

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยใน
ภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19



นายณัฐพล วงษ์จันทนา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาการจัดการธุรกิจและการบริการ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Affecting the Decision Work Abroad of Thai Laborers in the
Northern Region after the COVID-19 Pandemic



Mr. Nattaphon Wongchanthana

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration in Business and Hospitality Management
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19
ชื่อและนามสกุล	นายณัฐพล วงษ์จันทนา
แขนงวิชา / วิชาเอก	การจัดการธุรกิจและการบริการ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ [พิมพ์วันที่สอบได้ผลผ่านที่นี่]

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยใน
ภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19

ผู้ศึกษา นายณัฐพล วงษ์จันทร์นา รหัสนักศึกษ 2613004585

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจและการบริการ)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย
ในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 (2) เปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยใน
ภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไป
ทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป
และเคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านสำนักงานจัดหางานทั้ง 17 จังหวัดในภาคเหนือ ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่
แน่นอน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอกเครน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 384 คน สุ่มตัวอย่าง
แบบสะดวก แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามสมบูรณ์ 295 ฉบับ ทำให้ขนาดตัวอย่างเป็น 295 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่า
ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการ
วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ
หลังสถานการณ์โควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่าง
ด้านระดับการศึกษา และรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน พบว่ามีระดับการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ
หลังสถานการณ์โควิด-19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจทาง
เศรษฐกิจ และการรับรู้การทำงานต่างประเทศมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ
หลังสถานการณ์โควิด - 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมอธิบายการผันแปรของการ
ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 คิดเป็นร้อยละ 63.30

คำสำคัญ ปัจจัยด้านจิตวิทยา ทำงานต่างประเทศ แรงงานไทยในภาคเหนือ

Independent Study title: “Factors Affecting the Decision Work Abroad of Thai Laborers in the Northern Region after the COVID-19 Pandemic ”

Author: “Mr. Nattaphon Wongchanthana”; ID: “2613004585”;

Degree: Master of Business Administration in Business and Hospitality Management

Independent Study Advisor: Associate Professor Suree Khemthong, D.Eng.; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of the study were : (1) to examine the level of decision to work abroad of Thai laborers in the northern region after the COVID-19 Pandemic; (2) to compare the decision to work abroad of Thai laborers in the northern region after the COVID-19 Pandemic classified by personal factors; and (3) to analyze factors affecting the decision to work abroad of Thai laborers in the northern region after the COVID-19 Pandemic.

This study was quantitative research. The population was unknown numbers of Thai laborers in the northern region aged over 20 years and used to work abroad through 17 northern provincial employment offices. The sample size was determined by using Cochran calculation formula and obtained 384 samples. The sampling method was convenience method. After data collection process, the completed questionnaires were collected at 295 questionnaires, therefore, the exact samples were 295 samples. Research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, One-way ANOVA and multiple regression.

The results of this study revealed that (1) the level of decision to work abroad of Thai laborers in the northern region after the COVID-19 Pandemic was at the highest. (2) Thai laborers in the northern region who were different in educational background and expected monthly income, they were found different in the decision to work abroad after the COVID-19 Pandemic at statistically significant at 0.05 level. (3) Psychological factors including economic motivation and work abroad perception were found to have an impact on Thai laborers in the northern region after the COVID-19 Pandemic at statistically significant at 0.05 level, which together can predict the decision to work abroad of Thai laborers at 63.30 percent.

Keywords : Psychological Factors, Work Abroad, Thai Laborers in the Northern Region

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ เอกการจัดการธุรกิจและการบริการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุรียห์ เข็มทอง ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ กรรมการสอบร่วม ที่กรุณาสละเวลา ให้คำปรึกษาคอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจ พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาโดยตลอด จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ทางวิชาการ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ เอกการจัดการธุรกิจ และการบริการ รุ่นที่ 1 ทุกท่าน บุคลากรประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ในการศึกษาเรียนรู้ และการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และท้ายที่สุด ขอระลึกถึงความสำคัญของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ให้กับนักศึกษาทุก ๆ คน หากมีสิ่งผิดพลาด หรือบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หน่วยงาน และผู้ที่สนใจต่อไป



นายณัฐพล วงษ์จันทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	Error! Bookmark not defined.
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	Error! Bookmark not defined.
กิตติกรรมประกาศ.....	Error! Bookmark not defined.
สารบัญตาราง.....	Error! Bookmark not defined.
สารบัญภาพ	Error! Bookmark not defined.
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์การศึกษา.....	5
3. กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
4. สมมติฐานการศึกษา.....	6
5. ขอบเขตการศึกษา.....	6
6. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.....	9
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	12
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยา.....	15
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ.....	20
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	31
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	32
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19	41
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตวิทยาของแรงงานไทยในภาคเหนือ	42
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	45
4.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของ แรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	45
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตวิทยาที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงาน ต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19	58
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
1. สรุปการศึกษา.....	62
2. อภิปรายผล.....	64
3. ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	Error! Bookmark not defined.
ภาคผนวก	75
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	76
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ.....	78
ภาคผนวก ค. ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....	82
ภาคผนวก ง. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
ประวัติผู้ศึกษา.....	93

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2566.....	2
ตารางที่ 2.1 สรุปล 5 อันดับประเทศแบ่งตามภูมิภาคที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานมากที่สุด.....	21
ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม.....	35
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจ ไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19.....	41
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยจิตวิทยา ของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวม.....	42
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจทางเศรษฐกิจของแรงงานไทย ในภาคเหนือ.....	43
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจทางสังคมของแรงงานไทย ในภาคเหนือ.....	43
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของแรงงานไทยในภาคเหนือ.....	44
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของแรงงานไทยในภาคเหนือ.....	45
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด – 19 จำแนกตามเพศ.....	46
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของแรงงานไทยในภาคเหนือ.....	47
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด – 19 จำแนกตามเพศ.....	49
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานที่ตรงกับความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	51
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีความสะดวกไม่ซับซ้อน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	52
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัย มีกฎหมายรองรับแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในภาคเหนือหลังสถานการณ์โควิด - 19 จำแนกตามรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน.....	54
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานตรงกับความสามารถ จำแนกตามรายได้ที่คาดหวังต่อเดือนเป็นรายคู่.....	56
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีความสะดวกไม่ซับซ้อน จำแนกตามรายได้ที่คาดหวังต่อเดือนเป็นรายคู่.....	57
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตวิทยาที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19.....	59



