

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน
จากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

**FACTORS AFFECTING THE DECISION ON LABOR MOBILITY
FROM BANGKOK TO ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)**

วิลาสินี สัตยราชา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

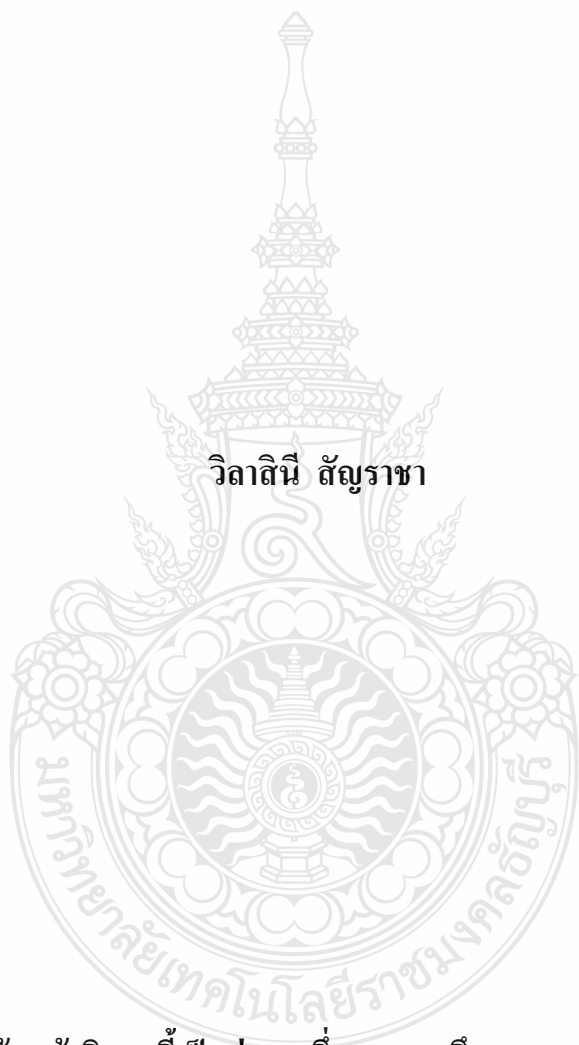
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน
จากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน
จากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
Factors Affecting the Decision on Labor Mobility from Bangkok to
ASEAN Economic Community (AEC)

ชื่อ - นามสกุล

นางสาววิลาสินี สัตยราชา

วิชาเอก

ธุรกิจระหว่างประเทศ


อาจารย์ที่ปรึกษา


อาจารย์อุมาวดี ศรีบุญถือ, D.B.A.


ปีการศึกษา

2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ฉายวี อนามรวัช, Ph.D.)


..... กรรมการ
(อาจารย์นพวรรณ พงษ์พิศุทธิพงศ์, Ph.D.)


..... กรรมการ
(อาจารย์อุมาวดี ศรีบุญถือ, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
ชื่อ-นามสกุล	นางสาววิลาสินี สัญธาธา
วิชาเอก	ธุรกิจระหว่างประเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์อุมาวดี ศรีบุญถือ, D.B.A.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรคือ แรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตาและแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วยด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลและการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในทุกด้าน ส่วนปัจจัยผลักดันด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และปัจจัยดึงดูดด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจและการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน

คำสำคัญ: ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปัจจัยผลักดันดึงดูด ความรู้ความเข้าใจ การเคลื่อนย้ายแรงงาน

Independent Study Title	Factors Affecting the Decision on Labor Mobility from Bangkok to ASEAN Economic Community (AEC)
Name-Surname	Miss Wilasinee Sunracha
Major Subject	International Business
Independent Study Advisor	Miss Umawasee Sriboonlue, D.B.A.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to study the personal factors, push and pull environments, knowledge and understanding of free movement, affecting a tendency of decision making on labor mobility in ASEAN Economic Community (AEC). The samples consisted of 397 participants who were qualified as skilled labors from Mutual Recognition Arrangements (MRAs) in Bangkok, selected by using quota and purposive sampling. Descriptive statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. Due to inferential statistics, the Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, and the Pearson Correlation were used for the hypothesis testing at a significance level of 0.05.

According to the hypothesis testing, the results showed that different personal factors did not differently affect the tendency of decision making in terms of knowledge and understanding enhancement, influence groups, and labor mobility. Moreover, knowledge and understanding of free movement factors did not have any relationships with the tendency of decision making in all aspects. In contrast, push environmental factors affected the tendency of decision making in terms of knowledge and understanding enhancement while pull environmental factors affected the tendency of decision making in terms of knowledge and understanding enhancement and labor mobility.

Keywords: ASEAN Economic Community (AEC), Push and pull factors, Knowledge and understanding, Labor mobility.

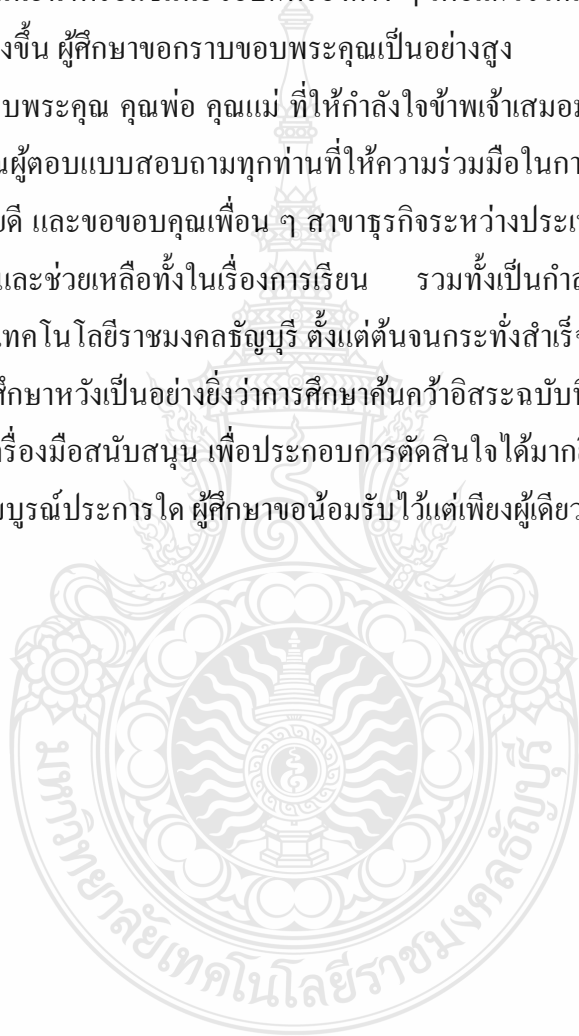
กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากท่านอาจารย์ ดร.อุมาวดี ศรีบุญลือ อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เสียสละเวลาอันมีค่ารวมทั้งให้คำปรึกษาและกราบขอบพระคุณ ดร.ฉายวี อนามัยวัช ประธานกรรมการ ที่แนะนำพร้อมชี้แนะข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อแก้ไขให้เนื้อหาของการศึกษาครั้งนี้ อีกระดับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้กำลังใจข้าพเจ้าเสมอมาในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ (IBY54) ทุก ๆ ท่านที่มี ส่วนช่วยให้คำแนะนำและช่วยเหลือทั้งในเรื่องการเรียน รวมทั้งเป็นกำลังใจให้ตลอดเวลาที่ข้าพเจ้า ศึกษา ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาครั้งนี้จะเกิดประโยชน์และเป็น ส่วนหนึ่งในการเป็นเครื่องมือสนับสนุน เพื่อประกอบการตัดสินใจได้มากยิ่งขึ้นและหากการศึกษานี้มี ข้อบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษาขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียว

วิลาสินี สัตยราชา



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ	14
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ	15
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	18
2.6 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (MRAs)	22
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
3. วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	35
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	52
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	56
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	59
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	60
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	64
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	65
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์.....	71
ประวัติผู้เขียน.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนประชากรแต่ละสาขาอาชีพ	4
3.1 จำนวนประชากรแต่ละสาขาอาชีพ	26
3.2 ตารางกำหนดค่าตัวอย่าง Taro Yamane.....	27
3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแต่ละสาขาอาชีพ	28
3.4 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน	31
4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวม.....	37
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	38
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	38
4.5 จำนวนและร้อยละของความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.....	39
4.6 จำนวนร้อยละของข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.....	42
4.8 จำนวนร้อยละของแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.....	43
4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามเพศ	44
4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามอายุ	45
4.11 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามสถานภาพ	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.12	เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน หลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	46
4.13	เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน หลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามอาชีพ.....	47
4.14	เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน หลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	49
4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้าย ไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า.....	50
4.16	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้าย ไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า.....	50
4.17	ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่ม ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า.....	51

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2.1	เป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	19
2.2	ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (ข้อมูลประมาณการปี ค.ศ.2011 โดย CIA World Factbook)	20
2.3	ประชากร แรงงานและการลงทุน (ข้อมูลประมาณการปี ค.ศ.2011 โดย CIA World Factbook)	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาเซียน (ASEAN) หรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นตามปฏิญญากรุงเทพฯ ในวันที่ 8 สิงหาคม 2510 มีสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้ง 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ในเวลาต่อมามีสมาชิกเพิ่มเติม ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม และสมาชิกใหม่อีก 4 ประเทศ ได้แก่ กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม ทำให้อาเซียนมีสมาชิกทั้งสิ้น 10 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เพื่อการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในภูมิภาค เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค และเพื่อใช้เป็นเวทีในการแก้ไขปัญหาในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (กฤตญาภัค อุ้นเสรี, 2554 : 5 - 6)

ต่อมาในปี 2546 อาเซียนได้มีทิศทางที่จะร่วมมือกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ภายในปี 2558 ทั้งนี้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นถือเป็นเพียงหนึ่งในสามเสาหลักของประชาคมอาเซียน โดยอีกสองเสาหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียนและประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน และได้มีการจัดทำกฎบัตรอาเซียนเพื่อการดำเนินงานไปสู่ประชาคมอาเซียนในการที่จะรวมตัวเป็น “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ภายในปี 2558 นั้น กลุ่มประเทศอาเซียนได้จัดทำแผนงานในเชิงบูรณาการในด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ หรือพิมพ์เขียว เพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 เรื่อง ดังนี้ (อภิญา เลื่อนฉวี, 2554 : 1)

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

2. การเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันทางเศรษฐกิจอาเซียน โดยกำหนดนโยบายที่ช่วยในการส่งเสริมรวมถึงทางเศรษฐกิจ เช่น การแข่งขันทางการค้า การคุ้มครองผู้บริโภค ทรัพย์สินทางปัญญา การค้าอิเล็กทรอนิกส์ นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

3. การพัฒนาทางเศรษฐกิจให้สมาชิกในกลุ่มอาเซียนมีความเท่าเทียมกัน โดยพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การเพิ่มความสามารถของผู้ประกอบการในอาเซียนโดยมีโครงการร่วมกันของอาเซียน เช่น โครงการริเริ่มเพื่อการรวมกลุ่มของอาเซียน ในการลดระยะห่างระหว่างประเทศสมาชิก

4. การบูรณาการเศรษฐกิจของกลุ่มสมาชิกเพื่อให้เข้ากับเศรษฐกิจโลก เป็นการสอดประสานเศรษฐกิจของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจของประเทศอื่น ๆ เพื่อให้มีนโยบายร่วมกัน เช่น เขตการค้าเสรีของอาเซียน สร้างเครือข่ายในการผลิต/จำหน่ายในภูมิภาคเข้ากับเศรษฐกิจโลก

ประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนได้มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน (MRAs) ใน 7 สาขาด้วยกันคือ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม พยาบาล การสำรวจ ทันตแพทย์ แพทย์ และนักบัญชี ส่วนสาขาอื่น ๆ ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณา ซึ่งยังจำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มแรงงานฝีมือ ทำให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานไทย ผลกระทบทางบวก คือ ตลาดแรงงานที่ใหญ่ขึ้น สร้างโอกาสให้แก่แรงงานไทยเพิ่มขึ้น ส่วนทางลบคือ มีแรงงานเข้ามาแข่งขันในประเทศมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ผลกระทบทางบวกหรือทางลบมากกว่านั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงานของประเทศในกลุ่มสมาชิก และการเตรียมแรงงานไทยโดยการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มประเทศอาเซียนในอนาคต (ที่มา : สำนักมาตรฐานการทางการค้า กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2554 : 15)

ก่อนหน้านั้นจากการสำรวจของกรมการจัดหางาน โดยกองวิจัยตลาดแรงงาน เรื่อง “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมอาเซียน : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร” จำนวน 736 คน ผลปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 99.46 ยังไม่ทราบเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีเพียงร้อยละ 0.54 เท่านั้น ที่มีความรู้ความเข้าใจ ดังนั้นทุกภาคส่วนจึงเริ่มหันมาตระหนักในการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเสรีซึ่งจะมีการแข่งขันกันมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็เป็นการขยายตลาดสำหรับแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้นด้วย (อภิญา เลื่อนฉวี, 2554 : 1)

ขณะที่ปัจจุบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการกำลังหันมาตระหนักถึงการสร้างคุณภาพทางการศึกษา เพื่อให้ นักเรียนนักศึกษา มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสำหรับใช้ในการสื่อสารและการทำงาน รวมทั้งความรู้ด้านวิชาการในแขนงต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับข้อตกลงการยอมรับร่วมกัน 7 สาขา คือ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม พยาบาล การสำรวจ

