

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
กรณีศึกษานักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
Factors Influencing the Decision on Labor Mobility to Working Abroad: A Case
Study of Students at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

อัครา ผกากอง¹ นัฐชาพร ชมภูณช² ฐิติมา กรณีกิจ³ และธเนส เตชะเสน⁴

Akkara Pakakong¹ Nutchaporn Chompoonuch² Thitima Koraneeekit³ and Tanes Tachasaen⁴

Email: 63100626@kmitl.ac.th¹, 63100428@kmitl.ac.th², 63100417@kmitl.ac.th³, tanes.ta@kmitl.ac.th⁴

^{1,2,3}นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการจัดการ

⁴อาจารย์ที่ปรึกษาคณะบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการจัดการ

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

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

corresponding author E-mail: 63100626@kmitl.ac.th¹

Received: March 4, 2024 Revised: March 23, 2024 Accepted: April 19, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ คณะวิชา อาชีพของหัวหน้าครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของหัวหน้าครอบครัว และจำนวนพี่น้องที่กำลังศึกษาอยู่ และปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด มีตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย คือ กลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 371 คน โดยใช้แบบสอบถาม (ออนไลน์) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน คือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 ประชากร การเปรียบเทียบค่ากลางตั้งแต่ 2 ประชากรขึ้นไป และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย คณะวิชา ปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด ดังนั้นการศึกษานี้พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน มุ่งเน้นที่การสร้างความมั่นคงทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ เพื่อดึงดูดให้เกิดการลงทุนซึ่งนำไปสู่การจ้างงาน และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน เมื่อประชาชนได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีสิ่งนี้เป็นแรงจูงใจหลักให้ประชาชนประกอบอาชีพภายในถิ่นฐานของตนเองต่อไป ตลอดจนสามารถรักษากำลังแรงงานไว้ภายในประเทศได้

คำสำคัญ: 1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 2. ปัจจัยแวดล้อม 3. การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน

Abstract

This study is quantitative research with the objectives to study demographic factors and environmental factors that influence the decision to move labor to work abroad of students at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The independent variables include demographic factors include gender, faculty, occupation of the head of the family, average monthly income of the head of the family, and the number of siblings who are currently studying and environmental factors include push factors and pull factors, The dependent variable is the decision to move workers to work abroad. The sample group in this research was 371 fourth-year undergraduate students at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The research instrument was an online questionnaire. For the data analysis, statistics used in descriptive data analysis were frequency, percentages, mean and standard deviations. The statistics used in inferential data analysis were the Two-Sample Independent t-test statistic, the Kruskal-Wallis Test statistic, and the Correlation Analysis statistic. The study's results found that factors that significantly affect the decision to move workers to work abroad include demographic factors consisting of faculties, environmental factors consisting of push factors and pull factors. Therefore, the findings can be interpreted that relevant agencies should give importance to factors that influence the decision to move workers to work abroad by cooperating from all sectors. Focusing on creating stability in political, social, and economic to attract investment that leads to employment and increases the quality of life. A high quality of life will be the main factor that attracts people to not move to work abroad, as well as to maintain the number of laborers that work domestically.

Keywords: 1. Demographic factors 2. Environmental factors 3. Labor mobility decisions

1. บทนำ

การย้ายถิ่น เป็นการเคลื่อนย้ายประชากรจากพื้นที่หนึ่งเพื่อจะไปตั้งถิ่นพำนักอาศัย ณ พื้นที่แห่งหนึ่ง ซึ่งนับตั้งแต่อดีตการย้ายถิ่นของแรงงาน (Labor Migration) เกิดขึ้นมาโดยตลอด และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน รายงานสัดส่วนแรงงานเคลื่อนย้ายต่อประชากรโลก ปี พ.ศ. 2533 สัดส่วนร้อยละ 2.9 ขณะที่รายงานล่าสุด ปี พ.ศ. 2563 มีสัดส่วนร้อยละ 3.6 ของประชากรโลก สัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากจำนวนการย้ายถิ่นฐานเติบโตเร็วกว่าจำนวนประชากรโลกที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากกลางปี พ.ศ. 2563 เป็นช่วงต้นของการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การเติบโตของจำนวนผู้ย้ายถิ่นระหว่างประเทศลดลง กล่าวได้ว่าหากไม่มีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวนผู้ย้ายถิ่นระหว่างประเทศในปี พ.ศ. 2563 อาจมีมากกว่าที่รายงานข้างต้น (The International Organization for Migration, 2022)

สถานการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานประเทศไทยจำนวนการเคลื่อนย้ายของแรงงานค่อนข้างคงที่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 - 2562 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2563 เกิดข้อจำกัดด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเนื่องจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้จำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี พ.ศ. 2563 ลดลง 72,981 คน จากปี พ.ศ. 2562 และกลับมาเพิ่มขึ้นทันทีอีกครั้งอย่างเห็นได้ชัดหลังจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เริ่มคลี่คลาย ในปี พ.ศ. 2565 จำนวนแรงงานคนไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ 88,154 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัวของปีก่อนหน้า ต่อมาในปี พ.ศ. 2566 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น จำนวน 16,278 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46 ประเทศ/ดินแดนที่แรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานมากที่สุด 10 อันดับ ได้แก่ ไต้หวัน จำนวน 32,436 คน คิด