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ เนื่องจากตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อการตัดสินใจของแรงงานในการย้ายที่อยู่เพื่อแสวงหาประโยชน์ และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า เช่น รายได้ สวัสดิการ สาธารณูปโภค หรือความมั่นคงในอาชีพการงาน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก จะเห็นได้ว่าจากสถานการณ์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในช่วง 2 ปี (2565 – 2566) ภายหลังจากสถานการณ์โควิด-19 คลี่คลายลง มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 135,500 คน และส่งเงินกลับเข้าประเทศผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทยมูลค่ารวมกว่า 422,430 ล้านบาท ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของภาคธุรกิจ และเป็นประเทศลำดับแรกๆ ที่ตลาดแรงงานในต่างประเทศต้องการ และติดต่อเข้ามามาก เนื่องจากแรงงานไทยมีวินัยในการทำงาน และมีทักษะฝีมือดี ทำให้โอกาสของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567)

สำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีอยู่ 5 ช่องทางด้วยกัน คือ 1) รัฐเป็นผู้จัดส่ง 2) บริษัทผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง 3) นายจ้างพาไปทำงาน 4) นายจ้างส่งไปฝึกงาน และ 5) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง ซึ่งประเทศที่คนหางานลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ สาธารณรัฐเกาหลี รองลงมา คือ ไต้หวัน ประเทศญี่ปุ่น มาเลเซีย และรัฐอิสราเอล ตามลำดับ โดยสาขาอาชีพที่คนหางานลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ อาชีพงานพื้นฐาน รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด และผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ ตามลำดับ (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน, 2567)

หากย้อนไปเมื่อปี 2560 -2561 และก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในช่วงเดือน มกราคม – เดือนตุลาคม ในปี พ.ศ. 2562 ยังมีแรงงานไทยจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีรายได้ที่มากขึ้น สามารถเลี้ยงดูครอบครัวและยกระดับฐานะของตนเองให้พ้นจากความยากจนได้ ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ แต่สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ยังทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2563 - 2564 ส่งผลให้เกิดมาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้แก่ การลดการเดินทาง การเข้าออกพื้นที่ การปิดสนามบิน การใช้มาตรการ Social Distancing มีการปิดสถานที่ ปิดสถานการค้า และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ปิดเมือง ฯลฯ ส่งผลกระทบไปถึงการชะงักงันของเศรษฐกิจการค้า การทำงานผลิต และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง โรงแรม ร้านอาหาร รวมไปถึงการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจจำนวนมากต้องหยุดกิจการ หรือทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2566) ซึ่งส่งผลให้ความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ ค่อย ๆ หดตัวลง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 - 2564 และค่อย ๆ ฟื้นตัวกลับในปี พ.ศ. 2565 - 2566 มีจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น เมื่อเทียบกับยอดในปี พ.ศ. 2560 ถึง 2562 ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 ดังจะเห็นได้จากจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2560 – 2566 ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2566

จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปีพ.ศ. 2560 – 2566								
ปี	พ.ศ.	พ.ศ.	พ.ศ.	พ.ศ.	พ.ศ.	พ.ศ.	พ.ศ.	รวม
จำนวน	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	ทั้งหมด
แรงงานไทย	62,736	61,835	58,826	28,997	32,916	67,947	67,553	542,083

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน (2567)

หลังจากสถานการณ์โควิด-19 คลี่คลายลง ภาครัฐมุ่งส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายมาโดยตลอด และตั้งเป้าปี พ.ศ. 2567 ขยายตลาดแรงงาน 100,000 อัตรา ล่าสุดมีความคืบหน้าจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศไปแล้ว จำนวน 60,769 คน และเพื่อเดินหน้านำตามเป้าหมาย ทิศทางปีนี้จะมุ่งเน้นไปที่ “มาตรการรักษาตลาดแรงงานเดิม” ในประเทศที่มีการจัดส่งแรงงานไทยอยู่แล้ว โดยการสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มแรงจูงใจการจ้าง

แรงงานไทยของนายจ้าง เพื่อเพิ่มจำนวนความต้องการรับแรงงานไทย การกระชับความสัมพันธ์ทั้งภาครัฐ และภาคีเครือข่ายภาคเอกชนระหว่างประเทศ เพื่อนำไปสู่การจัดทำบันทึกความเข้าใจด้านการจัดส่งแรงงานร่วมกัน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ รวมถึงมีรายได้ที่มั่นคง ทั้งนี้ รัฐบาลพร้อมสนับสนุนและส่งเสริมให้แรงงานคุณภาพของไทยไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายมีสวัสดิการรองรับ ซึ่งจะเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยได้มีรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิต และยังเป็นการนำความรู้และเทคโนโลยีที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศกลับมาพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง (คณะโฆษก รัฐบาลไทย, 2567) และกรมการจัดหางานเตรียมแผนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อตอบรับนโยบายของภาครัฐ โดยมุ่งเน้นส่งเสริมรักษาการจ้างงานในตลาดแรงงานเดิม ควบคู่ไปกับการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีความต้องการจ้างแรงงานในตำแหน่งที่กำลังขาดแคลน หรือประเทศที่มีแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และตั้งเป้าหมายจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานแถบเอเชียมากที่สุด รวมจำนวน 72,000 คน ได้แก่ ไต้หวัน จำนวน 20,300 คน รองลงมาคือ อิสราเอล จำนวน 7,700 คน สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 7,500 คน ญี่ปุ่น และสวีเดน มีเป้าหมายจัดส่งจำนวนเท่ากันที่จำนวน 6,000 คน และมาเลเซีย จำนวน 4,000 คน รองลงมาคือแถบยุโรป จำนวน 14,000 คน ตะวันออกกลาง จำนวน 10,500 คน อเมริกาเหนือ จำนวน 1,800 คน แอฟริกา จำนวน 1,100 คน อเมริกาใต้ ออสเตรเลีย และโอเชียเนีย จำนวน 600 คน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน, 2567)