ทันตแพทย์ แพทย์ และนักบัญชี ซึ่งล้วนเป็นสาขาที่จำเป็นต้องมีพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ทั้งสี่

จากที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานคร เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้กลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประสบความสำเร็จในการรวมตัวกันสร้างความได้เปรียบในประชาคมโลก

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า
2. เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า
4. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. แรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า
3. ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหาของการวิจัย (Research Content) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดการผลักดันและดึงดูด ความรู้ความเข้าใจในการเปิดเสรีทางการค้า และแนวโน้มการตัดสินใจไปประกอบอาชีพในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต

2. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2556

3. ประชากร (Population) คือ แรงงานฝีมือ 6 สาขา คือ วิศวกรรม สถาปนิก พยาบาล ทันตแพทย์ แพทย์ และนักบัญชี ที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 43,815 คน (ยกเว้นสาขา การสำรวจ เนื่องจากไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ จึงทำการศึกษาเพียง 6 อาชีพเท่านั้น) ดังนี้

ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากรแต่ละสาขาอาชีพ

อาชีพ	จำนวนประชากร (คน)	ที่มา
แพทย์	5,420	กระทรวงสาธารณสุข
ทันตแพทย์	725	กระทรวงสาธารณสุข
พยาบาล	20,200	กระทรวงสาธารณสุข
วิศวกร	7,953	สภาวิศวกร
นักบัญชี	9,132	สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์
สถาปนิก	385	สภาสถาปนิก
รวม	43,815	

4. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) คือ แรงงานฝีมือ 6 สาขา ที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี จำนวน 397 คน ได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1970 : 886) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดโควตา (Quota Sampling) ตามอาชีพ ทั้ง 6 อาชีพ โดยการเก็บข้อมูลแต่ละอาชีพตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เลือกเป้าหมายที่เป็นแรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ
2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ประกอบด้วยปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
3. ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

1. แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. เขตการค้าเสรี หมายถึง การรวมกลุ่มเศรษฐกิจโดยมีเป้าหมายเพื่อลดภาษีศุลกากรระหว่างกันภายในกลุ่ม ที่ทำข้อตกลงให้เหลือน้อยที่สุด และเพื่อขยายเศรษฐกิจให้ใหญ่ขึ้นในการส่งสินค้าและบริการในกลุ่มประเทศสมาชิกนั้น

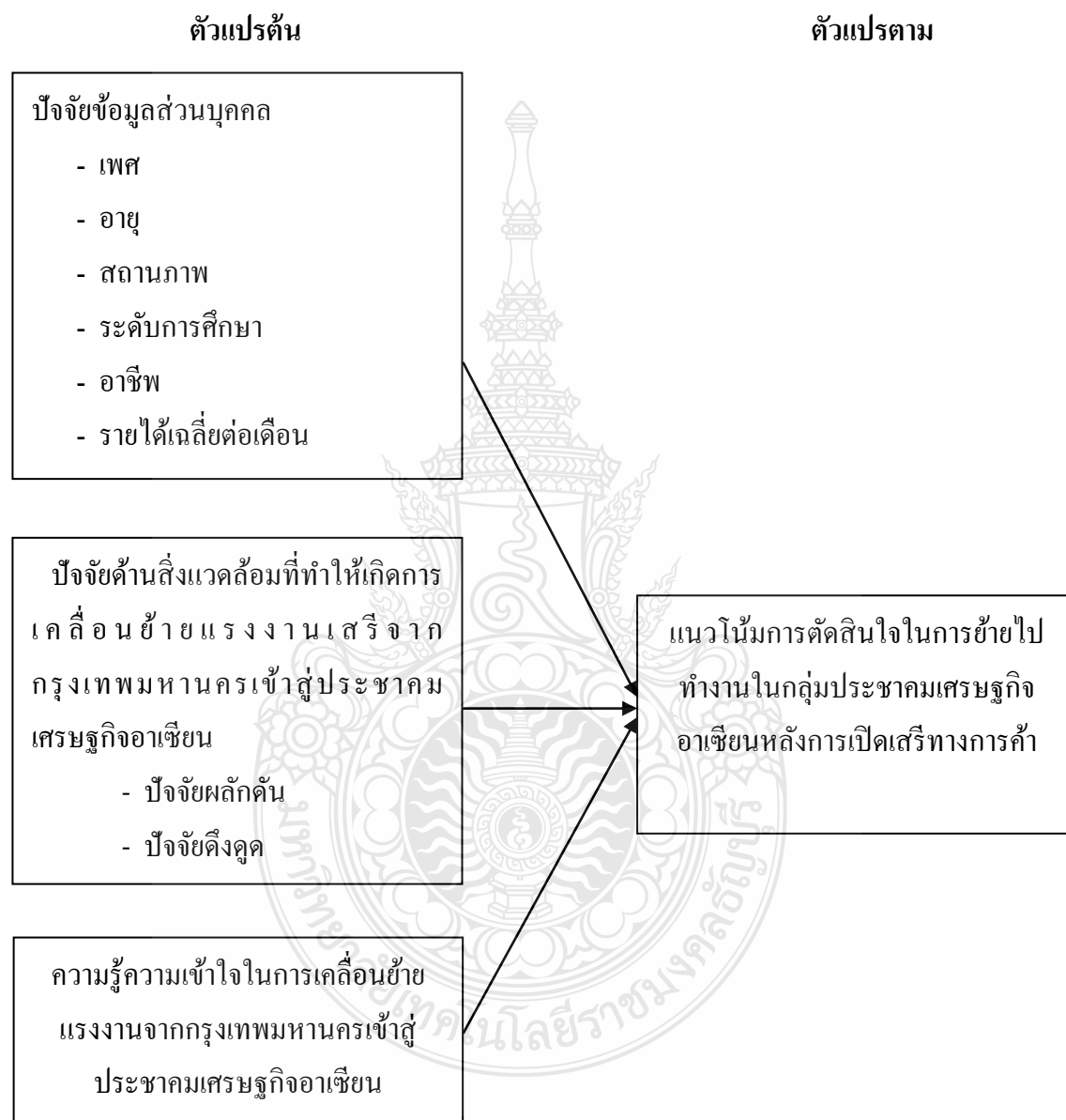
2. ประชาคมอาเซียน หมายถึง เป้าหมายของการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนภายในปี 2558 (ค.ศ. 2015) โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมของผู้นำอาเซียน คือ "การสร้างประชาคมอาเซียนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง มีกฎเกณฑ์กติกาที่ชัดเจน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง" ทั้งนี้เพื่อสร้างประชาคมที่มีความแข็งแกร่ง สามารถสร้างโอกาสและรับมือกับสิ่งท้าทายทั้งด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่

3. ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การเรียนรู้ และ รับทราบ และเข้าใจรายละเอียดในเรื่องเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อเป็นข้อมูลหรือแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ สินค้า บริการ การลงทุน เงินลงทุน รวมถึงนโยบายส่งเสริมและพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกอาเซียน

4. การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาตกลงใจชี้ขาดในการเลือกทางเลือก (alternative) ใดทางเลือกหนึ่ง ที่มีอยู่มากกว่า 1 ทางเลือก ในการจะดำเนินกิจกรรมของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่

ต้องการ โดยตั้งอยู่บนบรรทัดฐานที่ว่าทางที่เลือกนั้นมีโอกาสบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด โดยที่มีกระบวนการเลือกและตรวจสอบทางเลือกนั้นอย่างรอบคอบแล้ว

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีประโยชน์ในการที่แรงงานฝีมือของไทยมี ความรู้ความเข้าใจเพื่อประกอบการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า หากความรู้ความเข้าใจส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลไปใช้ในการเผยแพร่กับแรงงานฝีมือที่มีความสนใจว่าแรงงานกลุ่มใดมีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน หลังการเปิดเสรีทางการค้าของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อีกทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะเศรษฐกิจทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากัน ซึ่งจะทำให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลที่ได้จากการศึกษาจึงเป็นแนวทางให้ผู้สนใจทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการประกอบการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอนาคต



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
6. ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (MRAs)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความรู้ความเข้าใจ” โดยสรุปความหมายได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคลได้สะสมไว้และถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาตลอดจนสามารถที่จะสื่อความหมาย แปลความ ตีความ ขยายความหรือแสดงความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ หลังจากที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ แล้ว (ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์, 2540 : 23; เกศินี จุฑาวิจิตร, 2540 : 26; ไพศาล หวังพานิช, 2526 : 20)

ความหมายของความรู้

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธ์ (2535 : 7) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชาและวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้น ๆ ด้วย

ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540 : 24) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่า การวัดความรู้เป็นการวัดระดับความจำความสามารถในความคิด เข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับการศึกษา และประสบการณ์เดิม โดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความรู้กับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง

เกษม วัฒนชัย (2544 : 39 - 40) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระในระบบข้อมูลข่าวสารที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

โครงสร้างของความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Structure)

ความรู้ความเข้าใจของเรานั้นได้รับการจัดการให้เป็นระเบียบ เป็นหมวดหมู่ เป็นเรื่อง ๆ ไป หรือเป็นรูปแบบต่าง ๆ ของข่าวสาร เมื่อผู้บริโภคนึงซื้อเสื้อผ้าชุดหนึ่ง โครงสร้างของความรู้ ความเข้าใจของเราจะเป็นกรอบที่ใช้อ้างอิงที่เหมาะสม หรือเป็นแม่พิมพ์ของการตัดสินใจ (A Suitable Frame of reference or decision matrix) ซึ่งจะทำให้เราสามารถระบุและตัดสินใจได้ คุณสมบัติเกี่ยวกับโครงสร้างของความรู้ความเข้าใจที่เป็นหลักอยู่ 3 ประการคือ

1. การทำให้เกิดความแตกต่าง (differentiation) หมายถึง ความเด่นขององค์ประกอบต่าง ๆ หรือหน่วยต่าง ๆ ที่รวมอยู่ในชุดความเห็นต่าง ๆ ซึ่งบุคคลศึกษาไว้ทำให้บุคคลเป็นผู้ที่ “รู้อะไรมา มากมายหรือไม่รู้อะไรเลย”

2. ความเกี่ยวพันกัน (relatedness) หมายถึง ความเด่นขององค์ประกอบต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของความรู้ความเข้าใจและยังหมายถึงอิทธิพลขององค์ประกอบอื่น ๆ อีกด้วย ถ้าจะพิจารณาในแง่พฤติกรรมของผู้บริโภคแล้ว จะเห็นได้ดังตัวอย่าง เช่น การเลือกตราห้อยมักจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นหน้าที่ของทัศนคติต่าง ๆ ของผู้บริโภคที่มีต่อตราห้อยดังกล่าว (ความรู้ความเข้าใจ)

3. การรวมกัน (Integration) หมายถึง ขอบเขตการดึงดูเข้าหากันหรือเชื่อมด้วยกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของโครงสร้างของความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถใช้สิ่งที่ยรวมกันเข้าไปได้แล้วนั้นเป็นประโยชน์ในการเสาะแสวงหา ประเมินค่า และดำเนินกรรมวิธีเกี่ยวกับข่าวสารทั้งหมดตลอดจนถึงการตัดสินใจด้วย (อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2518 : 93)

หน้าที่ของความรู้ความเข้าใจ

พฤติกรรมของแต่ละบุคคล โครงสร้าง และกระบวนการเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจมีหน้าที่เบื้องต้น อยู่ 2 ประการ คือ

ประการแรกเป็นหน้าที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ คือ ทำให้บุคคลพยายามให้ตนประสบผลสำเร็จในการตอบสนองความพอใจแก่ความต้องการต่าง ๆ ของเขา

ประการที่สอง เป็นหน้าที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ คือ กำหนดอย่างกว้าง ๆ ในรูปของการชี้แนะถึงขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่เขาเป็นเพราะความรู้ความเข้าใจที่ก่อให้เกิดบุคคลมีการจูงใจ และนึกเห็นภาพพจน์ไปในทำนองใดทำนองหนึ่งโดยเฉพาะ

จากคำจำกัดความที่มีผู้กล่าวไว้ในเบื้องต้น สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึงข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบมาและเก็บสะสมไว้เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อ ๆ ไปได้และสามารถวัดความรู้ได้โดยการระลึกถึงเรื่องเหล่านั้นแล้วแสดงออกมา (อคุลย์ จาตุรงค์กุล, 2518 : 94 - 95)

ระดับของความรู้

ความรู้มีอยู่มากมายรอบ ๆ ตัวเรา และสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ (มนตรี จุฬารัตน, 2537: 24) ระดับแรก ความรู้เกี่ยวกับสิ่งรอบตัวเรา ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยประสาทสัมผัสมองเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น และลิ้มรสได้ เช่น ความร้อน - เย็น ความสว่าง - มืด เสียงดัง-เบา กลิ่นหอม-เหม็น และรสเค็ม-หวาน เป็นต้น ความรู้ระดับต้นนี้อาจเรียกว่า ความรู้ลึก

ระดับที่สอง ได้แก่ ความรู้ด้านภาษา ซึ่งจะให้อ่านและเขียนหนังสือได้ ฟังเข้าใจ ฟังวิทยุ และดูทีวีรู้เรื่อง ตลอดจนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สะสมและตกทอดกันมา

ระดับที่สาม ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งได้จากการศึกษาเล่าเรียน ทำให้คิดเลขเป็น คำนวณดอกเบี้ยได้ ออกแบบอาคารได้ เขียนบทละครได้ ใช้คอมพิวเตอร์เป็น รู้กฎหมายบ้านเมือง รู้จักกฎเกณฑ์ ทางฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ เคมี และชีววิทยา วินิจฉัยโรคและรู้วิธีการรักษาโรค เป็นต้น ความรู้วิชาการเหล่านี้ มักจะต้องเรียนรู้จากครู อาจารย์ เอกสาร ตำราทางวิชาการหรือผู้ที่รู้เรื่องนั้นมาก่อน

