	สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). <i>พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี</i> . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
[10]	อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์. <i>วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต</i> , 2(2), 52 – 61.
[11]	กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2559). <i>การบริการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน</i> . กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
[12]	ประกาศอนุกรรมการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติด. (2561). <i>การสมัครทดสอบภาษาเกาหลีและทักษะการทำงาน ครั้งที่ 6</i> . กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน
[13]	งานประเทศเกาหลีEPS. (2562). <i>อยากไปทำงานประเทศเกาหลี (โดยรัฐบาลจัดส่ง)</i> . สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2562, จาก https://www.doe.go.th/prd/udonthani/service/param/site/98/cat/16/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/250
[14]	E.G. Ravenstein. (1885). The law of Migration. <i>Journal of the Royal Statistic Society</i> . 48,2(June 1885).
[15]	Jerome S Bruner. (1963). <i>The process of education</i> . New York: Vintage Books.
[16]	โพสต์ทูเดย์. (2562) <i>ตม. เกาหลีเข้มเข้มมาคนไทยเกือบห้าหมื่นห้าพันห้าร้อยห้าสิบห้าคน</i> . สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2562, จาก https://www.posttoday.com/social/general/586934
[17]	ภาสกร โกไทยกานนท์. (2547). <i>แรงงานอพยพภาคอุตสาหกรรมในบริเวณชายแดนไทย-พม่า:กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่าในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก</i> . บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
[18]	เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2547). <i>จิตวิทยาทั่วไป</i> . กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
[19]	วินัย ขอนทอง. (2556). <i>การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร</i> . นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
[20]	ปราโมทย์ ประสาทกุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี. (2558). <i>ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการย้ายถิ่นของชาวชนบท: กรณีศึกษาของอำเภอนางรองจังหวัดบุรีรัมย์</i> . นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
[21]	จินตนา เขียวน้อย และพรรณวดี ขำจริง. (2562). <i>ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นแรงงานคนไทยที่เข้ามาทำงานในจังหวัดภูเก็ต</i> . ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.