เป็นร้อยละ 31.06 สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 13,039 คน คิดเป็นร้อยละ 12.49 ญี่ปุ่น จำนวน 9,656 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 มาเลเซีย จำนวน 8,369 คน คิดเป็นร้อยละ 8.01 รัฐอิสราเอล จำนวน 6,415 คน คิดเป็นร้อยละ 6.14 ราชาอาณาจักรสวีเดน 6,000 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 สาธารณรัฐสิงคโปร์ จำนวน 3,690 คน คิดเป็นร้อยละ 3.53 สาธารณรัฐฟินแลนด์ จำนวน 2,863 คน ร้อยละ 2.74 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2,351 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 และสหรัฐอเมริกา จำนวน 2,073 คน คิดเป็นร้อยละ 1.99 ส่วนใหญ่เดินทางโดยการแจ้งการเดินทางกลับออกไปทำงานต่างประเทศ (Re-entry) ของแรงงานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว และนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2566) ทั้งนี้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานทำให้เกิดความเสียหายเป็นวงกว้าง ประกอบกับเดิมตลาดแรงงานและโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยประสบปัญหาที่เรื้อรังมาเป็นเวลานาน โดยปัญหาเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย (1) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ผลจากที่ประเทศไทยประสบวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 เนื่องจากการใช้นโยบายอัตราแลกเปลี่ยนที่ไม่สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจ หลังจากวิกฤตเศรษฐกิจครั้งนั้น ผลผลิตมวลรวมของประเทศไทยไม่สามารถกลับไปขยายตัวได้เท่าเดิม โดยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัญหาสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ประเทศไทยยังคงอยู่ในสภาวะติดกับดักรายได้ปานกลาง (2) ปัญหาด้านตลาดแรงงาน (กรมการจัดหางาน, 2564) ปัญหาสำคัญของตลาดแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทย คือ ทักษะของแรงงาน โดยพบว่า ปี พ.ศ. 2565 แรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มากที่สุดในตลาดแรงงานของประเทศไทยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 55.04 รองลงมาเป็นแรงงานมีฝีมือร้อยละ 24.63 และแรงงานกึ่งฝีมือร้อยละ 19.39 ในขณะที่ประเทศรายได้สูงส่วนใหญ่มีสัดส่วนแรงงานมีฝีมือมากที่สุด ยกตัวอย่างประเทศญี่ปุ่นที่เป็นประเทศแรกของเอเชียที่มีสถานะเป็นประเทศรายได้สูง มีสัดส่วนแรงงานมีฝีมือสูงกว่าร้อยละ 70 สะท้อนให้เห็นว่า การที่ไทยมีสัดส่วนแรงงานมีฝีมือต่ำเป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุที่ไม่สามารถกลายเป็นประเทศรายได้สูง นอกจากนี้บนสื่อสังคมออนไลน์ยังมีการเคลื่อนไหวผ่านกลุ่มสังคมออนไลน์บนเฟซบุ๊ก “ย้ายประเทศกันเถอะ” ก่อนจะเปลี่ยนชื่อเป็น “โยกย้าย มาสายสะโพกโยกย้าย” ซึ่งส่วนใหญ่สมาชิกภายในกลุ่มเป็นคนเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ที่มีความสนใจในการย้ายประเทศ ทั้งการย้ายเพื่อไปทำงาน ไปศึกษาต่อ ท่องเที่ยว หรือใช้ชีวิตทั่ว ๆ ไป โดยบุคคลเหล่านี้มีความคิดว่าการย้ายประเทศนั้นจะให้คุณภาพชีวิตที่ดีกว่าการอาศัยอยู่ในประเทศไทย (ณัฐธิดา คำมูล, 2564) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้าง สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่ไม่เอื้อต่อการใช้ชีวิตของกลุ่มคนเหล่านี้ หากมีผู้ต้องการย้ายประเทศเพื่อไปทำงานหรือย้ายที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ อาจทำให้ประเทศไทยสูญเสียกำลังแรงงานภายในประเทศ เนื่องจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อประเทศอย่างแน่นอนไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือในกลุ่มคนเจนเนอเรชันซี (Generation Z)