ระดับที่สี่ ได้แก่ ความรู้ใหม่ เป็นความรู้ที่ไม่เคยมีอยู่ก่อน ได้มาโดยการค้นคว้าวิจัย การคิดค้นกระบวนการใหม่และควรจะหาแนวทางในการนำความรู้ใหม่ไปใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อให้เกิดการพัฒนา

การวัดความรู้

การวัดความรู้เป็นการวัดความสามารถในการระลึกเรื่องราวข้อเท็จจริง หรือประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำราจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยคำถามวัดความรู้ แบ่งออกเป็น 3 ชนิด (ไพศาล หวังพานิช, 2526 : 96 - 104) คือ

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง
2. ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ
3. ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุป

จ้านง พรายเข้มแข (2535 : 24 - 29) กล่าวว่า การวัดความรู้ในส่วนมากนิยมใช้แบบทดสอบ ซึ่งแบบทดสอบนี้เป็นเครื่องมือประเภทข้อเขียนที่นิยมใช้กันทั่ว ๆ ไป แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แบบอัตนัย หรือแบบความเรียง โดยให้เขียนตอบเป็นข้อความสั้น ๆ ไม่เกิน 1-2 บรรทัด หรือเป็นข้อ ๆ ตามความเหมาะสม

2. แบบปรนัย แบ่งเป็น

2.1 แบบเติมคำ หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์ แบบทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถในการหาคำ หรือข้อความมาเติมลงในช่องว่างของประโยคที่กำหนดให้ถูกต้องแม่นยำ โดยไม่มีคำตอบใดชี้นำมาก่อน

2.2 แบบถูก-ผิด แบบทดสอบนี้วัดความสามารถในการพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าถูกหรือผิด ใช่หรือไม่ใช่ จากความสามารถที่เรียนรู้มาแล้ว โดยจะเป็นการวัดความจำและความคิด ในการออกแบบทดสอบควรต้องพิจารณาถึงข้อความจะต้องชัดเจน ถูกหรือผิดเพียงเรื่องเดียว สั้นกะทัดรัด ได้ใจความ และไม่ควรรใช้คำปฏิเสธซ้อน

2.3 แบบจับคู่ แบบทดสอบนี้เป็นลักษณะการวางข้อเท็จจริง เงื่อนไข คำ ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ไว้ 2 ด้านขนานกัน เป็นแถวตั้ง 2 แถว แล้วให้อ่านดูข้อเท็จจริงในแถวตั้งด้านหนึ่งว่ามีความเกี่ยวข้องกับ จับคู่ได้พอดีกับข้อเท็จจริงในอีกแถวตั้งหนึ่ง โดยทั่วไปจะกำหนดให้ตัวเลือกในแถวตั้งด้านหนึ่งน้อยกว่าอีกด้านหนึ่ง เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถในการจับคู่มากขึ้น

2.4 แบบเลือกตอบ ข้อสอบแบบนี้เป็นข้อสอบที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถวัดได้ครอบคลุมจุดประสงค์และตรวจให้คะแนนได้แน่นอน ลักษณะของข้อสอบประกอบด้วยส่วนข้อคำถาม และตัวเลือก โดยตัวเลือกจะมีตัวเลือกที่เป็นตัวถูก และตัวเลือกที่เป็นตัวลวง ผู้เขียนข้อสอบต้องมีความรู้ในวิชานั้นอย่างลึกซึ้ง และรู้วิธีการเขียนข้อสอบ โดยมีข้อควรพิจารณา คือ ในส่วนข้อคำถามต้องชัดเจนเพียงหนึ่งเรื่อง ภาษาที่ใช้กะทัดรัดเหมาะสมกับระดับของผู้ตอบ ไม่ใช่คำปฏิเสธหรือปฏิเสธซ้อนกัน และไม่ควรถามคำถามแบบท่องจำ และในส่วนตัวเลือกควรมีคำตอบถูกเพียงคำตอบเดียวที่มีความกะทัดรัด ไม่ชี้นำหรือแนะคำตอบ มีความเป็นอิสระจากกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเรียงตามลำดับตามปริมาณหรือตัวเลข ตัวลวงต้องมีความเป็นไปได้ และกำหนดจำนวนตัวเลือก 4 หรือ 5 ตัวเลือก

เขาวดี วิบูลย์ศรี (2540 : 99) กล่าวว่า การวัดความรู้ นั้นเป็นการวัดความสามารถของบุคคล ในการระลึกนึกถึงเรื่องราว หรือสิ่งที่เคยเรียนมาแล้วซึ่งคำถามที่ใช้ในระดับนี้ คือความจำ

ความหมายของความเข้าใจ

ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ทั้งภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็น การแปลความ การตีความ การขยายความ (จักรกริช ใจดี, 2542 : 28)

จักรกริช ใจดี (2542 : 8 - 9) ได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การแปลความ คือ ความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อความหมาย หรือความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง

2. การตีความ คือ ความสามารถในการอธิบาย หรือแปลความหมายหลาย ๆ อันมาเรียบเรียง โดยทำการจัดระเบียบ สรุปย่อคเป็นเนื้อความใหม่ โดยยึดเป็นเนื้อความเดิมเป็นหลักไม่ต้องอาศัยหลักเกณฑ์อื่นใดมาใช้

3. การขยายความ คือ ความสามารถที่ขยายเนื้อหาข้อมูลที่รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถในการทำนาย หรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

กล่าวโดยสรุป ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความทรงจำในเรื่องราว ข้อเท็จจริงรายละเอียดต่าง ๆ และความสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้ตัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและรวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการวัดความรู้ความเข้าใจเป็นการวัดระดับความสามารถในการจดจำ พิจารณาข้อเท็จจริงของข้อมูลที่ได้รับการผสมผสานกับประสบการณ์เดิมของตนเอง และสามารถวัดได้จากการทดสอบ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญของ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า (วศิน กลั่นจิตร, 2547 : 16 - 18) กล่าวว่

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายออก

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายออกจากประเทศ ได้แก่

1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment) ที่เกิดขึ้นในอัตราสูงและการทำงานต่ำระดับ (Underemployment) เป็นผลจากการไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความรู้ความสามารถได้ ในขณะที่มีแรงงานบางส่วนมีความพยายามในการหางานทำในประเทศ แต่ถ้าไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความต้องการ กลุ่มแรงงานเหล่านั้นมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับรายได้ในต่างประเทศ ในสาขาอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน โอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศย่อมมีมากกว่า ถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพและแรงจูงใจในการทำงาน แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

1.4 การวางแผนบุคลากรที่ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร แรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกิน แต่ในขณะเดียวกันในบางประเทศอาจกำลังต้องการบุคลากรที่เป็นส่วนเกินนี้อยู่ ทำให้บุคลากรดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ

1.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจจะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ที่สืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2. ปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายจากประเทศต้นทางเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับรายได้ในประเทศต้นทาง ในสาขาอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้เกิดการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปทำงานในต่างประเทศได้

2.2 การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ให้กับบุคลากรในแต่ละสาขาอาชีพได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนก็อาจถูกดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศได้ ถ้าค่าจ้างและเงินสูงพอ

2.3 ความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงาน โดยทั่วไป ในสาเหตุนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเอง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อการดำรงชีวิตเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง เพื่อกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักการสากลจะมีการกำหนดไว้ว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลา 1 ปีนับเป็นการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นสามารถกลายเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้ เมื่อมีการตัดสินใจปักหลักชีวิตในประเทศที่เข้าไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตที่นั่นเป็นส่วนใหญ่ (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2541 : 6 - 15) กล่าวว่าการย้ายถิ่นอาจจำแนกได้ตามสาเหตุเป็น 2 ชนิด ได้แก่

1. การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster)
2. การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำหรือน้ำมือของมนุษย์ (Manmade Disaster)

กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกอธิบายว่า มนุษย์มีการตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้ย้ายถิ่นจึงเป็นผู้ย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจ (Economic Migrant) หรือเป็นแรงงาน (Labourer) ปัจจัยดึงดูด (Push Factor) สำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ค่าจ้าง (Wage) ที่สูงขึ้นและโอกาสการได้งานทำ (Employment) กล่าวคือ มนุษย์จะย้ายถิ่นจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจน้อยกว่า ซึ่งการเลือกเดินทางไปประเทศใดประเทศหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) ของประเทศต้นทางและ GNP ของประเทศผู้รับแรงงานอีกด้วย ในด้านตัวแปรที่มีผลต่อการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานในต่างประเทศยังได้แก่ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และประเภทของงานที่สามารถทำได้ (เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์, 2542 : 13) ซึ่งกระบวนการย้ายถิ่นแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 คือ การย้ายถิ่น ได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสาเหตุของการย้ายถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 คือ ระหว่างการย้ายถิ่น ได้แก่ กระบวนการการเดินทางและการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง

ขั้นตอนที่ 3 คือ การเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้วได้พำนักอยู่ในประเทศนั้น ตัวแปรในขั้นนี้เป็นตัวแปรเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไป

รายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง การตัดสินใจย้ายถิ่น สาเหตุสำคัญจากตัวแปรในระบบย่อยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น คือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการ

ผลิตอื่น ๆ และการว่างงานในประเทศต้นทาง รวมถึงมีการได้ทำงานในประเทศปลายทางประเทศใดประเทศหนึ่งและได้ค่าแรงที่สูงกว่า ตัวแปรทางด้านการเมือง ได้แก่ ความสัมพันธ์ดั้งเดิมหรือความสัมพันธ์พิเศษที่ประเทศต้นทางและประเทศปลายทางมีต่อกัน เช่น การเคยเป็นอาณานิคม ตัวแปรในระบบย่อยด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นกับคนในครอบครัวหรือเครือญาติหรือในท้องถิ่นเดียวกัน การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรม คือ ค่านิยมที่ต้องการเดินทางซึ่งอยู่ในวัยแรงงานหนุ่มสาวต้องการย้ายถิ่นไปหางานทำในต่างประเทศ จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น ระบบย่อยสุดท้าย คือ ระบบกฎหมาย ตัวแปรสำคัญคือ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานได้ในต่างประเทศโดยไม่กีดกันหรือไม่มีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

ขั้นตอนที่สอง คือ กระบวนการการเดินทางระหว่างการย้ายถิ่น อันประกอบด้วยค่าเดินทาง ค่านายหน้า และเงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้แก่ผู้อำนวยความสะดวก ตัวแปรระบบการเมือง ได้แก่ นโยบายรัฐที่ควบคุมการส่งออกแรงงานหรือเปิดเสรีให้เป็นธุรกิจที่เอกชนสามารถแข่งขันกันได้ ในกระบวนการนี้ ตัวแปรทางการเมือง หมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างประเทศด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจการค้าหรือเหตุผลอื่น ๆ ตัวแปรในระบบสังคม ได้แก่ ระบบจัดหางานที่มีอยู่ทั้งโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ระบบวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมความเชื่อถือส่วนบุคคล (คนรู้จักกัน) มากกว่าเครือข่ายทางภาครัฐในการให้บริการในการเดินทาง

ขั้นตอนที่สาม คือ เมื่อผู้ย้ายถิ่นเดินทางถึงประเทศปลายทางและดำรงชีวิตโดยการทำงานในประเทศดังกล่าว ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นในด้านเศรษฐกิจ คือ การได้งานทำและได้ค่าจ้างสูงขึ้นของผู้ย้ายถิ่น การทำสัญญาจ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่จะทำงานและอาศัยในประเทศปลายทาง การส่งเงินกลับประเทศต้นทางให้แก่ครอบครัวหรือญาติพี่น้องของแรงงานย้ายถิ่น ตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แรงงานย้ายถิ่นพึงกระทำ ซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกันเป็นเครือข่ายทางเศรษฐกิจที่รองรับซึ่งกันและกัน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ความหมายและความสำคัญของการตัดสินใจ

จากการศึกษาความหมายของ การตัดสินใจ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2542 : 61) ได้ให้ความหมายของ การตัดสินใจ คือ การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก

สฤติย์ กองคำ (2542 : 100) ได้ให้ความหมายของ การตัดสินใจ คือ การเลือกทางเลือกทางใดทางเลือกหนึ่งจากทางเลือกที่อยู่หลาย ๆ ทางซึ่งคิดว่าดีที่สุดโดยอาศัยกฎเกณฑ์ที่มีอยู่รวมถึงประสบการณ์เป็นแนวทางในการตัดสินใจ

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 97) ได้อธิบายว่า การตัดสินใจ คือกระบวนการเลือกแนวทางที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ และความหมายในลักษณะขั้นตอนของการแก้ปัญหา

วิภาดา คุปตานนท์ (2544 : 194) ได้ให้ความหมายของ การตัดสินใจ คือการเลือกระหว่างทางเลือกสองทางขึ้นไปเพื่อหาวิธีที่เหมาะสมที่สุดให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่นำเสนอมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการเลือกทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่หลายทาง และเห็นว่าดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ระดับของการตัดสินใจ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 44) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจทางการบริหาร (Management decision making) เป็นกระบวนการที่มีเหตุผล (Rational process) บางครั้งเรียกว่า กระบวนการแก้ปัญหา (Problem solution) ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นตอน