จากเหตุผลที่ตลาดแรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศเสมอมา แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้ความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศหดตัวลง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 - 2564 และค่อย ๆ ฟื้นตัวกลับในปี พ.ศ. 2565 - 2566 มีจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปต่างประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เมื่อเทียบกับยอดในปี พ.ศ. 2560 ถึง 2562 ก่อนเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 และภาครัฐมุ่งส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายมาโดยตลอด เมื่อล่าสุดมีความคืบหน้าจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศไปแล้ว จำนวน 60,769 คน ซึ่งกรมการจัดหางานเตรียมแผนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเพื่อตอบรับนโยบายของภาครัฐ โดยมุ่งเน้นส่งเสริมรักษาการจ้างงานในตลาดแรงงานเดิม ควบคู่ไปกับการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีความต้องการจ้างแรงงานในตำแหน่งที่กำลังขาดแคลน หรือประเทศที่มีแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ดังนั้นการกำหนัดหางานนอกจากจะมีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำของประชาชน ซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนัดหางานและจัดหางานนัดพบแรงงาน เพื่อสนองตอบให้กับผู้ที่ต้องการสมัครงาน และแนะแนวอาชีพให้กับนักเรียน ประชาชน บุคคลทั่วไป รวมถึงแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้ คือการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ซึ่งนอกจากการกำหนัดทำข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพแล้ว การตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงเป็นสิ่งสำคัญ และเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้อย่างครอบคลุม กรมการกำหนัดหางานควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นแรงผลักดันหรือจูงใจให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตลาดแรงงานที่สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความต้องการของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างเหมาะสม และเพื่อไม่ให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน หรือแรงงานล้นตลาดมากเกินไป (ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรมกำหนัดหางาน, 2565)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิทยา พบว่าการที่บุคคลโดยทั่วไปจะตัดสินใจกระทำสิ่งใด มักจะมีปัจจัยจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ และทัศนคติเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดกระบวนการตัดสินใจกระทำสิ่งใด ๆ ขึ้นหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิม (อรพิน สติรมน, 2562) และพิรพล จีระปฐมสกุล (2563) ได้กล่าวถึงปัจจัยจิตวิทยาด้านแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ และแรงจูงใจทางสังคม มีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่น เช่น ย้ายถิ่นเพื่อมาหางานทำ เพื่อได้รับค่าแรงที่ดีกว่า หรือเพื่อไปอยู่กับครอบครัว เป็นต้น

ผู้ศึกษาในฐานะนักวิชาการแรงงาน กลุ่มส่งเสริมการมีงานทำ ฝ่ายงานต่างประเทศ ประจำสำนักงานกำหนัดหางานจังหวัดพิจิตร ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบในการตรวจสอบการเดินทางของแรงงานไทยที่จะเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศ มีความสนใจศึกษาถึงสาเหตุปัจจัยจิตวิทยาที่เป็นแรงผลักดัน หรือดึงดูดใจให้แรงงานไทยอยากไปทำงานที่ต่างประเทศ โดยเลือกศึกษาแรงงานไทยในภาคเหนือ เพราะเนื่องจากผู้ศึกษาปฏิบัติงานในจังหวัดพิจิตรซึ่งเป็นหนึ่งใน 17 จังหวัดของภาคเหนือ และเพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่กรมกำหนัดหางาน และแรงงานไทยในภาคเหนือ ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19

2.2 เพื่อศึกษาการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ปัจจัยจิตวิทยามีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ที่คาดหวังต่อเดือน 5) ตำแหน่งงานที่ต้องการทำในต่างประเทศ 6) ประเทศที่เคยเดินทางไปทำงาน

2) ปัจจัยจิตวิทยา ได้แก่ 1) แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ 2) แรงจูงใจทางสังคม 3) การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ และ 4) ทศนคติ

5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป และกำลังจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านสำนักงานจัดหางานทั้ง 17 จังหวัดในภาคเหนือ

5.2.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป และกำลังจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านสำนักงานจัดหางานทั้ง 17 จังหวัดในภาคเหนือ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร ด้วยสูตรของคอคแรน (W.G. Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ +/- 5%

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะแรงงานไทยในภาคเหนือ มีจำนวนทั้งหมด 17 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย น่าน พะเยา เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน แพร่ ลำปาง ลำพูน ตาก อุตรดิตถ์ พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ พิจิตร กำแพงเพชร นครสวรรค์ และอุทัยธานี

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา และเก็บข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2566 ถึง เดือนสิงหาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง การตัดสินใจในการเลือกไปทำงานที่ต่างประเทศ ของแรงงานไทยในภาคเหนือ โดยพิจารณาจากข้อมูล และทางเลือกที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

6.2 แรงงานไทย (Thai Laborers) หมายถึง ประชาชนคนไทยในภาคเหนือทั้งเพศชาย และหญิง ที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ และได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศแบบถูกกฎหมาย

6.3 สถานการณ์โควิด-19 (COVID-19 Pandemic) หมายถึง การระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 (COVID-19) กระจายไปหลายส่วนของโลก ทำให้ทุกประเทศเร่งรัดการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค จึงส่งผลให้เกิดมาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อโดยการกักบริเวณผู้ติดเชื้อ การปิดสนามบิน ปิดเมือง ร้านค้า และอุตสาหกรรมต่าง ๆ จนกระทบไปถึงการชะงักงันของเศรษฐกิจทั่วโลก

6.4 ทำงานต่างประเทศ (Working Abroad) หมายถึง การเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีความต้องการแรงงานไทยไปทำงาน เพื่อแลกค่าตอบแทน ที่พัก และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งมีงานหลากหลายอาชีพให้เลือก เช่น ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และต้องเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

6.5 ปัจจัยจิตวิทยา (Psychology) หมายถึง กระบวนการภายในจากอารมณ์ ความรู้สึก ความจำ การคิด การวิเคราะห์ และประสบการณ์ ซึ่งการที่บุคคลโดยทั่วไปจะตัดสินใจกระทำสิ่งใด มักจะมีปัจจัยจิตวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้อง และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

6.5.2 แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ (Economic) หมายถึง สภาพเศรษฐกิจอันเป็นสาเหตุสำคัญที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เช่น การได้ทำงาน และมีสวัสดิการที่ดี หรือมีค่าตอบแทน และมีหน้าที่การงานที่ดีกว่า