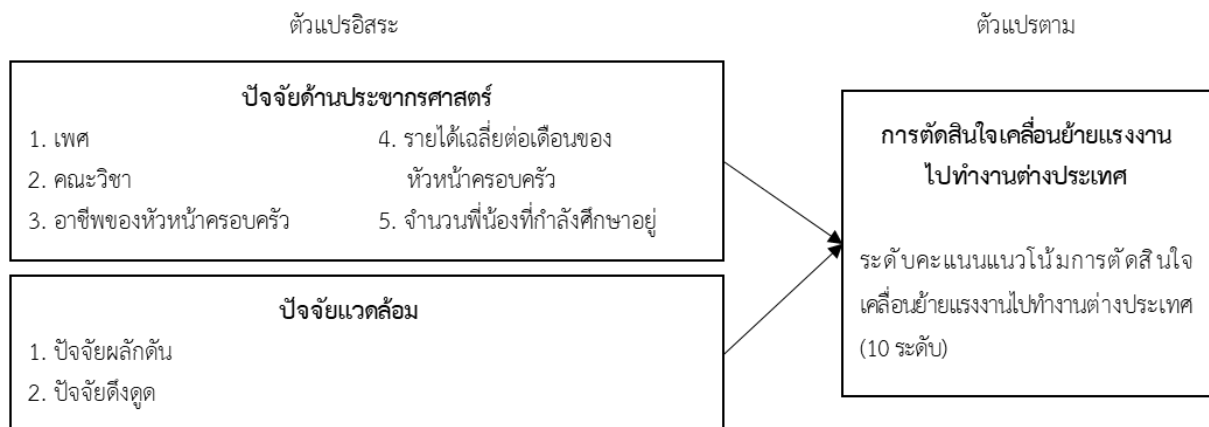
ดังนั้น จากปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานประเทศไทยที่เรื้อรังมาเป็นเวลานาน รวมทั้งสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประกอบกับกระแสความต้องการย้ายถิ่นของกลุ่มคนเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ที่ต้องการอาศัยอยู่ใน สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่ตอบสนองความต้องการของตนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศในกลุ่มคนเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่กำลังสู่ตลาดแรงงานในอนาคตอันใกล้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนานโยบายแรงงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และเป็นแนวทางองค์กรที่เกี่ยวข้องในการสร้างนโยบายดึงดูดกลุ่มคนเหล่านี้ไว้เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. การทบทวนวรรณกรรม

4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผู้รับสารแต่ละคนมีคุณลักษณะเฉพาะตัวของตน เช่น อายุ เพศ บุคลิกภาพ สติปัญญา ทักษะ และประสบการณ์ เป็นต้น ซึ่งวิธีที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีความหลากหลาย คือ การแบ่งผู้รับสารออกเป็นกลุ่มตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) โดยมีสมมติฐานว่าผู้รับสารที่มีลักษณะประชากรร่วมกันจะมีทัศนคติและพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ (ปรมะ สตะเวทิน, 2546)

1) อายุ (Age) ผู้ที่มีอายุน้อยอาจใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ มีความคิดในเชิงค่านิยม มองโลกในแง่ดี และยึดถืออุดมการณ์มากกว่าผู้ที่มีอายุมาก

2) เพศ (Sex) ความต่างทางเพศทำให้คนมีค่านิยม ทัศนคติ และความคิดที่แตกต่างกัน

3) การศึกษา (Education) ผู้มีระดับการศึกษาสูงมักได้เปรียบกว่าผู้มีการศึกษาน้อย เนื่องจากมีความรู้ที่กว้างขวางสามารถเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ดี

4) ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม (Social and Economic Status) ได้แก่ ชาติพันธุ์หรือเชื้อชาติ อาชีพ รายได้ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสถานภาพทางสังคมต่างก็มีค่านิยม ทัศนคติ ประสบการณ์ วัฒนธรรม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น

การเคลื่อนย้ายถิ่นไปทำงานที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าถือเป็นการลงทุนในมนุษย์ โดยต้นทุนหลักในการย้ายถิ่นประกอบด้วยต้นทุนที่ประเมินค่าได้ และต้นทุนด้านจิตใจ ดังนี้ (Becker, 1975; Schultz, 1961)

1) อายุ (Age) ยิ่งคนมีอายุเพิ่มขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะอพยพก็จะยิ่งน้อยลงเท่านั้น เนื่องจากมีต้นทุนในการอพยพที่สูงขึ้นและผลตอบแทนสุทธิที่ได้รับจากการอพยพลดลง

2) ปัจจัยด้านครอบครัว (Family Factor) ยิ่งขนาดครอบครัวใหญ่เท่าไร ต้นทุนในการอพยพก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น และหากในครอบครัวมีเด็กที่กำลังศึกษาอยู่เป็นสมาชิก จะทำให้แนวโน้มในการย้ายถิ่นน้อยลง (Mincer & Jovanovic, 1981)

3) การศึกษา (Education) ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่ามักมีโอกาสในการย้ายถิ่นมากกว่า (Long, 1973; Quinn & Rubb, 2005)

4) ระยะทาง (Distance) ยิ่งระยะทางในการย้ายถิ่นไกลเท่าไร การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการทำงานในประเทศปลายทางยิ่งน้อยลง (Schlottmann & Herzog, 1981)

5) อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) การที่พื้นที่ต้นทางมีอัตราการว่างงานสูงจะเป็นตัวผลักดันให้แรงงานย้ายถิ่นออกไปมากขึ้น ดังนี้ (1) ครอบครัวที่มีหัวหน้าครอบครัวเป็นผู้ว่างงานมีแนวโน้มในการย้ายถิ่นมากกว่า และ (2) อัตราการว่างงานในพื้นที่ต้นทางมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการย้ายถิ่นออกนอกประเทศ (Da Vanzo, 1978; Gallin, 2004)

4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

“ผู้ย้ายถิ่น” (Migrant) หมายถึง ผู้ที่เปลี่ยนที่อยู่อาศัยเดิมจากพื้นที่หนึ่งไปยังพื้นที่ใหม่ที่ไกลจากเดิมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งปัจจัยที่ใช้แบ่งประเภทของการย้ายถิ่น มีดังนี้ (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2558)

1) สถานที่ (Place) จำแนกออกเป็น (1) การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) คือ การย้ายถิ่นจากถิ่นหนึ่งไปถิ่นหนึ่งภายในประเทศนั้น ๆ และ (2) การย้ายถิ่นภายนอกประเทศ (External Migration) หรือ “การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration)”

2) ระยะเวลา (Time) แบ่งออกเป็น (1) การย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary Migration) เมื่อมีการย้ายถิ่นจะไม่อยู่ถาวร เช่น การที่เกษตรกรเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครในช่วงฤดูที่ว่างจากการทำนาหรือเกษตรเพียง 3 – 4 เดือน เป็นต้น ซึ่งเรียกอีกอย่างว่า “การย้ายถิ่นตามฤดูกาล (Seasonal Migration)” และ (2) การย้ายถิ่นถาวร (Permanent Migration) เป็นการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายตั้งใจอยู่ในถิ่นที่อยู่ใหม่ถาวร

3) ตัวบุคคล ได้แก่ (1) การย้ายถิ่นโดยสมัครใจ และ (2) การย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจหรือถูกบังคับ ในกรณีเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ สามารถเป็นไปได้ทั้ง 2 กรณี เนื่องจากมีทั้งปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

พื้นที่ต้นทางและปลายทางจะมีแรงบวก (Positive Force) หรือปัจจัยดึงดูด (Pull) ที่ดึงดูดประชากรไม่ให้ย้ายไปที่อื่น ขณะเดียวกันก็จะมีแรงลบ (Negative Force) ที่ผลักดันให้ประชากรย้ายถิ่น หากเปรียบเทียบกันแล้วเกิดผลดี (Benefits) มากกว่าผลเสียหรือต้นทุน (Costs) ก็จะตัดสินใจย้ายถิ่น ซึ่งผลรวมของแรงจะแปรผันไปตามบุคลิกภาพ (Personality) และคุณสมบัติส่วนตัวบุคคล ได้แก่ อายุ (Age) เพศ (Sex) ระดับการศึกษา (Education) ระดับความชำนาญ (Skill) เชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์ (Ethnic or Tribal Groups) และคุณสมบัติอื่น ๆ ของประชากรที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยที่ทำให้คนย้ายถิ่นสามารถจำแนกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน ได้แก่ การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ราคาสินค้าที่ผลิตสูงขึ้น วัตถุดิบในการผลิตขาดแคลน ไม่สามารถหางานในอาณาบริเวณนั้นได้ เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ถูกกดขี่จากการเมืองและ

ศาสนา เกิดความเบื่อหน่ายชุมชนด้วยเหตุผลทางด้านประเพณีและวัฒนธรรม มีโอกาสพัฒนาตนเองน้อยในชุมชนเดิม และ (2) ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด ได้แก่ โอกาสที่จะได้งานทำมีสูงหรือมีโอกาสให้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก โอกาสในการสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองและครอบครัวสูง ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อมและความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม) การย้ายตามครอบครัวหรือเพื่อนฝูง (Lee, 1966)

แนวคิดแบบนีโอคลาสสิก (Neo Classical Economic Equilibrium Perspective) มองว่าการย้ายถิ่นเกิดจาก 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยดึงดูด ได้แก่ โอกาสในการทำงานที่ดีกว่า (Better Job Opportunity) ค่าจ้างที่สูงกว่า ความทันสมัยและเทคโนโลยีที่สูงกว่าของประเทศปลายทาง ความหลากหลายทางอาชีพ โอกาสที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองและครอบครัวสูง ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม และการย้ายถิ่นตามบุคคลในครอบครัว และ (2) ปัจจัยผลัก ได้แก่ ระดับค่าจ้างแรงงานและผลประโยชน์ที่สูงกว่าประเทศต้นทางในสาขาวิชาชีพเดียวกัน ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ความยากจน การว่างงาน ภัยพิบัติต่าง ๆ การถูกกดขี่อันเนื่องมาจากความขัดแย้งด้านการเมือง ศาสนา และอื่น ๆ เช่น บุคคลอาจเกิดความเบื่อหน่ายในชุมชน เหตุผลทางด้านประเพณี วัฒนธรรม หรือเห็นว่าตนมีโอกาสพัฒนาตนเองน้อยในชุมชนเดิม (Castles & Miller, 1993)