1. ทำความเข้าใจกับสถานการณ์ (Understanding situation) ขั้นตอนแรกของการตัดสินใจเป็นการสร้างความเข้าใจ มั่นใจ โดยการค้นหาความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง
2. วินิจฉัยและระบุปัญหา (Diagnose and define problem) เป็นการระบุปัญหาได้ถูกต้องแล้วจึงนำไปพิจารณาถึงข้อจำกัดต่าง ๆ
3. สร้างทางเลือก (Find alternative) เป็นขั้นตอนที่ต้องสร้างทางเลือกต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งทางเลือกเหล่านี้ ควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและมีความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาให้น้อยลงหรือให้ประโยชน์สูงสุด
4. ประเมินและเลือกทางเลือก (Evaluation and selection) เมื่อได้ทำการสร้างทางเลือกต่าง ๆ โดยนำเอาข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกันอย่างรอบคอบแล้วนั้น ควรพิจารณาว่าทางเลือกนำมาใช้จะเกิดผลต่อเนื่องอะไรตามมา
5. ยอมรับนำทางเลือกที่เลือกไปปฏิบัติ (Acceptance of solution) เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ และประเมินทางเลือกต่าง ๆ แล้ว ควรมีการเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกอีกครั้งหนึ่งเพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียวนำไปปฏิบัติ

สถิติ กองคำ (2542 : 107 - 110) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจแก้ปัญหาใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริหารหรือเรื่องอื่นใดก็ตามสามารถแบ่งขั้นตอนออกได้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การพิจารณาถึงตัวปัญหา (Identification of problem) ต้องกำหนดประเด็นปัญหาที่ชัดเจนว่าปัญหานั้นมีประเด็นอะไรต้องพิจารณา ต้องเข้าใจอาการของปัญหา โดยพิจารณาปัจจัยแวดล้อมของปัญหา วินิจฉัยสาเหตุของปัญหา และกำหนดประเด็นปัญหาที่จำเป็นต้องตัดสินใจ

2. การพิจารณาค้นหาทางเลือก (Search of alternative) โดยอาจจะใช้วิธีการที่เคยใช้มาแล้วหรือตามคำแนะนำของผู้มีประสบการณ์ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งต้องเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือใช้หลาย ๆ วิธีการพร้อมกัน เพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุด

3. การประเมินผลทางเลือก (Evaluation of alternative) โดยมีการกำหนดคุณค่าทางเลือกพิจารณาผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และมีแผนสำรวจหากมีเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นในอนาคต

4. การตัดสินใจเลือกทางเลือกนำไปใช้แก้ปัญหา (Choice and implementation) โดยพิจารณาแต่ละทางเลือกอย่างระมัดระวัง นำทางเลือกมาเปรียบเทียบกัน และสอดคล้องกับเป้าหมายหลาย ๆ ประการ

ลักษณะของการตัดสินใจ

ลักษณะของการตัดสินใจที่ดีนั้นแต่ละคนจะมองในแง่ที่ต่างกันซึ่งสุธี สิทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541 : 50) ได้กล่าวถึงลักษณะการตัดสินใจที่ดีไว้ดังนี้

1. ต้องพยายามตัดสินใจไปในทางที่จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ให้มากที่สุด คือควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์

2. ต้องพยายามตัดสินใจโดยหวังว่าจะได้รับผลดีที่สุดและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือและการยอมรับนับถือมากที่สุด

3. ต้องพยายามตัดสินใจให้สามารถปฏิบัติได้ โดยการตัดสินใจที่ดีจะต้องคำนึงถึงนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่ ตลอดจนสถานะแวดล้อม และปัญหาต่าง ๆ โดยรอบคอบ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 47) ได้กล่าวว่าในการตัดสินใจในการบริหารในปัจจุบันควรเป็นการบริหารโดยกลุ่ม (Group) มากกว่าคนเดียว (Individual) เนื่องจากจะทำให้มีข้อมูลสารสนเทศและความรู้ประกอบการตัดสินใจมากกว่าสามารถสร้างสรรค์ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจมากขึ้นทำให้เกิดความเข้าใจ และยอมรับผลการตัดสินใจได้ดีกว่าสมาชิกในองค์การสามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการตัดสินใจในอนาคตได้ดีกว่า แม้จะมีข้อเสียบางประการเช่น ใช้เวลานาน ความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกันอาจทำให้การตัดสินใจล่าช้าทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อกัน การมีอิทธิพลของคนบางคนต่อกลุ่ม และความพยายามให้เกิดความเห็นที่สอดคล้องกัน

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การตัดสินใจที่ดีควรจะต้องมีเกณฑ์ในการเลือกวิธีการตัดสินใจที่จะส่งผลต่ออุดมการณ์ของผู้ตัดสินใจ ได้กำหนดไว้และสนองต่อความต้องการของคนส่วนใหญ่ได้

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ความเป็นมาของอาเซียน

อาเซียน หรือสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) เป็นองค์การภาคีรัฐบาลที่ก่อตั้งขึ้นตามปฏิญญากรุงเทพ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 โดยมีสมาชิกผู้ก่อตั้ง 5 ประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และไทย (กฤตญาภัก อุ่นเสรี, 2554 : 5)

ในเวลาต่อมา ได้มีประเทศสมาชิกเพิ่มเติม ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม และประเทศสมาชิกอาเซียนใหม่ 4 ประเทศคือ กัมพูชา ลาว พม่า และ เวียดนาม หรือเรียกสั้น ๆ ว่า กลุ่ม CLMV (Cambodia Laos Myanmar Vietnam) ทำให้กลุ่มสมาชิกอาเซียนมีสมาชิก 10 ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (กฤตญาภัก อุ่นเสรี, 2554 : 6 - 8)

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

อาเซียน ก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อันนำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และเมื่อการค้าระหว่างประเทศในโลกมีแนวโน้มถดถอยลง การค้ารุนแรงขึ้น ทำให้อาเซียนได้หันมามุ่งเน้นกระชับและขยายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม อาเซียนก็ยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ส่งเสริมเกี่ยวกับพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
2. รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค
3. ใช้เป็นเวทีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในภูมิภาค

อาเซียนครบรอบ 40 ปี ของการจัดตั้งในวันที่ 8 สิงหาคม 2550 โดยมีคำขวัญที่ตั้งขึ้นจากเวทีการประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียนเมื่อเดือน กรกฎาคม 2549 และใช้กันทั่วอาเซียนว่า “One ASEAN at the heart of dynamic Asia” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียวของอาเซียนท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ในภูมิภาค

นโยบายการดำเนินงานของอาเซียน

นโยบายการดำเนินงานของอาเซียน จะเป็นผลจากการประชุมหารือในระดับหัวหน้ารัฐบาล ระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียน และการประชุมสุดยอด หรือการประชุมของผู้นำประเทศ

สมาชิกอาเซียน เป็นการประชุมระดับสูงสุด เพื่อกำหนดแนวนโยบายภาพรวมและเป็นโอกาสที่ประเทศสมาชิกจะได้ร่วมกันประกาศเป้าหมายและแผนงานของอาเซียนในระยะยาว โดยจัดทำเอกสารในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ แผนปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปฏิญญา ความตกลง หรือ อนุสัญญา ส่วนการประชุมระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่อาวุโสจะเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาทั้งนโยบายในภาพรวมและนโยบายเฉพาะด้าน

ด้านการเมืองและความมั่นคง อาเซียนได้จัดทำปฏิญญากำหนดให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นเขตสันติภาพ เสรีภาพและความเป็นกลาง ในปี 2514 การจัดทำสนธิสัญญาไมตรีและความร่วมมือในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในปี 2519 สนธิสัญญาเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในปี 2538 และการริเริ่มการประชุมอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก

ด้านเศรษฐกิจ อาเซียนได้ลงนามจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน ในปี 2535 เพื่อลดภาษีศุลกากรระหว่างกัน เพื่อช่วยส่งเสริมการค้าภายในอาเซียนให้มีปริมาณเพิ่มขึ้นลดต้นทุนการผลิตสินค้า และการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ รวมทั้งได้ขยายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจเพิ่มเติม เพื่อให้การรวมตัวทางเศรษฐกิจสมบูรณ์แบบ และมีทิศทางชัดเจน โดยจัดตั้งเขตลงทุนอาเซียน

ด้านสังคมและวัฒนธรรม อาเซียนมีความร่วมมือเฉพาะด้าน ภายใต้สังคมและวัฒนธรรมที่ครอบคลุมในหลายด้าน เพื่อให้ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

“เพื่อให้ประชาชนของประเทศสมาชิกที่การค้าขายระหว่างกันมากขึ้น มีการไปมาหาสู่กันได้อย่างสะดวก และมีศักยภาพในการแข่งขันกับโลกภายนอกได้” โดย



ภาพที่ 2.1 เป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ได้มีการรวบรวมตัวเลขสถิติที่แสดงฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน ทั้ง 10 ประเทศ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นว่า ประเทศใดมีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและมีแนวโน้มที่จะได้เปรียบจากการเปิดเสรีทางการค้าของ AEC ดังตารางต่อไปนี้

ประเทศ	GDP (ล้านดอลลาร์)	GDP (PPP) (ล้านดอลลาร์)	GDP (PPP) ต่อหัว ประชากร (ดอลลาร์)	อัตราการเติบโตแท้จริงของ GDP
ไทย	339,400	601,400	9,700	0.1%
อินโดนีเซีย	834,300	1,121,000	4,700	6.4%
สิงคโปร์	266,500	314,200	59,900	4.9%
มาเลเซีย	247,600	447,000	15,600	5.2%
ฟิลิปปินส์	216,100	389,800	4,100	3.7%
เวียดนาม	121,600	299,200	3,300	5.8%
พม่า	50,200	82,720	1,300	5.5%
บรูไน	15,600	21,110	49,400	2.8%
กัมพูชา	13,200	32,950	2,300	6.7%
ลาว	7,900	17,440	2,700	8.3%

ภาพที่ 2.2 ผลิตรักษณ์มวลรวมในประเทศ (ข้อมูลประมาณการปี ค.ศ.2011 โดย CIA World Factbook)

ที่มา : <http://politic.myfirstinfo.com/viewnews.asp?newsid=98496>

จากตาราง แม้ประเทศอินโดนีเซียจะมีมูลค่าผลิตรักษณ์มวลรวมในประเทศซึ่งปรับความเท่าเทียมกันของอำนาจซื้อแล้ว (GDP purchasing power parity : PPP) สูงกว่า 1,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ แต่เมื่อหารด้วยจำนวนประชากรของแต่ละประเทศ ประชากรสิงคโปร์จะมีอำนาจในการซื้อสูงสุด คือ รายละ 59,900 ดอลลาร์สหรัฐ ในขณะที่ประเทศไทย มีอัตราการเติบโตของ real GDP ต่ำที่สุดในกลุ่มหรือเพียง 0.1% เท่านั้น

ประเทศ	จำนวนประชากร (คน)	กำลังแรงงาน (ล้านคน)	อัตราการว่างงาน	อัตราส่วนประชากรได้เล่นความยากจน	อัตราการลงทุนต่อ GDP
ไทย	67,091,089	39.6	0.7%	8.1% (2009)	26.2%
อินโดนีเซีย	248,216,193	117.4	6.6%	13.3% (2010)	32.0%
สิงคโปร์	5,353,494	3.2	2.0%	N/A	23.4%
มาเลเซีย	29,179,952	11.9	3.1%	3.8% (2007)	20.1%
ฟิลิปปินส์	103,775,002	40.0	7.0%	32.9% (2006)	19.3%
เวียดนาม	91,519,289	46.5	2.3%	14.5% (2010)	34.6%
พม่า	54,584,650	32.5	5.5%	32.7% (2007)	15.7%
บรูไน	408,786	0.2 (2010)	2.7% (2010)	N/A	N/A
กัมพูชา	14,952,665	8.8 (2010)	3.5% (2007)	31.0% (2007)	24.3%
ลาว	6,586,266	3.7 (2010)	2.5% (2009)	26.0% (2010)	N/A

ภาพที่ 2.3 ประชากร แรงงาน และการลงทุน (ข้อมูลประมาณการปี ค.ศ.2011 โดย CIA World Factbook)

ที่มา : <http://politic.myfirstinfo.com/viewnews.asp?newsid=98496>

จากตาราง อินโดนีเซียเป็นประเทศที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดในกลุ่ม ด้วยจำนวนประชากรที่เกิน 200 ล้านคน และกำลังแรงงานที่เกิน 100 ล้านคน ต่างกันอย่างชัดเจนกับประเทศบรูไนที่มีกำลังแรงงานเพียง 2 แสนคนเท่านั้น เป็นไปได้อย่างยิ่งว่าหลังเปิดเสรีทางการค้า แรงงานจากต่างประเทศจำนวนมากจะทะลักเข้าสู่ประเทศบรูไน สำหรับประเทศไทย ถึงแม้จะมีจำนวนประชากรน้อยกว่าประเทศฟิลิปปินส์ แต่อัตราการว่างงานของประเทศไทยที่ต่ำมากจนติดอันดับต้น ๆ ของโลก จึงทำให้เรามีกำลังแรงงานมากกว่าประเทศฟิลิปปินส์