6.5.1 แรงจูงใจทางสังคม (Social) หมายถึง ความต้องการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น หรือความต้องการเป็นที่ยอมรับและเป็นที่รักของผู้อื่น เช่น การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เพราะบุคคลในครอบครัว หรือญาติพี่น้องชักชวน หรือมีเพื่อนไปทำงานด้วยกันที่ต่างประเทศ เป็นต้น

6.5.3 ปัจจัยการรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ (Perception) หมายถึง การเปิดรับข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ ตามความรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล หรือการเลือกรับเฉพาะข้อมูลที่สนใจ หรือตามความเชื่อ และทัศนคติของแต่ละบุคคล

6.5.4 ปัจจัยทัศนคติ (Attitude) หมายถึง การแสดงออกถึงที่สะท้อนมาจากภายใน ถึงความรู้สึกชอบ ฟังพอใจ ชัดแย้ง หรือการคล้อยตามของตัวบุคคล และสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งอาจเกิดการเล็งเห็นถึงคุณค่า ประโยชน์ หรือเกิดจากการได้รับประสบการณ์ที่ผ่านมา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ประกอบการตัดสินใจในการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ

7.2 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในเป็นข้อมูลให้กับตลาดแรงงานที่มีความต้องการแรงงานไทย สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานไทยที่ต้องไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างเหมาะสม

7.3 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่กรมจัดหางานใช้เป็นแนวทางในการแนะนำการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หรือบุคคลทั่วไปที่สนใจจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาและสภาพแวดล้อม
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมือง หรืออาศัยอยู่ไปยังประเทศอื่น ๆ เพื่อการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานานอย่างน้อยหนึ่งปี นับว่าเป็นการย้ายถิ่นฐานที่อยู่ อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นฐานจำนวนหนึ่งสามารถกลายเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้ หากตัดสินใจปักหลักใช้ชีวิตในประเทศที่ประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตอยู่ที่นั่นเป็นส่วนใหญ่ (นฤมล กล้าทุกวัน, 2565)

ปีเตอร์ คาร์เพสทัม และเฟรดริก แอนเดอร์สสัน (Peter Karpestam & Fredrik Andersson, 2019 อ้างถึงในนฤมล กล้าทุกวัน, 2565) ได้จำแนกให้เห็นพัฒนาการและข้อโต้แย้ง ภายในหมู่นักเศรษฐศาสตร์ที่ศึกษาการย้ายถิ่นที่แยกย่อยออกเป็นหลายแนวคิด โดยจำแนกประเภททฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ศึกษาการย้ายถิ่นออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีที่มุ่งสนใจสาเหตุตั้งต้นของการย้ายถิ่น และกลุ่มทฤษฎีที่สนใจกลไกที่ทำซ้ำตัวเองอย่างไม่สิ้นสุด (self-perpetuating) ในการย้ายถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดของนีโอคลาสสิก: ทฤษฎีมหภาค (Neoclassical : Macro Theory) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ ความแตกต่างอุปสงค์ และอุปทานของแรงงาน โดยประเทศที่มีแรงงานมาก ค่าจ้างค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่แรงงานน้อย ส่งผลให้แรงงานในประเทศที่มีแรงงานมากอพยพไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างสูง โดยเฉพาะแรงงานประเภทไร้ฝีมือ เพราะถ้าเป็นแรงงาน

ประเภทที่มีฝีมือ (Skilled Labor) เช่น ช่างฝีมือ ผู้จัดการ หรือช่างเทคนิค แรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่มีทุนมนุษย์สูง (Human Capital) และหากยังทำงานในประเทศของตนก็ยังคงรับค่าจ้างในอัตราสูง

ทฤษฎีของเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ว่าด้วยการย้ายถิ่นของงาน (The New Economics of Labor Migration Theory) นักคิดของกลุ่มนี้จะต่างจากกลุ่มนีโอคลาสสิกเพราะเชื่อว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นมักเกิดขึ้นในระดับครัวเรือน ไม่ใช่ปัจเจก โดยมีสมมติฐานว่าครัวเรือนเป็นหน่วยตัดสินใจ ผลักดันให้สมาชิกย้ายถิ่นออกไปเพื่อสร้างความหลากหลายของแหล่งที่มาของรายได้ และเพื่อเป็นทางเลือกให้กับข้อจำกัดของตลาดสินค้าที่มีอยู่ รวมทั้งเกิดจากความรู้สึกที่ว่าตนเองจนกว่าครัวเรือนอื่น จึงสนับสนุนการย้ายถิ่นของสมาชิกครัวเรือนเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนของตนเองเมื่อเทียบกับครัวเรือนอื่น

ทฤษฎีตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual/segmented Labor Market Theory) ถูกพัฒนามาเพื่ออธิบายปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับการอพยพของแรงงาน มุ่งเน้นความสนใจไปที่ลักษณะสำคัญทางโครงสร้างของเศรษฐกิจมหภาคในประเทศปลายทางที่แบ่งตลาดแรงงานเป็นภาคหลัก และภาครอง โดยตลาดแรงงานรองนั้นจะมีการจ้างงานด้วยราคาต่ำ แรงงานไม่มีทักษะ ความมั่นคงใน การจ้างงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่องานลักษณะดังกล่าวไม่สามารถดึงดูด แรงงานในประเทศได้ จึงต้องใช้แรงงานจากต่างประเทศแทน

ทฤษฎี เครือข่าย (network theory) กล่าวถึงผู้ย้ายถิ่นระดับปัจเจกยังคงรักษาสายสัมพันธ์กับครอบครัว และเครือข่ายผู้ย้ายถิ่นปลายทางมีบทบาทในการให้ข้อมูล ให้ความช่วยเหลือ และลดความเสี่ยงที่ผู้ย้ายถิ่นจะเผชิญ ทำให้นำไปสู่การย้ายถิ่นต่อไปเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่มีต้นทุน และอุปสรรคสูงกว่า และต้องพึ่งพาเครือข่ายเหล่านี้มากกว่าในทำนองเดียวกันกับทฤษฎีกลไก สาเหตุเชิงสะสม (Cumulative Causation Theory) ซึ่งอธิบายถึงภาวะที่การย้ายถิ่นถูกหนุนเสริมจากการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ แต่เน้นไปที่ปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือไปจากเครือข่ายผู้ย้ายถิ่น และสุดท้ายทฤษฎีสถาบันที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ บรรทัดฐาน และธรรมเนียมปฏิบัติที่มีร่วมกันของกลุ่มหรือชุมชน สถาบันในที่นี้อาจเป็นไปได้ทั้งองค์กร ทางการ ธุรกิจเอกชน หรือกลุ่มชาติพันธุ์ การศึกษาการย้ายถิ่นของ ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงสนใจกับอิทธิพลของสถาบันต่างๆ ที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการการย้ายถิ่น (Karpesta & Andersson, 2019 อ้างในนฤมล กล้าทุกวัน, 2563)

สำหรับสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (ศุภชัย ศรีสุชาติ, 2563) มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (Push Factor) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment rate) อยู่ในอัตราสูง และการทำงานระดับต่ำ (Underemployment) แรงงานส่วนเกิน (Labor plus) ที่เกิดจากการว่างงาน และการทำงานระดับต่ำในประเทศเป็นผลจากไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองได้ ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำให้ประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้ ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน หากเทียบกันในเรื่องค่าจ้าง หรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ ย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้าง และเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้แรงงานต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

1.4 นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนไม่เหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาไม่มีการวางแผนพัฒนากำลัง ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ (Labor Surplus)

1.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ ซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคม และการเมืองที่เป็นอยู่ สืบเนื่องมาจากความ รุนแรง และความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (Pull Factor) สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

2.1 ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนสูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของตน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่า แรงงานประเภทเดียวกันในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ที่จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศ ได้ทราบถึงประเทศแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดี

แรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกัน มีโอกาสได้รับทราบ ก็อาจถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระบบค่าจ้าง และเงินเดือนดีพอ

2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งให้อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป และสภาพนี้เอง จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญ จากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ การงานของตนเอง

2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ามารับการศึกษอบรมในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศ เข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะแบบแผน และเนื้อหาของการศึกษาอบรม เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าในสภาพประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing Country) เมื่อเข้ารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจ คำนเคยและไม่ปรารถนาจะกลับสู่ประเทศบ้านเกิด

2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้าน เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

สรุปได้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตั้งแต่ในอดีต และเกิดขึ้นติดต่อกันเรื่อยมา โดยที่สาเหตุของการเคลื่อนย้ายนั้น มีหลายประการทั้งเหตุผลทางทัศนคติ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเหตุผลอื่น ๆ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ พบว่า มีนักวิจัย นักวิชาการ ได้อธิบายไว้ ดังนี้

2.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) คือ กระบวนการเลือกจากการคิดทบทวนมาอย่างดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ หรือเป็นการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ (โกเมนทร์ ชินวงศ์, 2561)

ศศิมา สุขสว่าง (2567) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการเลือกโดยการระบุงการตัดสินใจรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการตัดสินใจทางเลือก การใช้กระบวนการตัดสินใจที่ละขั้นตอนสามารถช่วยให้ตัดสินใจอย่างรอบคอบและรอบคอบมากขึ้นโดยการจัดระเบียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและกำหนดทางเลือก

อกนิษฐ์ ศรีภูธร (2562) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นหัวใจหลักในการปฏิบัติ เพื่อให้ดำเนินการไปสู่วัตถุประสงค์ อาจมีเครื่องมือมาช่วยในการพิจารณา มีเหตุผลส่วนตัว อารมณ์ ความชอบ ความพึงพอใจเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ และมีลักษณะเป็นกระบวนการอันประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ต่อเนื่องกันไป

ศักดิ์อนันต์ อนันตสุข (2567) ได้กล่าวว่าในบรรดาทฤษฎีที่สำคัญของการตัดสินใจ อาจจำแนกได้อย่างน้อย 2 ประเภท ดังนี้

1) ทฤษฎีบรรทัดฐาน (Normative Theory) เป็นทฤษฎีการตัดสินใจที่มีลักษณะสำคัญ คือ จะคำนึงถึงว่าแนวทางการตัดสินใจ น่าจะเป็น หรือควรจะเป็นเช่นใด จึงจะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการตัดสินใจได้ ซึ่งการพิจารณาว่าแนวทางใดเป็นแนวทางที่น่าจะเป็น หรือควรจะเป็น ย่อมขึ้นอยู่กับวิจารณ์ญาณของบุคคลแต่ละคน ซึ่งอาจจะคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันก็ได้ ดังนั้น การใช้ทฤษฎีนี้ ตัดสินใจในประเด็นปัญหาใดๆ ก็ตาม จึงมีลักษณะที่ขึ้นอยู่กับมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ดังกล่าว จะเป็นเครื่องกำหนดว่ามีปัญหานั้นๆ น่าจะหรือควรจะตัดสินใจอย่างไร จึงจะดีที่สุด ถูกต้องเหมาะสมที่สุด ซึ่งในทรรศนะของบุคคลอื่น ที่มีมาตรฐานความพึงพอใจที่แตกต่างกัน อาจจะไม่เหมาะสมก็ได้ ด้วยเหตุนี้ การตัดสินใจโดยใช้ทฤษฎีจึงมีลักษณะการพรรณนาแบบอุดมทัศน์ (Idea Type) มากกว่าจะเป็นแบบวิเคราะห์ถึงสภาพที่แท้จริง

2) ทฤษฎีพรรณนา (Descriptive Theory) คือเป็นทฤษฎีการตัดสินใจที่มีลักษณะแตกต่างกับทฤษฎีแรก กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่มีสาระสำคัญที่ว่า การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาหนึ่งๆ จะต้องกระทำอย่างไร จึงจะสัมฤทธิ์ผลได้ ไม่ว่าผลของการตัดสินใจนั้นจะเป็นที่ถูกอกถูกใจหรือเป็นที่พึงพอใจของผู้ตัดสินใจหรือไม่ก็ตาม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การตัดสินใจโดยใช้ทฤษฎีนี้จะพยายามหลีกเลี่ยงการใช้ความรู้สึกนึกคิดใด หรือค่านิยมส่วนตัวของผู้ตัดสินใจมาเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผล มีความถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่แน่นอน ตลอดจนมีการนำเอาขั้นตอนและกระบวนการเข้ามาช่วยในการตัดสินใจด้วย เพื่อที่จะให้การตัดสินใจนั้น มีความถูกต้องเหมาะสมที่สุด

กล่าวสรุปได้ว่า การตัดสินใจ คือผลสรุปหรือผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ทรัพยากร และบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติ และทำให้สิ่งที่คิดหรือตัดสินใจบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