4.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจ เป็นกระบวนการคัดเลือกแนวทางปฏิบัติจากทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งจัดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ไขปัญหา (กิตติ ภัคดิวัฒน์กุล, 2546)

พฤติกรรมทั่วไปในการตัดสินใจของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ สามารถแยกแยะระดับการเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมได้ 3 ระดับ ดังนี้ นิสัย (Habit) การแก้ปัญหา (Problem Solving) และการสร้างสรรค์ (Creativity) (วุฒิชัย จานงค์, 2523)

ผู้ตัดสินใจจะมีปัจจัยประกอบการตัดสินใจ 2 ประการ ดังนี้ (รศนา อัชชะกิจ, 2537)

- 1) จำนวนทางเลือกที่ต้องตัดสินใจเลือก โดยทั่วไปแล้วจะต้องมีอย่างน้อยที่สุด 2 ทางเลือก
- 2) สภาพตามธรรมชาติ เป็นสภาวะที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แบ่งแยกประเภทตามสถานการณ์ของปัจจัย หรือสถานการณ์ของผู้ตัดสินใจ เช่น พิจารณาปัจจัยตามสภาพเศรษฐกิจ พิจารณาปัจจัยตามฤดูกาล พิจารณาปัจจัยตามสถานการณ์ทางการเมือง พิจารณาปัจจัยตามภูมิประเทศ พิจารณาปัจจัยตามระยะเวลา เป็นต้น

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากร และปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ในด้านเพศไม่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ขณะที่ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานมีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ด้านปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ณัฐธยาน์ ยางทอง และคณะ, 2560)

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียนหลังเปิดเสรีทางการค้า ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพล และการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนปัจจัยแวดล้อม ด้านปัจจัยผลักดันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และด้านปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจทุกด้าน (วิลาสินี สัตยาราช, 2555)

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัย คือ นักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 14 คณะวิชา จำนวน 5,017 คน (ระบบสารสนเทศสำนักทะเบียนและประมวลผล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2565) เนื่องจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 เป็นกลุ่มคนเจเนอเรชันซี (Generation Z) ที่เกิดหลังพ.ศ. 2540 (โพสท์ทูเดย์, 2562) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตอันใกล้ อีกทั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังยังเป็นสถานศึกษาที่มีคณะวิชาหลากหลาย สามารถแสดงแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศของนักศึกษาหรือกลุ่มคนเจเนอเรชันซีได้ในหลายสาขาอาชีพ โดยสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้จำนวน 371 คน ซึ่งได้จากการใช้หลักการ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากทั้งหมด 14 คณะวิชา ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 108 คน คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะ และการออกแบบ จำนวน 32 คน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 26 คน คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 34 คน คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 45 คน คณะอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 17 คน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 16 คน คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมวัสดุ จำนวน 7 คน คณะนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง จำนวน 7 คน คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 52 คน คณะอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ จำนวน 3 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 19 คน คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 2 คน และคณะวิศวกรรมสังคม จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผ่านการแจกแบบสอบถามออนไลน์ตามบริเวณอาคารเรียน โรงอาหาร และหอสมุด ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เป็นเวลา 5 สัปดาห์ หรือ 35 วัน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (ออนไลน์) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ คณะวิชา อาชีพของหัวหน้าครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของหัวหน้าครอบครัว และจำนวนพี่น้องที่กำลังศึกษาอยู่ ส่วนที่ 2 การประเมินความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด และส่วนที่ 3 ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ประกอบด้วย แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ระยะเวลาที่ประสงค์จะไปทำงานในอนาคต และประเทศที่ประสงค์จะไปทำงานมากที่สุด ซึ่งได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยด้วยการทดสอบความเที่ยงตรง (IOC) (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551) ผ่านผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านสถิติ เศรษฐศาสตร์ และการจัดการองค์การและบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.89 0.96 และ 1.00 ตามลำดับ มีค่าอยู่ในช่วง 0.50 – 1.00 ผ่านเกณฑ์ 0.50 สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในงานวิจัยได้ และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยค่า Cronbach's Alpha จะต้องมีความมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่ามีความเชื่อถือได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2564) ซึ่งในการศึกษารังนี้ปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด มีค่า Cronbach's Alpha 0.844 ผ่านเกณฑ์ 0.70 ถือได้ว่ามีระดับความเชื่อมั่นสูงมาก

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) จะทำการอธิบายปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อม และข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ จะใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 ประชากร (Two-Samples Independent t-test) คณะวิชา อาชีพของหัวหน้าครอบครัว และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของหัวหน้าครอบครัว จะใช้การเปรียบเทียบค่ากลางตั้งแต่ 2 ประชากรขึ้นไป (Kruskal-Wallis Test) ส่วนจำนวนพี่น้องที่กำลังศึกษาอยู่ และปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด จะใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 58.49 เป็นนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.11 อาชีพของหัวหน้าครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนและอาชีพอิสระ/ค้าขายอิสระ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.99 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของหัวหน้าครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 30,001 – 60,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 38.28 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนพี่น้องที่กำลังศึกษาอยู่จำนวน 2 คน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