เส้นความยากจน (Poverty Line) คือ เกณฑ์ชี้วัดที่คำนวณจากมาตรฐานความต้องการบริโภคอาหารและสินค้าจำเป็นขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เส้นความยากจนเฉลี่ยทั่วโลก (International poverty line) มีค่าเท่ากับ 1.25 ดอลลาร์สหรัฐ / คน / วัน สำหรับประเทศไทยมีอัตราส่วนของผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนต่อจำนวนประชากรทั้งหมดเท่ากับ 8.1% ส่วนประเทศฟิลิปปินส์ พม่า กัมพูชา และลาว มีอัตราส่วนประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจนสูงเกิน 20% ขึ้นไป แสดงว่าประชากรของประเทศเหล่านั้นจำนวนมากยังยากจน และแรงงานในประเทศเหล่านั้นก็เป็นแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำ

ด้านอัตราการลงทุนถาวร เช่น โรงงาน เครื่องจักร เป็นต้น พบว่า ประเทศเวียดนามซึ่งเป็นฐานการผลิตแห่งใหม่ของบริษัทระดับโลกหลายบริษัท มีอัตราส่วนการลงทุนถาวรต่อมูลค่า GDP สูงที่สุดในกลุ่ม ขณะที่ประเทศพม่าซึ่งปิดประเทศมาเป็นเวลานานก็มีอัตราส่วนการลงทุนถาวรต่อมูลค่า GDP ต่ำที่สุดในกลุ่ม

ภาพรวมเศรษฐกิจอาเซียนจะมีอัตราการเติบโต จาก 1.7 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ (ในปี 2553) เป็น 2.7 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ (ในปี 2558) เพิ่มขึ้นปีละ 7-8% โดยประเทศที่มีอัตราการเติบโตเร็วที่สุดคือ กัมพูชา เวียดนาม และอินโดนีเซีย

จำนวนประชากรในอาเซียน จะเพิ่มขึ้นจากปี 2553 ประมาณ 600 ล้านคน จะเพิ่มขึ้นเป็น 641 ล้านคน ในปี 2558 โดยประเทศฟิลิปปินส์จะมีประชากรสูงถึง 100 ล้านคน เวียดนามจะมีประชากร 94 ล้านคน แต่สำหรับไทยจะมีประชากรเพิ่มขึ้นเป็น 68 ล้านคนเท่านั้น รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประเทศสมาชิกอาเซียนจะเพิ่มขึ้นจาก 2,612 เหรียญสหรัฐ เป็น 3,274 เหรียญสหรัฐ

แนวโน้มเศรษฐกิจอาเซียน + 6 ได้แก่ ประเทศจีน เกาหลี ญี่ปุ่น อินเดีย ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ ในปี 2558 นั้น เศรษฐกิจจีนจะเติบโตเร็วและยิ่งใหญ่กว่าประเทศญี่ปุ่นคิดเป็นร้อยละ 43 (โดยจีนร้อยละ 8.28 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ และญี่ปุ่นร้อยละ 5.5 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ)

2.6 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (MRAs)

การย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในประชาคมอาเซียน (Mobility of professions in ASEAN community) โดยวิชาชีพที่มีการตกลงให้เคลื่อนย้ายหรือแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศสมาชิก นั้นได้แก่ วิชาชีพที่เกี่ยวกับการรักษาหรือการแพทย์ (Medical services) วิชาชีพที่เกี่ยวกับทันตกรรม (dental services) วิชาชีพพยาบาล (nursing services) วิชาชีพด้านวิศวกรรม (engineering services) วิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม (architectural services) วิชาชีพเกี่ยวกับการสำรวจ หรือนักสำรวจ (surveying qualification) วิชาชีพบัญชี (accountancy services) เมื่อมีการแลกเปลี่ยนแรงงานไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าต้องมีแรงงานต่างชาติ สนใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างแน่นอน เพราะฉะนั้นภาษาอังกฤษจึงมีความสำคัญมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ASEAN youth anti-Drug network, (ออนไลน์, 2013))

ผลกระทบจากการค้าบริการด้านแรงงานเสรี

กลุ่มการค้าเสรีกลุ่มอาเซียน ส่งผลกระทบต่อประเทศสมาชิกในเชิงบวกทางภาคการผลิตและด้านแรงงาน นำไปสู่ความต้องการของกลุ่มประเทศอาเซียนในการเพิ่มแรงงานทั้งที่ไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศกลุ่มสมาชิกมากขึ้น เช่น สิ่งทอ อุตสาหกรรมยาง เครื่องประดับ ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการจ้างงานที่มีสูงขึ้น นอกจากนี้ ทำให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือของตนเองให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และทำให้คุณภาพในการดำเนินชีวิตสูงขึ้นด้วย ด้านแรงงานที่มีฝีมือและแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น การเปิดเสรีทางการค้าจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ผลกระทบของการเปิดการค้าบริการเสรีมิได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางบวกต่อผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่อาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือ และนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างทางรายได้ และสวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่จะมีปัญหามากที่สุดในการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมรับสถานการณ์คือ กลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป (อายุมากกว่า 40 ปี) และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือหรือผู้มีการศึกษาน้อย (ดิเรก พงศ์มพัฒน์ และคณะ, 2544)

การแข่งขันทางการค้าการบริการนั้นจะมีลักษณะที่แตกต่างจากการแข่งขันของสินค้า โดยเฉพาะการบริการวิชาชีพซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะหรือผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระเช่น สถาปนิก วิศวกร นักบัญชี นักกฎหมาย โดยในหลายประเทศมักมีการทำความตกลงเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยจัดทำความตกลงยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของกันและกันไว้หรือที่เรียกว่า Mutual Recognition Agreement: MRA ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพจากประเทศหนึ่งสามารถเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งได้อย่างเสรี สำหรับผลกระทบจากการค้าบริการเสรีจึงขึ้นอยู่กับว่าวิชาชีพนั้นเป็นสาขาที่มีความสามารถใน

การแข่งขันกับผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกันจากต่างประเทศหรือไม่ บางสาขาวิชาชีพอาจมีความเสี่ยงต่อการแข่งขันมากกว่าสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีลักษณะเฉพาะเช่น วิชาชีพกฎหมายซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจำเป็นต้องเรียนรู้ระบบกฎหมายของประเทศนั้น และสอบประกาศนียบัตรให้ได้ก่อนถึงจะประกอบอาชีพได้ จึงเป็นการยากที่ทนายความของประเทศหนึ่งจะสามารถไปประกอบอาชีพทนายความในอีกประเทศหนึ่งได้ เพราะระบบกฎหมายของแต่ละประเทศแตกต่างกันหรือในการประกอบวิชาชีพบัญชีก็ต้องสอบประกาศนียบัตรเช่นเดียวกัน แต่ก็ไม่เท่ากับกรณีของบริการด้านกฎหมายที่มีความยาก ซึ่งแต่ละประเทศก็มีความแตกต่างกัน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูเจียว จันทรสมุทร (2549) ศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างได้แก่ แรงงานลาว จากเมืองหาดทรายฟอง เมืองปากงึม และเมืองศรีโคตรตะบอง จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยดึงดูดโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยผลักดันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัจจัยดึงดูดโดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามอายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามอาชีพและเมืองที่อาศัยอยู่ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัจจัยผลักดันโดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามรายได้ ประสบการณ์ไปทำงานในประเทศไทย ระดับการศึกษา อาชีพ และเมืองที่อาศัยอยู่

เบญจมาศ ศรีทอง (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจไปทำงานที่ได้หวันของแรงงานไทย โดยผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานที่ได้หวันส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศชายที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี เคยเดินทางไปทำงาน 2 ครั้ง ทำงานอยู่ได้หวัน 3 - 4 ปี แรงงานไทยมีความพึงพอใจขณะทำงานที่ได้หวันเกี่ยวกับประเภทของงานที่ได้ทำ ส่วนอัตราเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจไปทำงานได้หวัน พบว่า ปัจจัยผลักดันรวมมีความสำคัญต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจที่ผลักดันให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานได้หวันคือ ความต้องการรายได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ระดับเงินเดือนและอัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ฐานะทางครอบครัวมีความยากจน และการว่างงาน ปัจจัยผลักดันด้านสังคมที่ผลักดันให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานได้หวันคือ เห็นบุคคลอื่น

ไปมาแล้วมีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายขึ้น สภาพแวดล้อมไม่น่าอยู่ ปัจจัยผลักดันด้านธรรมชาติ ที่ผลักดันให้แรงงานไทยไปทำงานได้หวั่นคือ ที่ดินทำกินขาดความอุดมสมบูรณ์ มีความแห้งแล้ง ปัจจัยดึงดูดรวมมีความสำคัญต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจ ที่ดึงดูดให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานได้หวั่นคือ ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างแรงงานที่สูง รู้ว่าได้รับค่าตอบแทนสูงในกรณีทำงานนอกเวลา ปัจจัยดึงดูดด้านสังคมที่ดึงดูดให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานได้หวั่นคือ ได้รับรู้ความสำเร็จของเพื่อนบ้านที่ไปทำงานต่างประเทศ การได้รับชักชวนหรือแนะนำจากญาติพี่น้องให้สมัครหางานกับบริษัทจัดหางานที่เคยไปมาแล้ว ปัจจัยดึงดูดด้านธรรมชาติ ที่ดึงดูดให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานได้หวั่นคือ มีสภาพอากาศดี มีสภาพแวดล้อมดี

ในส่วนของแรงงานไทยที่ได้ไปทำงานในประเภทงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจกับประเภทงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอัตราเงินเดือนที่แรงงานไทยได้รับขณะที่ทำงานที่ได้หวั่น ทำให้แรงงานไทยมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน คือ แรงงานไทยที่ได้รับอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าแรงงานที่ได้รับอัตราเงินเดือน 15,000 บาทลงมา หรืออัตราเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงงานไทยที่ได้รับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยดึงดูดทั้งโดยรวม รายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิกร ภูมิแสนโคตร (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมากที่สุด คือ ค่าจ้างและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ รองลงมาคือ ภาระหนี้สิน สวัสดิการที่คาดว่าจะได้รับ การชักชวนจากญาติพี่น้องคนรู้จัก การว่างงาน ประสบการณ์ที่จะได้รับ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ ค่านิยมต้องการฝึกทักษะและข้อมูลข่าวสาร มีผลต่อการตัดสินใจเพื่อจะไปทำงานในต่างประเทศน้อยที่สุด ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานที่สำคัญ คือ สถานการณ์ของประเทศต้นทางยังคงมีปัจจัยผลักดันให้มีการอพยพแรงงานสูง รัฐบาลไทยยังขาดนโยบายและมาตรการระยะสั้น ระยะยาว ในการป้องกันและแก้ไขปัญหากฎหมายคนเข้าเมืองยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเท่าที่ควร

เจริญชัย ขสบรรดาศักดิ์ (2542) ได้ศึกษา สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย อันดับหนึ่งคือ การว่างงาน เนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ถูกเลิกจ้าง รองลงมา คือ รายได้จากการทำงานภายในประเทศไม่พอเลี้ยงดูครอบครัว และสุดท้าย คือ การลาออกจากงานเดิมเนื่องจากกิจการเดิมไม่มีความมั่นคง ปัจจัยผลักดันทางสังคมของประเทศไทย อันดับหนึ่ง คือ ไม่ต้องการเป็นภาระต่อครอบครัวและญาติพี่น้อง

รองลงมา คือ เพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวส่งเสริมให้เดินทางไปทำงานที่บรูไน และสุดท้าย คือ แรงงานภายในประเทศมีจำนวนมากกว่าความต้องการ

ปัจจัยดึงดูดทางเศรษฐกิจของประเทศบรูไน อันดับหนึ่ง คือ เชื่อว่าจะทำให้มีรายได้สูงขึ้น รองลงมา คือ ค่าจ้างในท้องถิ่นต่ำกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศบรูไน และสุดท้าย คือ ประเทศบรูไนมีสภาพทางด้านเศรษฐกิจดีกว่าประเทศไทย และการไปทำงานในประเทศบรูไน จะทำให้มีความมั่นคงกว่าการทำงานในประเทศไทย ปัจจัยดึงดูดทางสังคมของประเทศบรูไน อันดับหนึ่ง คือ การไปทำงานในประเทศบรูไนจะทำให้พัฒนาฝีมือทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากกว่าเดิม รองลงมา คือ การอยากเรียนรู้การใช้ชีวิตในต่างประเทศ และสุดท้าย คือ ประเทศบรูไนมีการจัดการด้านสวัสดิการแรงงานและให้การคุ้มครองดีกว่าในประเทศไทย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แรงงานฝีมือ 6 สาขา ที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 43,815 คน (ยกเว้นสาขา การสำรวจ เนื่องจากไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ จึงทำการศึกษาเพียง 6 อาชีพเท่านั้น) ซึ่งแยกเป็นสาขาต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรแต่ละสาขาอาชีพ

อาชีพ	จำนวนประชากร (คน)	ที่มา
แพทย์	5,420	กระทรวงสาธารณสุข
ทันตแพทย์	725	กระทรวงสาธารณสุข
พยาบาล	20,200	กระทรวงสาธารณสุข
วิศวกร	7,953	สภาวิศวกร
นักบัญชี	9,132	สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์
สถาปนิก	385	สภาสถาปนิก
รวม	43,815	

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานฝีมือ 6 สาขา ที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 397 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Taro Yamane, 1970 : 886)

ตารางที่ 3.2 ตารางกำหนดค่าตัวอย่าง Taro Yamane

Size of Population (N)	Sample Size (n) for Precision (e) of			
	±3%	±4%	±5%	±10%
500	-	-	222	83
1,000	-	385	286	91
2,000	714	476	333	95
3,000	811	517	353	97
4,000	870	541	364	98
5,000	909	556	370	98
6,000	938	566	375	98
7,000	959	574	378	99
8,000	976	580	381	99
9,000	989	584	383	99
10,000	1,000	588	385	99
20,000	1,053	606	392	100
50,000	1,087	617	397	100
100,000	1,099	621	398	100
∞	1,111	625	400	100

โดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร
	e	แทน	สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

(Sampling Error) ในที่นี้กำหนด 0.05

$$n = \frac{43,815}{1 + 43,815(0.05)^2}$$

$$n = 397$$

ดังนั้น ในการศึกษาในครั้งนี้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวนทั้งสิ้น 397 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดโควตา (Quota Sampling) ตามอาชีพ ทั้ง 6 อาชีพ โดยการเก็บข้อมูลแต่ละอาชีพตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแต่ละสาขาอาชีพ

อาชีพ	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
แพทย์	5,420	49
ทันตแพทย์	725	7
พยาบาล	20,200	183
วิศวกร	7,953	72
นักบัญชี	9,132	83
สถาปนิก	385	3
รวม	43,815	397

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เลือกเป้าหมายที่เป็นแรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดการผลักดันและดึงดูด ความรู้ความเข้าใจ และแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปประกอบอาชีพในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

2. สร้างแบบสอบถามขึ้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนนำเสนอต่อประธาน และกรรมการ เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะเพิ่มเติม ปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วเกิดความเข้าใจง่าย ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4. นำเสนอต่อประธาน และกรรมการ ตรวจสอบแล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัก (Cronbach) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549 : 34 - 35)

5. นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขโดยสมบูรณ์แล้วไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษานี้ ประกอบด้วยคำถามประเภทต่าง ๆ โดยเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะทั้งเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) รวม 6 ข้อ ได้แก่

- 1.1 เพศ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 1.2 อายุ เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1.3 อาชีพ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 1.4 ระดับการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1.5 รายได้ต่อเดือน ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1.6 สถานภาพ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open - Ended Question) โดยใช้คำถามแบบที่มีคำตอบให้เลือกตอบ 2 ทาง จำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ โดยเลือกตอบว่าใช่ หรือไม่ใช่ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ

ตอบใช่ มีคะแนนเท่ากับ 1

ตอบไม่ใช่ มีคะแนนเท่ากับ 0

ส่วนที่ 4 แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้คำถามปลายปิด (Closed - Ended Question) คำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณ โดยใช้สูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (พัชกานต์ โปธิเบญจกุล, 2550 : 67)

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ตารางที่ 3.4 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนค่าเฉลี่ย	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดัน และดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงานเสรี	แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไป ทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน
4.21 – 5.00	มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดมากที่สุด	มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดมาก	มีระดับการตัดสินใจมาก
2.61 – 3.40	มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดปานกลาง	มีระดับการตัดสินใจปานกลาง
1.81 – 2.60	มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดน้อย	มีระดับการตัดสินใจน้อย
1.00 – 1.80	มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดน้อยที่สุด	มีระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้จาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 397 คน โดยผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูล จากการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 4 แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยเลือกใช้สถิติ ดังนี้

2.1 สมมติฐานที่ 1 แรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวน 2 กลุ่ม โดย Independent Samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (กัลยา วาณิช-บัญชา, 2546 : 135) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance/ANOVA) ใช้ในการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ในกรณีที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยวิธีเชฟเฟเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

2.3 สมมติฐานที่ 3 ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับมีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (จูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 316)

ถ้าค่า r เป็น ลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่า r เป็น บวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (จูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 316)

ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 ถึง 0.90) ถือว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (สูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30 ถึง 0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0 (ประมาณ 0.30 หรือ ต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 397 คน ในที่นี้จะกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล ลำดับชั้นการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ไว้ในการแปลความหมาย ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t-Distribution)
F	แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-Distribution)
P	แทน สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากร (Paired t-test)
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig.	แทน นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
R	แทน ค่าความสัมพันธ์
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 4 แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หลังการเปิดเสรีทางการค้า

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=397)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	129	32.5
หญิง	268	67.5
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	59	14.9
26 - 35 ปี	208	52.4
36 - 45 ปี	108	27.2
มากกว่า 45 ปี	22	5.5
สถานภาพ		
โสด	240	60.5
สมรส, อยู่ด้วยกัน	153	38.5
หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่	4	1.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=397)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	256	64.5
ปริญญาโท	141	35.5
ปริญญาเอก	0	0
อาชีพ		
วิศวกร	72	18.1
พยาบาล	183	46.1
สถาปนิก	3	0.8
นักบัญชี	83	20.9
แพทย์	49	12.3
ทันตแพทย์	7	1.8
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	66	16.6
20,001 - 40,000 บาท	196	49.4
40,001 - 60,000 บาท	90	22.7
60,001 บาทขึ้นไป	45	11.3

จากตารางที่ 4.1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 และส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 26 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุ น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และอายุ มากกว่า 45 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส อยู่ด้วยกัน จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และปริญญาเอก ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

อาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพ พยาบาล มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาคือ นักบัญชี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 วิศวกร จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 แพทย์ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ทันตแพทย์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และสถาปนิก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท มากที่สุด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 60,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.4

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวม

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยผลักดัน	3.64	0.65	มาก
ปัจจัยดึงดูด	4.19	0.68	มาก
รวม	3.91	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยดึงดูด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ปัจจัยผลักดัน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ปัจจัยผลักดัน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความไม่มั่นคงทางการเมืองทำให้ไม่มีผู้ลงทุนเพิ่มขึ้น	3.63	1.12	มาก
2. ตำแหน่งงานภายในประเทศมีไม่เพียงพอกับความต้องการ	3.49	0.95	มาก
3. เศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ	3.81	0.93	มาก
4. การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ	3.93	0.92	มาก
5. คนในครอบครัวส่งเสริมให้เดินทาง	3.36	1.26	ปานกลาง
รวม	3.64	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความคิดเห็นกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ เศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ความไม่มั่นคงทางการเมืองทำให้ไม่มีผู้ลงทุนเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตำแหน่งงานภายในประเทศมีไม่เพียงพอกับความต้องการ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และคนในครอบครัวส่งเสริมให้เดินทาง อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ปัจจัยดึงดูด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เชื่อว่าทำงานต่างประเทศจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น	4.35	0.85	มากที่สุด
2. พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย	4.25	0.88	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น	3.94	1.01	มาก
4. มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานพร้อมกว่า ในประเทศไทย	4.07	0.98	มาก
5. ต้องการตำแหน่งงานที่ดีขึ้นหลังจากกลับมาอยู่ ประเทศไทย	4.35	0.89	มากที่สุด
รวม	4.19	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความคิดเห็นกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เชื่อว่าทำงานต่างประเทศจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และต้องการตำแหน่งงานที่ดีขึ้นหลังจากกลับมาอยู่ประเทศไทย อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานพร้อมกว่าในประเทศไทย อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงาน	ใช่	ไม่ใช่
1. อาเซียน เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้น โดยมีสมาชิกผู้เริ่มก่อตั้ง 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย	266 (67.0)	131 (33.0)
2. ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน	259 (65.2)	138 (34.8)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงาน	ใช่	ไม่ใช่
3. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค เป็นแผนงานที่จะส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของสมาชิกและลดช่องว่างของระดับการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่าและใหม่และการสนับสนุนการพัฒนา SMEs	340 (85.6)	57 (14.4)
4. ประเทศไทยเป็นผู้ประสานงานหลักในการเปิดเสรีสินค้าและบริการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว และเทคโนโลยีสารสนเทศ	218 (54.9)	179 (45.1)
5. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี หากมีความสามารถและผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้ ก็จะเข้าไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศได้อย่างเสรี	348 (87.7)	49 (12.3)
6. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีมีทั้งหมด 6 อาชีพ ได้แก่ วิศวกร พยาบาล สถาปนิก แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี	201 (50.6)	196 (49.4)
7. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีดังกล่าว เป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือและต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) ของอาเซียน	331 (83.4)	66 (16.6)
8. การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market and Single Production Base) โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้าบริการ การลงทุนและเงินลงทุน เท่านั้น	180 (45.3)	217 (54.7)

จากตารางที่ 4.5 ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

อาเซียน เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้น โดยมีสมาชิกผู้ริ่ก่อตั้ง 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบใช่ มากที่สุด จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และตอบไม่ใช่ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบใช่ มากที่สุด จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 และตอบไม่ใช่ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค เป็นแผนงานที่จะส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของสมาชิกและลดช่องว่างของระดับการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่าและใหม่ และการสนับสนุนการพัฒนา SMEs กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบใช่ มากที่สุด จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 และตอบไม่ใช่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

ประเทศไทยเป็นผู้ประสานงานหลักในการเปิดเสรีสินค้าและบริการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวและเทคโนโลยีสารสนเทศกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบใช่ มากที่สุด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 และตอบไม่ใช่ จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี หากมีความสามารถและผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้ ก็จะเข้าไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศได้อย่างเสรีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบใช่ มากที่สุด จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 และตอบไม่ใช่ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีมีทั้งหมด 6 อาชีพ ได้แก่ วิศวกร พยาบาล สถาปนิก ทันตแพทย์ แพทย์และนักบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบใช่ มากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และตอบไม่ใช่ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีดังกล่าว เป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือและต้องมียุทธศาสตร์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) ของอาเซียนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบใช่ มากที่สุด จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 83.4 และตอบไม่ใช่ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6

การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market and Single Production Base) โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและเงินลงทุน เท่านั้นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบไม่ใช่ มากที่สุด จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 และตอบใช่ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	จำนวน (คน) (n=397)	ร้อยละ
น้อย	113	28.9
ปานกลาง	195	49.1
มาก	89	22.4

จากตารางที่ 4.6 ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาคือ ระดับน้อย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และระดับมาก จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

ตอนที่ 4 แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แนวโน้มการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อประกอบ การตัดสินใจ	4.11	0.84	มาก
2. บุคคลในครอบครัว	3.93	1.09	มาก
3. เพื่อน / ผู้ร่วมงาน	3.21	0.89	ปานกลาง
4. บริษัท / ที่ทำงาน	3.71	1.14	มาก
5. ตัดสินใจเอง	4.46	0.67	มากที่สุด
6. ท่านมีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า	3.12	1.06	ปานกลาง
รวม	3.76	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.7 แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัดสินใจเอง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อประกอบ การตัดสินใจ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 บุคคลในครอบครัว อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 บริษัท / ที่ทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เพื่อน/ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และมีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

ตารางที่ 4.8 จำนวนร้อยละของแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่จะไปทำงาน		
1- 3 ปี	202	50.9
4 - 6 ปี	136	34.3
7 - 9 ปี	27	6.8
10 ปีขึ้นไป	32	8.1
ประเทศที่ไปทำงาน		
อินโดนีเซีย	2	0.5
มาเลเซีย	27	6.8
ฟิลิปปินส์	2	0.5
สิงคโปร์	254	64.0
บรูไน	32	8.1
เวียดนาม	45	11.3
ลาว	26	6.5
พม่า	6	1.5
กัมพูชา	3	0.8

จากตารางที่ 4.8 แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ระยะเวลาที่จะเดินทางไปทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานภายในระยะเวลา 1- 3 ปี มากที่สุด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือ เดินทางภายในระยะเวลา 4 - 6 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 เดินทางภายในระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และเดินทางภายในระยะเวลา 7 - 9 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

ประเทศที่กลุ่มตัวอย่างประสงค์จะไปทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสงค์จะไปทำงานคือ ประเทศสิงคโปร์ มากที่สุด จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือ เวียดนาม จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 บรูไน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 มาเลเซีย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ลาว จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 พม่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 กัมพูชา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 อินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน หลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t - value	Sig.
การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ	ชาย	129	4.16	0.79	0.818	0.414
	หญิง	268	4.09	0.86		
บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ	ชาย	129	3.90	0.59	1.540	0.124
	หญิง	268	3.80	0.61		
การตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ชาย	129	3.15	0.94	0.409	0.683
	หญิง	268	3.10	1.12		

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตาม เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง

การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่ม
 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
 หลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	อายุ	N	Mean	S.D.	F	Sig.
การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ	น้อยกว่า 25 ปี	59	3.97	0.89	1.105	0.347
	26 - 35 ปี	208	4.15	0.84		
	36 - 45 ปี	108	4.16	0.80		
	มากกว่า 45 ปี	22	3.95	0.79		
	รวม	397	4.11	0.84		
บุคคลที่มีอิทธิพลในการ ตัดสินใจ	น้อยกว่า 25 ปี	59	3.87	0.57	0.829	0.478
	26 - 35 ปี	208	3.86	0.62		
	36 - 45 ปี	108	3.76	0.62		
	มากกว่า 45 ปี	22	3.76	0.51		
	รวม	397	3.83	0.61		
การตัดสินใจย้ายไปทำงาน ในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	น้อยกว่า 25 ปี	59	3.15	1.14	1.714	0.164
	26 - 35 ปี	208	3.17	1.03		
	36 - 45 ปี	108	3.09	1.02		
	มากกว่า 45 ปี	22	2.64	1.29		
	รวม	397	3.12	1.06		