2.2 กระบวนการตัดสินใจ

อกนิษฐ์ ศรีภูธร (2562) กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจ (Process of Decision Making) หมายถึง กล่าวถึงการตัดสินใจทางการบริหาร (Management Decision Making) เป็นกระบวนการที่มีเหตุผล (Rational Process) บางครั้งเรียกว่า กระบวนการแก้ปัญหา (Problem Solution) ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ทำความเข้าใจกับสถานการณ์ (Understanding Situation) ขั้นตอนแรกของการตัดสินใจเป็นการสร้างความแน่ใจ มั่นใจ โดยการค้นหา ทำความเข้าใจกับสิ่งที่ปัญหาที่แท้จริง

2. วินิจฉัยและระบุปัญหา (Diagnose and Define Problem) เป็นการระบุปัญหาได้ถูกต้อง แล้วจึงนำไปพิจารณาถึงข้อจำกัดต่าง ๆ

3. สร้างทางเลือก (Find Alternative) เป็นขั้นตอนที่ต้องสร้างทางเลือกต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งทางเลือกเหล่านี้ ควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพ และมีความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา ให้น้อยลง หรือให้ประโยชน์สูงสุด

4. ประเมินและเลือกทางเลือก (Evaluation and Selection) เมื่อได้ทำการสร้างทางเลือกต่าง ๆ โดยนำเอาข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกันอย่างรอบคอบแล้วนั้น ควรพิจารณาว่าทางเลือกนั้นจะนำมาใช้จะเกิดผลต่อเนื้ออย่างไรตามมา

5. ยอมรับนำทางเลือกที่เลือกไปปฏิบัติ (Acceptance of Solution) เมื่อได้ทำการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ แล้ว ควรมีการเปรียบเทียบข้อดี และข้อเสียของแต่ละทางเลือกอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียวเพื่อนำไปปฏิบัติ

ศศิมา สุขสว่าง (2567) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจแก้ปัญหาใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริหาร หรือเรื่องอื่นใดก็ตาม สามารถแบ่งขั้นตอนออกได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

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

2. การพิจารณาค้นหาทางเลือก (Search of Alternative) โดยอาจจะใช้วิธีการที่เคยใช้มาแล้ว หรือตามคำแนะนำของผู้มีประสบการณ์ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งต้องเลือกวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือใช้หลาย ๆ วิธีการพร้อม ๆ กัน เพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุด

3. การประเมินผลทางเลือก (Evaluation of Alternative) โดยมีการกำหนดคุณค่าทางเลือก พิจารณาผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และมีแผนสำรวจหากมีเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นในอนาคต

4. การตัดสินใจเลือกนำไปใช้แก้ปัญหา (Choice and Implementation) โดยพิจารณาแต่ละทางเลือกอย่างระมัดระวัง นำมาเลือกและมาเปรียบเทียบกัน เพื่อหาความสอดคล้องกับเป้าหมายหลาย ๆ ทาง

2.3 ลักษณะของการตัดสินใจ

และศศิมา สุขสว่าง (2567) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการตัดสินใจที่ได้นั้น แต่ละคนจะมองในแง่ที่แตกต่างกันออกไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พยายามตัดสินใจไปในทางที่เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด หรือเป็นไปในทางสร้างสรรค์
2. พยายามตัดสินใจโดยหวังว่าจะได้รับผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และหวังว่าจะได้รับความร่วมมือและการยอมรับนับถือมากที่สุด
3. พยายามตัดสินใจให้สามารถปฏิบัติได้ โดยการตัดสินใจที่ดีจะต้องคำนึงถึงนโยบายกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่ ตลอดจนสถานะแวดล้อม และปัญหาต่าง ๆ โดยรอบรอบ และตัดสินใจในเชิงการบริหาร ควรเป็นการตัดสินใจร่วมกันมากกว่าตัดสินใจคนเดียว เนื่องจากจะทำให้มีข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ประกอบการตัดสินใจมากกว่า สามารถสร้างสรรค์ทางเลือกเพื่อตัดสินใจมากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจ การยอมรับผลการตัดสินใจได้ดีกว่า สามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการตัดสินใจในอนาคตได้ดีกว่า แม้จะมีข้อเสียบางประการ เช่น ใช้เวลามาก ความคิดเห็นไม่ลงรอยกัน อาจทำให้การตัดสินใจล่าช้า ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อกัน การมีอิทธิพลของคนบางคนต่อกลุ่ม และความพยายามให้เกิดความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การตัดสินใจที่ดีควรจะต้องมีเกณฑ์ในการเลือกวิธีการตัดสินใจที่จะส่งผลต่อจุดมุ่งหมายที่ผู้ตัดสินใจได้กำหนดไว้ หรือสามารถสนองต่อความต้องการของคนส่วนใหญ่ได้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยา

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยา พบว่ามีนักวิจัย นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายและให้ความหมายไว้ ดังนี้

3.1 ความหมายเกี่ยวกับจิตวิทยา

พีรพล จีรปฐมสกุล (2563) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับจิตวิทยา คือ การศึกษาความรู้สึกร่างกายในที่เป็นการสร้างผลกระทบต่อกระบวนการรับรู้ แรงจูงใจภายใน การควบคุมตามความคิด และการควบคุมสมรรถนะของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

จันแดง, บุรฉัตร และคณะ (2562) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับจิตวิทยา คือ การศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ และสัตว์ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญที่มุ่งทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำต่าง ๆ ด้วยกระบวนการศึกษาค้นคว้า

ทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปใช้อธิบาย ทำนาย และควบคุม การกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ในการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

อรพิน สติรมน (2562) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาเป็นแนวความคิดเสริมสร้างพลังอำนาจ เชิงบุคคลที่มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม เมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา จะส่งผล ให้บุคคลนั้น รู้จักคุณค่าของตนเอง เพื่อเพิ่มสมรรถนะของตนเองให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ เพิ่มแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และพบว่าการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นการ กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจภายในตนเองมากขึ้น

Richard (2020) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาเป็นวิทยาศาสตร์แขนงหนึ่ง ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความคิด จิตใจ และพฤติกรรม โดยสามารถอธิบายได้จากอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยทางชีวภาพ พันธุกรรม สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด และการแสดงออกของมนุษย์