ปัจจัยผลักดัน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความไม่มั่นคงทางการเมือง	4.22	0.77	มากที่สุด
ตำแหน่งงานภายในประเทศไม่ตรงกับความต้องการ	3.82	0.96	มาก
ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานได้เพียงพอ	4.35	0.75	มากที่สุด
ในสาขาวิชาชีพเดียวกันประเทศต้นทางมีระดับค่าจ้างต่ำกว่าประเทศปลายทาง	4.36	0.75	มากที่สุด
ความลำบากและความยากจนของครอบครัว	3.47	1.16	มาก
เกิดความเบื่อหน่ายชุมชนจากเหตุผลด้านประเพณีและวัฒนธรรม	3.67	1.10	มาก
โอกาสการพัฒนาตนเองในประเทศมีน้อย	4.15	0.80	มาก
การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ	2.52	1.25	น้อย
หวังไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อไม่ให้รู้สึกด้อยค่ากว่าผู้อื่นในสังคม	2.93	1.34	ปานกลาง
ภาพรวม	3.72	0.60	มาก

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

ปัจจัยดึงดูด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความก้าวหน้าและความทันสมัยของเทคโนโลยีในประเทศปลายทาง	4.22	0.52	มากที่สุด
โอกาสสร้างความมั่นคงให้ตัวเองและครอบครัวในประเทศปลายทางมีมาก	3.82	0.63	มากที่สุด
ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม เช่น ทัศนียภาพ อากาศ และบ้านเมือง เป็นต้น	4.35	0.68	มากที่สุด
ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต	4.36	0.73	มากที่สุด
การได้รับค่าจ้างหรือการย้ายถิ่นตามบุคคลในครอบครัวหรือเพื่อนฝูง	3.47	1.23	มาก
ความหลากหลายทางอาชีพ	3.67	0.87	มาก
ความอยากรู้อยากเห็นสภาพแวดล้อมของประเทศปลายทาง	4.15	0.81	มากที่สุด
โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในประเทศปลายทาง	2.52	0.62	มากที่สุด
การเปิดกว้างทางสังคมของประเทศปลายทาง	2.93	0.86	มากที่สุด
ภาพรวม	4.35	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 1-2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยดึงดูด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.52) และปัจจัยผลักดัน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.60)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศในระดับการตัดสินใจมาก ($\bar{X} = 6.93$, S.D. = 1.537) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตัดสินใจที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศภายใน 4 – 6 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจปานกลางที่จะไปทำงานในสหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย มีความสนใจน้อยที่จะไปทำงานในนิวซีแลนด์ และมีความสนใจน้อยที่สุดที่จะไปทำงานในแคนาดา

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

การตัดสินใจเคลื่อนย้าย แรงงาน	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์				
	เพศ	คณะวิชา	อาชีพของหัวหน้า ครอบครัว	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของหัวหน้า ครอบครัว	จำนวนพี่น้องที่ กำลังศึกษาอยู่
สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	Two-Samples Independent t-test	Kruskal-Wallis Test	Kruskal-Wallis Test	Kruskal-Wallis Test	Correlation Analysis
ระดับมาตรวัด	Nominal	Nominal	Nominal	Ordinal	Ratio
แนวโน้มการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายแรงงานไป ทำงานต่างประเทศ	0.460	0.049*	0.385	0.910	0.542

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ คณะวิชาที่แตกต่างกันมีผลต่อคะแนนระดับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนทางด้านเพศ อาชีพของหัวหน้าครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของหัวหน้าครอบครัว และจำนวนพี่น้องที่กำลังศึกษาอยู่ ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อคะแนนระดับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน	ปัจจัยแวดล้อม	
	ปัจจัยผลักดัน	ปัจจัยดึงดูด
สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	Correlation Analysis	Correlation Analysis
แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไป ทำงานต่างประเทศ	0.246*	0.294*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ คะแนนปัจจัยผลักดันและคะแนนปัจจัยดึงดูดมีผลต่อคะแนนระดับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยทั้งด้านคะแนนปัจจัยผลักดันและคะแนนปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์กับคะแนนระดับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($r = +0.246$ และ $r = +0.294$ ตามลำดับ) กล่าวคือ หากผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนปัจจัยผลักดันหรือปัจจัยดึงดูดเพิ่มขึ้น การให้คะแนนแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศจะเพิ่มขึ้นเช่นกัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัย สามารถอภิปรายผลตามผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกันได้ดังนี้