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไป
 ทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตาม อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มี
 แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง
 การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่ม
 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	สถานภาพ	N	Mean	S.D.	F	Sig.
การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ	โสด	240	4.10	0.84	1.343	0.262
	สมรส อยู่ด้วยกัน	153	4.16	0.82		
	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	4	3.50	0.57		
	รวม	397	4.11	0.83		
บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ	โสด	240	3.83	0.61	0.125	0.883
	สมรส อยู่ด้วยกัน	153	3.82	0.59		
	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	4	3.68	0.74		
	รวม	397	3.83	0.60		
การตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	โสด	240	3.13	1.04	0.129	0.879
	สมรส อยู่ด้วยกัน	153	3.08	1.10		
	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	4	3.25	0.50		
	รวม	397	3.12	1.06		

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตาม สถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตัวแปร	ระดับการศึกษาสูงสุด	n	\bar{X}	S.D.	t - value	Sig.
การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ	ปริญญาตรี	256	4.09	0.86	-0.881	0.379
	ปริญญาโท	141	4.16	0.78		
บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ	ปริญญาตรี	256	3.80	0.63	-1.166	0.244
	ปริญญาโท	141	3.88	0.56		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S.D.</i>	<i>t - value</i>	<i>Sig.</i>
	สูงสุด					
การตัดสินใจย้ายไปทำงานใน	ปริญญาตรี	256	3.05	1.07	-1.549	0.122
กลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ	ปริญญาโท	141	3.23	1.05		
อาเซียน						

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตาม ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามอาชีพ

ตัวแปร	อาชีพ	<i>N</i>	Mean	<i>S.D.</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ	วิศวกร	72	4.21	0.77	0.795	0.554
	พยาบาล	183	4.08	0.87		
	สถาปนิก	3	4.33	1.16		
	นักบัญชี	83	4.04	0.86		
	แพทย์	49	4.24	0.72		
	ทันตแพทย์	7	3.86	0.90		
	รวม		397	4.11		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ตัวแปร	อาชีพ	N	Mean	S.D.	F	Sig.
บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ	วิศวกร	72	3.92	0.59	1.433	0.211
	พยาบาล	183	3.80	0.60		
	สถาปนิก	3	3.42	0.52		
	นักบัญชี	83	3.76	0.67		
	แพทย์	49	3.96	0.54		
	ทันตแพทย์	7	3.86	0.43		
	รวม		397	3.83		
การตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	วิศวกร	72	3.07	0.88	0.661	0.654
	พยาบาล	183	3.12	1.14		
	สถาปนิก	3	3.67	1.53		
	นักบัญชี	83	3.01	1.03		
	แพทย์	49	3.27	1.08		
	ทันตแพทย์	7	3.43	0.98		
	รวม		397	3.12		

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตาม อาชีพ พบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
การเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	66	3.95	0.90	1.873	0.134
	20,001 - 40,000 บาท	196	4.09	0.85		
	40,001 - 60,000 บาท	90	4.18	0.79		
	60,001 บาทขึ้นไป	45	4.31	0.73		
	รวม	397	4.11	0.84		
บุคคลที่มีอิทธิพล ในการตัดสินใจ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	66	3.85	0.62	0.253	0.859
	20,001 - 40,000 บาท	196	3.81	0.62		
	40,001 - 60,000 บาท	90	3.84	0.59		
	60,001 บาทขึ้นไป	45	3.88	0.55		
	รวม	397	3.83	0.61		
การตัดสินใจย้าย ไปทำงานในกลุ่ม ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	66	3.12	0.89	0.796	0.497
	20,001 - 40,000 บาท	196	3.16	1.08		
	40,001 - 60,000 บาท	90	3.13	1.00		
	60,001 บาทขึ้นไป	45	2.89	1.32		
	รวม	397	3.12	1.06		

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า					
	การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ		บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ		การตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	
	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig.
รวมปัจจัยผลักดัน	0.153	0.002**	0.008	0.872	0.061	0.228

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า					
	การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ		บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ		การตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	
	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig.
รวมปัจจัยดึงดูด	0.100	0.047*	0.093	0.065	0.114	0.023*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 3 ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับมีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

	แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า					
	การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ		บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ		การตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	
ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig.
รวมความรู้ความเข้าใจ	-0.084	0.093	-0.011	0.826	0.043	0.390

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ใน การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.825 ซึ่งตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้คั้งนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานคร เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถสรุปผลการศึกษาได้คั้งนี้

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 - 35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี มีอาชีพ พยาบาล และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากการศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญเห็นกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ อยู่ในระดับมาก ความไม่มั่นคงทางการเมือง ทำให้ไม่มีผู้ลงทุนเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานภายในประเทศมีไม่เพียงพอกับความต้องการ อยู่ในระดับมาก และคนในครอบครัวส่งเสริมให้เดินทาง อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง

ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เชื่อว่าทำงานต่างประเทศจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และต้องการตำแหน่งงานที่ดีขึ้นหลังจากกลับมาอยู่ประเทศไทย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย อยู่ในระดับมากที่สุด มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานพร้อมกว่าในประเทศไทย อยู่ในระดับมาก และได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากการศึกษาความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบใช้ในเรื่อง อาเซียน เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้น โดยมีสมาชิกผู้เริ่มก่อตั้ง 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค เป็นแผนงานที่จะส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของสมาชิกและลดช่องว่างของระดับการพัฒนา ระหว่างสมาชิกเก่าและใหม่ และการสนับสนุนการพัฒนา SMEs ประเทศไทยเป็นผู้ประสานงานหลักในการเปิดเสรีสินค้าและบริการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว และเทคโนโลยีสารสนเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี หากมีความสามารถและผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้ ก็จะเข้าไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศได้อย่างเสรี การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีมีทั้งหมด 6

อาชีพ ได้แก่ วิศวกร พยาบาล สถาปนิก แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีดังกล่าว เป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือและต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) ของอาเซียน แต่เรื่องการเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market and Single Production Base) โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและเงินลงทุนเท่านั้นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบไม่ใช่

ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญเห็นกับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัดสินใจเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อประกอบ การตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก บุคคลในครอบครัว อยู่ในระดับมาก เพื่อน / ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หลังการเปิดเสรีทางการค้า อยู่ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเดินทางไปทำงานภายในระยะเวลา 1-3 ปี และจะไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สถานภาพที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการ

ตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. อาชีพที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมภาพรวม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมภาพรวม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 3 ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับมีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานคร เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

แนวโน้มการตัดสินใจการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความคิดเห็นกับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัดสินใจเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อประกอบ การตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก บุคคลในครอบครัว อยู่ในระดับมาก เพื่อน / ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า อยู่ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่มีแนวโน้มในระยะเวลาการไปทำงาน 1-3 ปี และจะไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ เนื่องจาก กลุ่มการค้าเสรีกลุ่มอาเซียน ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในเชิงบวกทางภาคการผลิตและด้านแรงงาน นำไปสู่ความต้องการของกลุ่มประเทศอาเซียนในการเพิ่มแรงงานทั้งที่ไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศกลุ่มสมาชิกมากขึ้น เช่น สิ่งทอ อุตสาหกรรมยาง เครื่องประดับ ซึ่งจะส่งผลให้อัตรการจ้างงานที่มีสูงขึ้น นอกจากนี้ ทำให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือของคนให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และทำให้คุณภาพในการดำเนินชีวิตสูงขึ้นด้วย ด้านแรงงานที่มีฝีมือและแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น การเปิดเสรีทางการค้าจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจ

ขนาดกลางและขนาดใหญ่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร ภูมิแสน โศตร (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัด มหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย มากที่สุด คือ ค่าจ้างและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ รองลงมาคือ ภาระหนี้สิน สวัสดิการที่คาดว่าจะได้รับการ ชักชวนจากญาติพี่น้องคนรู้จัก การว่างงาน ประสบการณ์ที่จะได้รับ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ ค่านิยมต้องการ ฝึกทักษะและข้อมูลข่าวสาร มีผลต่อการตัดสินใจเพื่อจะไปทำงานในต่างประเทศน้อยที่สุด ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานที่สำคัญ คือ สถานการณ์ของประเทศต้นทางยังคงมีปัจจัยผลักดันให้มีการ อพยพแรงงานสูง รัฐบาลไทยยังขาดนโยบายและมาตรการระยะสั้น ระยะยาว ในการป้องกันและ แก้ไขปัญหา กฎหมายคนเข้าเมืองไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศ อาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งในเชิงประชากรศาสตร์ทฤษฎีการย้ายถิ่นของลี (Lee, 1966) เป็นทฤษฎีที่ถูกนำไปเป็นแนวทางว่าการย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยในถิ่นต้นทาง ปัจจัยในถิ่นปลายทาง ปัจจัยหรืออุปสรรคที่อยู่ระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่น ปลายทาง และปัจจัยด้านบุคคล โดยการย้ายถิ่นเป็นผลจากการเปรียบเทียบปัจจัยในถิ่นต้นทางและถิ่น ปลายทาง จากการตอบสนองปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทางและปัจจัยดึงดูดในถิ่นปลายทาง ผลจาก การศึกษาในงานวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยในการตัดสินใจย้ายไปทำงานใน ต่างประเทศ ซึ่งในงานวิจัยของ ภูเขียว จันทร์สมบูรณ์ (2549) ศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ใน การย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัจจัยดึงดูดโดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามอายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามอาชีพและเมืองที่อาศัยอยู่ การเปรียบเทียบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัจจัยผลักดันโดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามรายได้ ประสบการณ์ไปทำงานในประเทศไทย ระดับการศึกษา อาชีพ และเมืองที่อาศัยอยู่

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจัยผลักดัน ภาพรวม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงาน ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ แต่ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจัยดึงดูด ภาพรวม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงาน ในเรื่อง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงผลักดันและแรงดึงดูด (Lee, 1966) ที่กล่าวว่าแรงผลักดันและแรงดึงดูดทางมนุษย์ เป็นแรงที่ได้มาจากการควบคุมเกี่ยวกับสังคมและศักยภาพระหว่างบุคคล นั่นก็คือทรัพยากรมนุษย์ของที่สามารถแสดงออกถึงแรงประเพณี โดยคิดการสรุปบทบาทของการเป็นมนุษย์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ความสามารถระหว่างบุคคลต่าง ๆ เทคนิคการจูงใจที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือได้ ในฐานะที่เป็นกลไกของมนุษย์ ต้องจัดเตรียม การสนับสนุน การกระตุ้น และโอกาสของความเจริญงอกงามให้ผู้อื่น ซึ่งเป็นการยากที่จะจินตนาการถึงการดำเนินการให้มีการตัดสินใจอย่างเหมาะสม โดยปราศจากการมีแรงผลักดันของมนุษย์อย่างเข้มแข็งในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เน้นการเป็นเกี่ยวกับมนุษย์ และความต้องการของบุคคล ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่จำเป็นและไม่ควรปล่อยปละละเลย เพราะจะทำให้เกิดปัญหาในการตัดสินใจต่อมาได้ การที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะเลือกตัดสินใจประการใดสูง และมนุษย์ผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนั้นเองก็มีแรงจูงใจที่สูงต่อการตัดสินใจ คือสิ่งที่ต้องกำหนดก่อนการตัดสินใจเลือกให้มีคุณภาพ และบุคคลเองจะต้องกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนามนุษย์

ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม ความรู้ความเข้าใจการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า ในการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ความรู้ความเข้าใจ เป็นความทรงจำในเรื่องราว ข้อเท็จจริงรายละเอียดต่าง ๆ และความสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้คัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้น ๆ ได้ อย่างมีเหตุผล และความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและรวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่ง

สอดคล้องกับ อุดลย์ จาตุรงคกุล (2518 : 93) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติเกี่ยวกับ โครงสร้างของความเข้าใจ ที่เป็นหลักอยู่ 3 ประการคือ 1.การทำให้เกิดความแตกต่าง (differentiation) หมายถึง ความเด่นของ องค์ประกอบต่าง ๆ หรือหน่วยต่าง ๆ ที่รวมอยู่ในชุดความเห็นต่าง ๆ ซึ่งบุคคลรักษาไว้ทำให้บุคคล เป็นผู้ที่ “รู้อะไรมากมายหรือไม่รู้อะไรเลย” 2. ความเกี่ยวพันกัน (relatedness) หมายถึง ความเด่น ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างต่าง ๆ ของความรู้ความเข้าใจและยัง หมายถึงอิทธิพลขององค์ประกอบอื่น ๆ อีกด้วย ถ้าจะพิจารณา ในแง่พฤติกรรมของผู้บริโภคแล้ว จะ เห็นได้ดังตัวอย่าง เช่น การเลือกตราห้อยมักจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นหน้าที่ของทัศนคติต่าง ๆ ของ ผู้บริโภคที่มีต่อตราห้อยดังกล่าว (ความรู้ความเข้าใจ) และ 3. การรวมกัน (Integration) หมายถึง ขอบเขตการดึงดูเข้าหากันหรือเชื่อมต่อกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของโครงสร้างของความรู้ความ เข้าใจ เพื่อให้สามารถใช้สิ่งที่รวมกันเข้าไปได้แล้วนั้นเป็นประโยชน์ในการเสาะแสวงหา ประเมินค่า และดำเนินการวิธีเกี่ยวกับข่าวสารทั้งหมดตลอดจนถึงการตัดสินใจด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยผลักดัน ผลการศึกษาพบว่า การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ เศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ ความไม่มั่นคงทางการเมืองทำให้ไม่มีผู้ลงทุนเพิ่มขึ้น และ ตำแหน่งงานภายในประเทศมีไม่เพียงพอกับความต้องการ เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังนั้น ควรมีการพิจารณาด้านการจัดสวัสดิการให้กับ ผู้ใช้แรงงาน รักษาเสถียรภาพทางการเมือง ไม่ให้เกิดความวุ่นวาย และส่งเสริมทางด้านเศรษฐกิจให้มีความเจริญเติบโต