สรุปได้ว่าจิตวิทยาเป็นการศึกษาเรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจถึงพฤติกรรมมนุษย์ และปัจจัย ที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และการกระทำ สามารถควบคุมพฤติกรรม หรือสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์

3.2 ปัจจัยจิตวิทยา

อรพิน สติรมน (2562) ได้กล่าวถึงปัจจัยจิตวิทยา เป็นกระบวนการภายในจากอารมณ์ ความรู้สึก ความจำ การคิด การวิเคราะห์ และประสบการณ์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยแรงจูงใจ 2) ปัจจัยการรับรู้ 2) ปัจจัยการเรียนรู้ และ 3) ปัจจัยทัศนคติ การที่บุคคลโดยทั่วไปจะตัดสินใจกระทำสิ่งใด มักจะมีปัจจัยจิตวิทยา (Psychological Factors) เข้ามาเกี่ยวข้อง และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ ตัดสินใจกระทำสิ่งใด หรือตัดสินใจเปลี่ยนพฤติกรรมให้แตกต่างไปจากเดิม สามารถอธิบายรายละเอียด ได้ดังนี้

3.2.1 แรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจ คือ พลังทางความคิด หรือความเชื่อ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมแสดงออกต่อสิ่งรอบข้าง เพื่อให้ตนเองนั้นไปถึงเป้าหมาย และได้มาในสิ่งที่ต้องการ จนเกิดความพึงพอใจ ซึ่งอาจมาจากสาเหตุภายนอกเช่น สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และศาสนา

พีรพล จีรปฐมสกุล (2563) ได้ทบทวนวรรณกรรมและสรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยจิตวิทยาด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่น ดังนี้

1. แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ เป็นแรงจูงใจที่พิจารณาได้จากกรอบการวิเคราะห์ ของทฤษฎีผลักดัน และดึงดูด ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของลี (Everett Lee, 1966) เกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน ได้แก่แรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญเกี่ยวกับงาน อีกด้วย กล่าวคือ ปัจจัย แรงจูงใจทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นเนื่องจากมีแรงจูงใจ 3 ประการ ได้แก่

1) การย้ายเพื่อมาทำงานทำ อันเนื่องมาจากการไม่มีงานทำ หรือการว่างงานตามฤดูกาล ประกอบกับสภาพความยากจนและผลผลิตที่ไม่พอต่อการบริโภค จึงทำให้แรงงานตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่น

2) การย้ายเพื่อหางานทำที่ดีกว่า สำหรับค่าจ้างที่มากกว่า สภาพแวดล้อมที่ดีกว่า และเหมาะสมกับความสามารถเฉพาะตัวมากกว่า

3) การย้ายเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น คือการที่มีงานทำอยู่แล้ว แต่ต้องการโอนหรือย้ายตำแหน่งไปปฏิบัติหน้าที่ในที่อื่น เพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่ดีกว่าหรือย้ายขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงกว่า

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม คือความต้องการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือความต้องการเป็นที่ยอมรับและเป็นที่รักของผู้อื่น และเป็นแรงจูงใจที่ช่วยเสริมแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจให้มีความสำคัญ เช่น แรงจูงใจทางการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และแรงจูงใจทางด้านครอบครัว เช่น การแต่งงาน และความสัมพันธ์กับญาติหรือครอบครัว อันทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นไปอยู่กับครอบครัวหรือญาติ เป็นต้น

3. แรงจูงใจทางด้านวิถีในการดำเนินชีวิต นับเป็นมูลเหตุที่สำคัญต่อการย้ายถิ่นเช่นกัน ซึ่งแบ่งออกได้ใน 2 ลักษณะ ตามแรงจูงใจที่เป็นแรงผลักดันและแรงดึงดูด คือ การย้ายถิ่นเพื่อต้องการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตอันเนื่องมาจากความเบื่อหน่าย ไม่ชอบวิถีการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ จึงต้องการหนีความจำเจในชีวิตประจำวัน และการย้ายถิ่นเพื่อต้องการการมีชีวิตที่รื่นรมย์ ตื่นเต้นกว่า และได้รู้จักกับบุคคลอื่น ๆ ที่น่าสนใจ เป็นต้น

3.2.2 การรับรู้ (Perception)

พีรพล จีรปฐมสกุล (2563) ได้อธิบายถึงการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้ของแต่ละบุคคลเกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้ารอบตัว สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การรับและการแปลงข้อมูลให้เป็นข้อความตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล ซึ่งการจะเข้าใจข้อมูลที่ส่งมานั้น ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ตรงกันของทั้งผู้รับและผู้ส่งสาร จึงจะสามารถแปลสารนั้นได้ถูกต้อง

อรพิน สติธมน (2562) ได้อธิบายถึงการรับรู้ไว้ว่า บุคคลจะถูกล้อมรอบด้วยสิ่งเร้าอันเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมผ่านเข้ามาจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 รูปแบบ คือ การมองเห็น การได้ยิน การดมกลิ่น การสัมผัส และการรับรสชาติ ซึ่งบุคคลนั้น ๆ จะเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งที่สนใจ

ศุภชัย ศรีสุชาติ (2563) ได้สรุปแนวความคิดการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้ คือกระบวนการที่มีความซับซ้อนจากการเลือกรับรู้สิ่งเร้าบางตัวจากสิ่งเร้าที่มีอยู่รายล้อมมากมาย แบ่งได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเลือก (Selection) คือการเลือกรับสิ่งเร้าบางอันจากสิ่งเร้าที่อยู่รอบตัว
 2) การจัดระบบ (Organization) โดยทั่วไปบุคคลจะมีวิธีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอก 2 วิธีคือ วิธีภาพและพื้น (Picture and Ground) เป็นวิธีที่บุคคลให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าที่เลือกเป็นพิเศษ จะถูกยกให้เป็นภาพ (Picture) ส่วนของสิ่งเร้าที่ไม่ได้ถูกสนใจ จึงเป็นพื้น (Ground) อีกวิธีหนึ่งคือ การทำงาน (Simplification) เป็นการจัดระบบการรับรู้ให้ง่ายขึ้นตามรูปแบบที่สิ่งเร้านั้นเป็นอยู่ตามแต่บุคคลจะตีความ