7.1 อภิปรายผลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ด้านเพศ พบว่า ไม่มีผลต่อคะแนนระดับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ สอดคล้องกับการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่า เพศไม่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน (ณัฐยานี ยางทอง และคณะ, 2560) ในทางตรงกันข้ามได้ขัดแย้งกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งพบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน (วิลาสินี สัตยาราช, 2555) ทางด้านคณะวิชา พบว่า มีผลต่อคะแนนระดับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่ามักมีโอกาสนในการย้ายถิ่นมากกว่า เพราะจะแสวงหาการจ้างงานในตลาดแรงงานระดับภูมิภาคและระดับชาติมากกว่า (Long, 1973; Quinn & Rubb, 2005) ส่วนทางด้านอาชีพของหัวหน้าครอบครัว และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของหัวหน้าครอบครัว พบว่า ไม่มีผลต่อคะแนนระดับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการอพยพที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล มักเกิดจากเหตุผลส่วนตัวของคนในครอบครัว (Lee, 1966) และด้านจำนวนพี่น้องที่กำลังศึกษาอยู่ พบว่า ไม่มีผลต่อคะแนนระดับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ขัดแย้งกับแนวคิดที่กล่าวว่า หากมีเด็กที่กำลังศึกษาอยู่เป็นสมาชิกในครอบครัว จะทำให้แนวโน้มในการย้ายถิ่นน้อยลง เนื่องจากผู้ปกครองและเด็กอาจตัดสินใจว่าต้นทุนทางด้านจิตใจในการย้ายถิ่นสูงเกินไป เมื่อเทียบกับความได้เปรียบทางการเงินที่คาดหวัง (Mincer & Jovanovic, 1981)

7.2 อภิปรายผลปัจจัยแวดล้อม

ด้านคะแนนปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด พบว่า มีผลต่อคะแนนระดับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ สอดคล้องกับการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่า ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดมีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน (ณัฐยานี ยางทอง และคณะ, 2560) และการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งพบว่า ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน (วิลาสินี สัตยาราช, 2555)

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้ง

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ได้นำปัจจัยที่สามารถยืนยันได้ว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศมาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) การศึกษา พบว่า คณะวิชามีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งแสดงถึงผู้สำเร็จการศึกษากลุ่มคนเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ในแต่ละคณะวิชามีความต้องการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ต่างกัน รัฐบาลควรวางแผนสรรหาตำแหน่งงานให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละคณะวิชา เพื่อจูงใจและรักษาแรงงานไว้ในประเทศ

2) ด้านปัจจัยผลักดัน ภาครัฐบาลและเอกชนควรมีการเจรจาให้เกิดความร่วมมือระหว่างแรงงาน ผู้ว่าจ้าง และรัฐบาล เพื่อวางแผนและสร้างนโยบายที่สามารถจูงใจแรงงานไว้ในประเทศโดยเฉพาะกลุ่มคนเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพทางการเมืองให้เป็นไปตามกฎหมาย การคาดการณ์จำนวนและสาขาวิชาชีพที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อสนับสนุนการจ้างงานที่กำลังจะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม การปรับค่าแรงขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ เช่น นโยบายค่าแรงขั้นต่ำปรับขึ้นทุกปีตามตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคม นโยบายเงินเดือนสำหรับวุฒิมัธยมศึกษาปริญญตรี เริ่มต้น 25,000 บาท เป็นต้น และการขยายเศรษฐกิจให้เกิดการลงทุนและการท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังแก้ไขปัญหาความหนาแน่นของประชากร สิ่งแวดล้อม และการจัดสรรทรัพยากรที่อาจไม่เพียงพอต่อประชากรให้กลุ่มคนเจนเนอเรชันซี (Generation Z) สามารถประกอบอาชีพในพื้นที่ของตนเองเพื่อลดการย้ายถิ่นฐาน โดยภาครัฐบาลอาจมีนโยบายสนับสนุนให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เช่น การปรับลดค่าเช่าที่ดินของกรมธนารักษ์ในพื้นที่เมืองรอง นโยบายฟรีวีซ่าไทย เป็นต้น

3) ด้านปัจจัยดึงดูด ในการรักษาแรงงานไว้ในประเทศหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดึงดูดให้เกิดการลงทุน และกระตุ้นการจ้างงานให้เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดทำนโยบาย พัฒนาและปรับปรุงด้านต่าง ๆ ได้แก่ การผลักดันให้ประเทศไทยเกิดเศรษฐกิจดิจิทัลเพื่อลดการย้ายถิ่น เช่น การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้และเทคโนโลยีทันสมัยเข้ามาในหน่วยงานรัฐ การปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างแรงงานที่มีฝีมือให้รองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ยกย่องอุตสาหกรรมด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากขึ้น เป็นต้น การจัดทำรัฐสวัสดิการเพื่อสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตให้ประชาชนทุกคนมีคุณภาพที่เท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้แรงงานในกลุ่มคนเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ที่ต้องการย้ายถิ่นฐานรู้สึกมั่นคงและสามารถสร้างความมั่นคงให้ตนเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องย้ายถิ่น การปรับปรุงโทรคมนาคม เพื่อสร้างความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรมีการศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานจากประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อนำมาปรับใช้ภายในประเทศและองค์กร