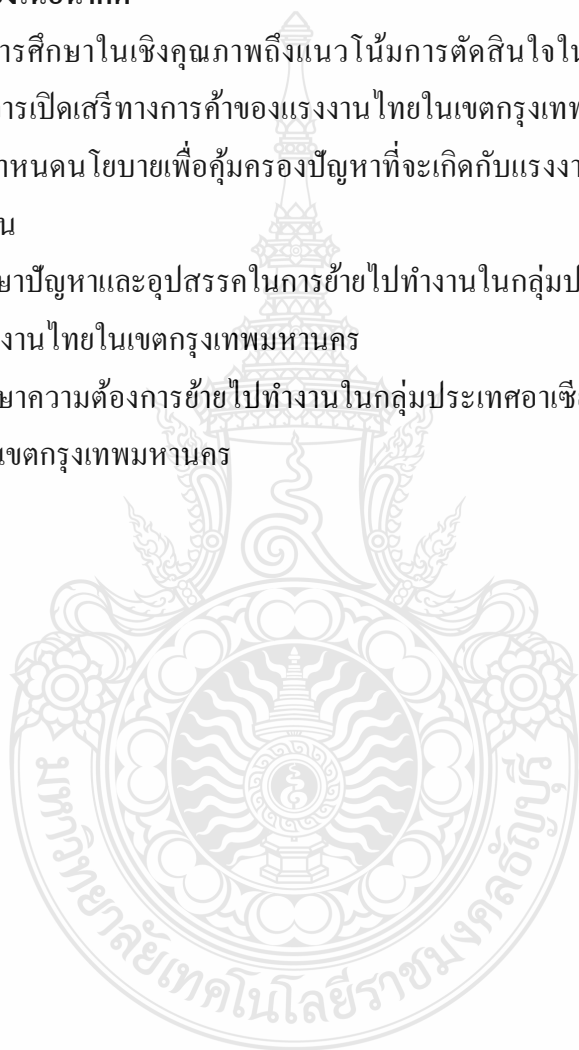
2. ปัจจัยดึงดูด ผลการศึกษาพบว่า เชื่อว่าทำงานต่างประเทศจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย และต้องการตำแหน่งงานที่ดีขึ้น หลังจากกลับมาอยู่ประเทศไทย ดังนั้น ควรมีการพิจารณารายได้สำหรับกลุ่มวิชาชีพแรงงานฝีมือ เพิ่ม สวัสดิการเพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น และผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะ ในการทำงานให้กับแรงงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำความรู้ที่ได้มา พัฒนาทักษะฝีมือของแรงงาน

3. แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผล การศึกษาพบว่า แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ใน ระดับมาก ดังนั้นควรมีการพิจารณาด้านการเตรียมความพร้อมในการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไป ทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เนื่องจากผลกระทบของการเปิดการค้าบริการเสรีมิได้

ก่อให้เกิดผลกระทบทางบวกต่อผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่อาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือ และนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างทางรายได้ และสวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่จะมีปัญหามากที่สุดในการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมกับสถานการณ์คือ กลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป (มากกว่า 40 ปี) และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือหรือผู้มีการศึกษาน้อย

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพถึงแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางให้กับรัฐบาลในการกำหนดนโยบายเพื่อคุ้มครองปัญหาที่จะเกิดกับแรงงานไทยในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาความต้องการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้าของแรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานคร



บรรณานุกรม

- กฤตญาภัค อุ่นเสรี. 2554. เอกสารความรู้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. สำนักดำรงราชานุภาพ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน ฝ่ายวิเคราะห์ตลาดแรงงาน. 2553. **เงื่อนไขเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
ในประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- _____. 2548. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. 2549. **สถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวี วงศ์พุด. 2542. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
เกษินี จุฑาวิจิตร. 2540. **การศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น**. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.
เกษม วัฒนชัย. 2544. **นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**.
Thailand Education. (พฤษภาคม).
- จักรกริช ใจดี. 2542. **ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจริญชัย ชยบรรดาศักดิ์. 2542. **สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จำนง พรายเข้มแข. 2535. **เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับการสอนซ่อมเสริม
(ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์)**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร :
เทพเนรมิต.
- ดิเรณ พงศ์มพัฒน์ และคณะ. 2544. **โครงการวิจัยผลกระทบของการเปิดการค้าเสรีต่อแรงงานไทย**.
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- นิกร ภูมิแสน โคตร. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย:
ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ (ศ.ม.). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2535. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : เจริญผล.
- เบญจมาศ ศรีทอง. 2547. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจไปทำงานที่ได้วันของแรงงานไทย.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สุภา.
- ไพศาล หวังพานิช. 2526. การวัดผลการเรียน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ภูเจียว จันทร์สมบูรณ์. 2549. การศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงาน
จากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สำนักวิทยบริการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มนตรี จุฬวัฒน์ทล. 2537. ระบบการวิจัยและพัฒนาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เขาวดี วิบูลย์ศรี. 2540. การวัดผลและการสร้างแบบสอบถามสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วสิน กลั่นจิตร. 2547. การตัดสินใจของแรงงานไทย กรณีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต.
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาดา คุปตานนท์. 2544. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2542. การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์. 2540. เทคนิคการประมวลผล. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา.
- สถิตย์ กองคำ. 2542. เทคนิคการบริหารการศึกษา : เอกสารคำสอนรายวิชา. นครราชสีมา :
โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. [เอกสารประกอบการสอน].
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2541. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 17.
กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2550. “การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต,” [ออนไลน์].
เข้าถึงได้จาก: <http://www.fap.or.th>, [สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2555]
- สภาวิศวกร. 2555. “การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต,” [ออนไลน์].
เข้าถึงได้จาก: <http://www.coe.or.th>, [สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2555]

บรรณานุกรม (ต่อ)

สภาสถาปนิก. 2555. “การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต,” [ออนไลน์].

เข้าถึงได้จาก: <http://www.act.or.th>, [สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2555]

สุภางศ์ จันทวานิช. 2541. “ระบบการเมืองการปกครอง,” ใน (In) เอกสารประกอบการประชุมเสนอ

ผลการวิจัย โครงการประเมินสถานภาพ. : สถาบันเอเชียศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

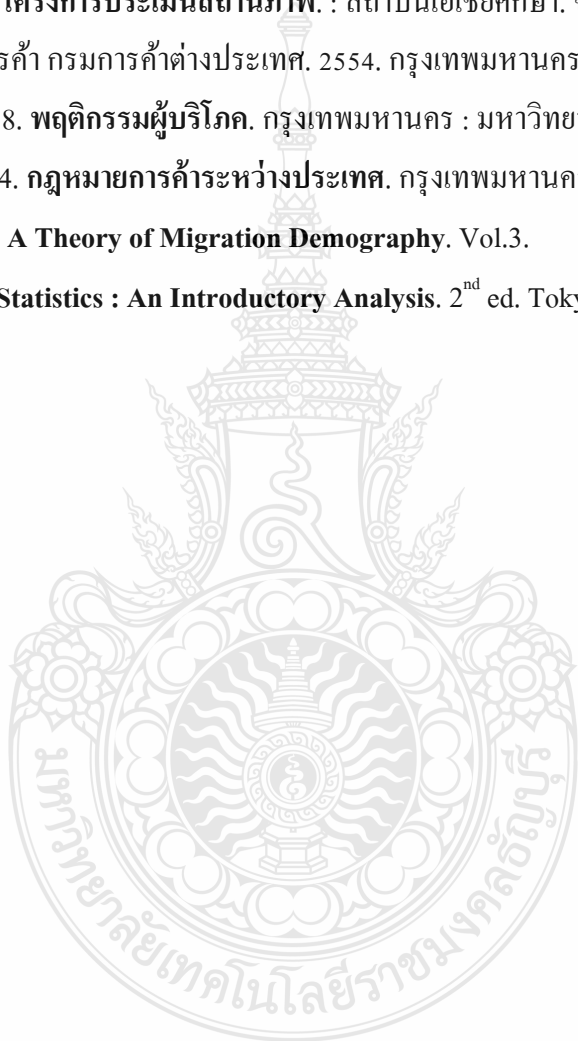
สำนักมาตรฐานการทางการค้า กรมการค้าต่างประเทศ. 2554. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงพาณิชย์.

อดุลย์ จาตุรงค์กุล. 2518. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิญา เลื่อนฉวี. 2554. กฎหมายการค้าระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.

Lee, Everette S. 1966. *A Theory of Migration Demography*. Vol.3.

Taro, Yamane. 1970. *Statistics : An Introductory Analysis*. 2nd ed. Tokyo: John Weather-hill.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานคร
เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์สำหรับการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของ นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เฉพาะงานวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 หน้า แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 3 : ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 4 : แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า

ความหมายของคำย่อ

AEC (ASEAN Economic Community) หมายถึง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีเป้าหมายส่งเสริมอาเซียนให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินลงทุนอย่างเสรี ภายในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ.2015)

MRAs (ASEAN Mutual Recognition Arrangements) คือ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันคุณสมบัตินักวิชาชีพ ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับการแสวงหาจุดยอมรับร่วมกันเรื่องคุณสมบัติของผู้ทำงานด้านบริการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นนักวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ นักบัญชี

ตอนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

26 - 35 ปี

36 - 45 ปี

มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส, อยู่ด้วยกัน

หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่

อื่น ๆ (ระบุ)

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ (ระบุ)

5. อาชีพ

วิศวกร

พยาบาล

สถาปนิก

นักบัญชี

แพทย์

ทันตแพทย์

อื่น ๆ (ระบุ)

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

20,001 – 40,000 บาท

40,001 – 60,000 บาท

60,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดน้อยที่สุด

ก. ปัจจัยผลักดัน : ข้อใดต่อไปนี้ เป็นเหตุผลที่ผลักดันให้ท่านไปทำงานในต่างประเทศ

รายละเอียดของปัจจัยผลักดัน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความไม่มั่นคงทางการเมืองทำให้ไม่มีผู้ลงทุนเพิ่มขึ้น					
2. ตำแหน่งงานภายในประเทศมีไม่เพียงพอกับความต้องการ					
3. เศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ					
4. การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ					
5. คนในครอบครัวส่งเสริมให้เดินทาง					

ข. ปัจจัยดึงดูด : ข้อใดต่อไปนี้ เป็นเหตุผลที่ดึงดูดหรือจูงใจให้ท่านไปทำงานในต่างประเทศ

รายละเอียดของปัจจัยดึงดูด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. เชื่อว่าทำงานต่างประเทศจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น					
2. พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย					
3. ได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น					
4. มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานพร้อมกว่าในประเทศไทย					
5. ต้องการตำแหน่งงานที่ดีขึ้นหลังจากกลับมาอยู่ประเทศไทย					

ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน	ความคิดเห็น	
	ใช่	ไม่ใช่
1. อาเซียน เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้น โดยมีสมาชิกผู้เริ่มก่อตั้ง 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย		
2. ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน		
3. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค เป็นแผนงานที่จะส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของสมาชิกและลดช่องว่างของระดับการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่าและใหม่ และการสนับสนุนการพัฒนา SMEs		
4. ประเทศไทยเป็นผู้ประสานงานหลักในการเปิดเสรีสินค้าและบริการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว และเทคโนโลยีสารสนเทศ		
5. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี หากมีความสามารถและผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้ ก็จะเข้าไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศได้อย่างเสรี		
6. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีมีทั้งหมด 6 อาชีพ ได้แก่ วิศวกร พยาบาล สถาปนิก แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี		
7. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีดังกล่าว เป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือและต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) ของอาเซียน		
8. การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market and Single Production Base) โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและเงินลงทุน เท่านั้น		

ตอนที่ 4 แนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

รายละเอียดของแนวโน้มการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ					
1. เพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อประกอบ การตัดสินใจ					
บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ					
2. บุคคลในครอบครัว					
3. เพื่อน / ผู้ร่วมงาน					
4. บริษัท / ที่ทำงาน					
5. ตัดสินใจเอง					
การตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
6. ท่านมีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า					

7. หากท่านมีโอกาสเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ท่านประสงค์ที่จะเดินทางไปทำงานในอีกกี่ปีข้างหน้า

1-3 ปี

4-6 ปี

7-9 ปี

10 ปีขึ้นไป

8. หากท่านมีโอกาสได้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ท่านประสงค์จะไปทำงานที่ประเทศใด

อินโดนีเซีย

มาเลเซีย

ฟิลิปปินส์

สิงคโปร์

บรูไน

เวียดนาม

ลาว

พม่า

กัมพูชา

-ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง-

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์



ผลการวิเคราะห์

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	36.1667	25.5920	.4292	.8171
A2	36.4667	25.3609	.5154	.8087
A3	36.1667	25.8678	.3962	.8204
A4	35.8667	23.1540	.6604	.7919
A5	35.8333	24.6264	.4738	.8135
A6	35.5333	26.3954	.3626	.8230
A7	35.4000	23.9034	.7060	.7900
A8	35.8333	25.7989	.3881	.8216
A9	35.7667	24.3920	.5283	.8071
A10	35.4667	24.3954	.6925	.7930

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 10

Alpha = .8248

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววิลาสินี สัตยราชา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 2 มกราคม 2520
ที่อยู่	กรุงเทพมหานคร
การศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต เอกภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ.2555 - ปัจจุบัน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