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) การประเมินความคิดเห็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดมีรายการคำถามที่กว้างมาก หากสามารถจำแนกรายการปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านแรงงาน เป็นต้น จะทำให้การศึกษามีความละเอียดและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) การศึกษาครั้งนี้ ประชากรในงานวิจัยมีช่วงอายุที่ใกล้เคียงกันมาก จึงไม่มีการศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ในด้านอายุ อีกทั้งในด้านอาชีพและรายได้เป็นเพียงการศึกษาของหัวหน้าครอบครัวเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตด้านประชากร และกำหนดประชากรให้มีช่วงอายุที่กว้างขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) การศึกษาครั้งนี้ ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างจากแต่ละคณะวิชาด้วยวิธีขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร (Proportional Size) ทำให้บางคณะวิชาที่มีจำนวนประชากรขนาดเล็กได้จำนวนตัวอย่างที่มีขนาดเล็กด้วย ตัวอย่างบางกลุ่มจึงไม่ได้มาจากประชากรปกติ ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการเลือกใช้สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน และผลการทดสอบมีความคลาดเคลื่อน ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับประชากร และเลือกกระจายการเก็บข้อมูลให้เกิดความสมดุล

4) การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างตามบริเวณอาคารเรียน โรงอาหาร และหอสมุดเป็นไปได้ยากจากพฤติกรรมที่เร่งรีบ ทำให้ไม่มีเวลาในการพูดคุยและอธิบายข้อมูลเท่าที่ควร ควรทำการประสานงานและประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมผ่านอาจารย์ประจำคณะวิชา กลุ่มสังคมออนไลน์สำหรับผู้ที่สนใจเคลื่อนย้ายแรงงาน หรือใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลรูปแบบอื่น เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้ง่ายขึ้นและได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2564, 3 มิถุนายน). โอกาสของตลาดแรงงานหลังโควิด-19.

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/satun_th/563c4c05905c678a263bce8bab7d2b7c.pdf.

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน. (2566). ข้อมูลสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ.

<https://www.doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/module/view/list-label>.

กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตา วานิชย์บัญชา. (2564). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 33). สามลดา.

กิตติ ภัคดีวัฒนะกุล. (2546). คัมภีร์สารสนเทศ (พิมพ์ครั้งที่ 3). เคทีพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์.

ณัฐฐิติ คำมูล. (2564, 13 พฤษภาคม). เกิดอะไรขึ้นกับประเทศไทย เมื่อคนรุ่นใหม่ “อยากย้ายประเทศ”.

<https://www.sanook.com/news/8380706/>.

ณัฐธยาน์ ยางทอง และคณะ. (2560). แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน: กรณีศึกษาจังหวัด

สงขลา. TNI Journal of Business Administration and Languages, 5 (2), 35-39.

บุญคง หันจางสิทธิ์. (2558). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). โอเอส พรินติ้ง เฮาส์.

ประม อดะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10). ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โพสต์ทูเดย์. (2562, 29 เมษายน). เข้าใจความต่างคน 4 เจเนอเรชั่น ทลายช่องว่างเพื่อการทำงานที่สบาย.

<https://www.posttoday.com/lifestyle/587633>.

รศนา อัชชะกิจ. (2537). กระบวนการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเชิงวิทยาศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ระบบสารสนเทศสำนักทะเบียนและประมวลผลสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (2565). รายงาน

จำนวนนักศึกษาปัจจุบันทั้งหมด. http://www.reg.kmitl.ac.th/student_statistics_static/statistic_present.php.

วิลาสินี สัณฐาษา. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เอกธุรกิจระหว่างประเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วุฒิชัย จำนงค์. (2523). พฤติกรรมการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 1). โอเดียนสโตร์.

สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC).

<https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>.

Becker, G. (1975). Human Capital. Journal of Demographic Economics, 1 (81), 27-31.

Castles, S., & Miller, M. (1998). The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World (2nd edition). Guilford Press.

- Da Vanzo, J. (1978). Does unemployment affect migration? Evidence from microdata. *Review of Economics and Statistics*, 60 (4), 504-514.
- Gallin, J. (2004). Net migration and state labor market dynamics. *Journal of Labor Economics*, 22 (1), 1-22.
- Herzog, H., & Schlottmann, A. (1981). Labor force migration and allocative efficiency. *Economic Inquiry*, 19 (3), 459-475.
- Lee, E. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3 (1), 47-57.
- Long, L. (1973). Migration differentials by education and occupation: Trends and variations. *Demography*, 10 (2), 243-258.
- Mincer, J. & Jovanovic, B. (1981). Labor mobility and wages. In Sherwin Rosen, ed. *Studies in labor markets*. University of Chicago Press.
- Quinn, M., & Rubb, S. (2005). The importance of education-occupation matching in migration decisions. *Demography*, 42 (1), 153-167.
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1 (5), 1-17.
- The International Organization for Migration. (2021, 1 December). *World Migration Report 2022*.
<https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>.