3) การแปลความหมาย (Interpretation) คือ ขั้นสุดท้ายในกระบวนการรับรู้ บุคคลจะใช้คุณสมบัติต่าง ๆ ตามแต่ละคนบุคคลยึดมั่น เช่น ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ เป็นต้น เพื่อให้หลอมรวมระหว่างสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายนอก และระบบความคิดจากภายใน ได้ทำการแปลความหมายตามแต่ละบุคคล ซึ่งผู้แปลความหมายถึงจะได้รับสิ่งเร้าเดียวกัน แต่อาจแปลความได้ไม่เหมือนกัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารให้สามารถรับรู้และแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ตรงกันของทั้งผู้รับและผู้ส่งสาร หรือผู้ส่งควรจะเน้นที่สิ่งเร้านั้นให้โดดเด่น หากผู้รับสารมีความสนใจมากพอจะเกิดการจดจำสิ่งเร้านั้นเป็นภาพจำ และสุดท้ายในกระบวนการรับรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น ขึ้นอยู่กับทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ของผู้รับสาร

3.2.3 การเรียนรู้ (Learning)

การเรียนรู้ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่มากขึ้นของแต่ละบุคคล โดยมีการขับเคลื่อนจากการกระตุ้น ไปจนถึงการตอบสนอง ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบหยั่งรู้ของโวล์ฟกัง โคห์เลอร์ (Insight Learning- Wolfgang Kohler) คือการคิดที่เกิดขึ้นขณะเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา โวล์ฟกัง โคห์เลอร์ได้กล่าวไว้ว่า “เมื่อตัวบุคคลพบเจอกับสิ่งเร้าหรือปัญหา บุคคลนั้น ๆ จะมองโครงสร้างของสิ่งเร้านั้นในภาพกว้างก่อน จึงเริ่มมองหาความเชื่อมโยงของส่วนประกอบต่าง ๆ เข้ามาประติดประต่อกันจนเกิดความเข้าใจถ่องแท้ แล้วจึงลงมือแก้ไขปัญหา จึงให้ชื่อเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า การหยั่งรู้ (Insight) ในขั้นต่อไปบุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่กระทบตามการหยั่งรู้ของตน และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะถูกจดจำอย่างคงทน

Ruhl (2021) กล่าวถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ไว้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ และจิตวิทยาพื้นฐาน มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้พื้นฐาน 3 ด้านคือ ด้านกายภาพ ด้านสติปัญญา ด้านจิตวิทยา และนำหลักการนี้มาจำแนกเป้าหมายในการศึกษาในชื่อ “Taxonomy of Education” โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง พฤติกรรมอันเกี่ยวกับสมอง มีความเกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความนึกคิด และความสามารถในการสร้างสรรค์ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแบ่งได้เป็น 6 ระดับ คือ 1. ความจำ (Knowledge) 2. ความเข้าใจ (Comprehension) 3. การนำไปปรับใช้ (Application) 4. การวิเคราะห์ (Analysis) 5. การสังเคราะห์ (Synthesis) และ 6. การประเมินผล (Evaluation)

2) จิตพิสัย (Affective Domain) หมายถึง ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งพฤติกรรมในด้านนี้จะไม่เกิดขึ้นทันที แต่จะเกิดขึ้นเมื่อผ่านการเรียนการสอน ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสอดคล้องกับสิ่งดีควบคู่กันไป จะสามารถทำให้พฤติกรรมของผู้รับการ เรียนรู้เปลี่ยนแปลงไปตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ ประกอบเป็นพฤติกรรมย่อย คือ การรับรู้ การตอบสนอง การเกิดค่านิยม การจัดระบบ บุคลิกภาพ

3) ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) หมายถึง พฤติกรรมที่บอกถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง และ ความชำนาญ โดยใช้คุณภาพ และระยะเวลา เป็นตัววัดระดับ ประกอบด้วย การรับรู้ การกระทำตามแบบ การหาความถูกต้อง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องหลังการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติ

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ นั้น สามารถสร้างได้จากประสบการณ์ทั้งทางตรงและ ทางอ้อมที่บุคคลนั้น ๆ ได้เคยมีส่วนร่วมจากกิจกรรมต่าง ๆ อันเกิดจากปัจจัยภายนอก และภายใน ประกอบเข้าด้วยกัน และนำไปปรับใช้ตามความสอดคล้องกับบริบทที่บุคคลนั้นได้สังเคราะห์ และปรับ ใช้ผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ

2.1.4 ทศนคติ (Attitude)

Schiffman & Kanuk (1994 อ้างถึงในพีรพล จีรปฐมสกุล, 2563) ได้กล่าวถึง ความหมายของทศนคติไว้ว่า เป็นการคล้อยตามจากการเรียนรู้เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกัน กับความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งเรานั้น ๆ อาจหมายถึงการกระทำที่แสดงออกถึงสิ่งที่สะท้อน มาจากภายในถึงความพึงพอใจของตัวบุคคล อันได้แก่

1) ทศนคติต่อสิ่งหนึ่ง หมายถึง ทศนคติที่มีผลต่อมนุษย์ หรือแนวคิดที่แสดงให้ เห็นถึงความเชื่อมโยงกับพฤติกรรม ได้แก่ มีคุณค่า มีประโยชน์ ตรงตามความต้องการ และรู้สึก พึงพอใจ

2) ทศนคติที่มีความโอนเอียงเกิดจากการเรียนรู้ หมายถึง การตกลงร่วมกันทาง ทศนคติ ที่เรียนรู้ได้ กล่าวคือ ทศนคติที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเกิดขึ้นมาจากประสบการณ์ ตรงที่เกี่ยวโยงกับข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้ทั้งจากตัวบุคคลและ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ

3) ทศนคติที่ไม่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะทศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมผ่าน การแสดงออก ถึงจะยึดมั่นแน่วแน่ แต่ทศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

4) ทักษะที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ หมายถึง ทักษะที่เกิดขึ้นขณะมีเหตุการณ์เข้ามากระทบจากสถานการณ์ ซึ่ง สถานการณ์ คือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เฉพาะเวลานั้น ๆ และมีอิทธิพลระหว่างทักษะและพฤติกรรม อีกทั้งเหตุการณ์อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับทักษะที่มีอยู่แต่แรกได้

ศุภชัย ศรีสุชาติ (2563) ได้กล่าวถึงทักษะไว้ว่า ความรู้สึกถึงเลโอนเอียงที่มนุษย์แสดงออกถึงความชอบไม่ชอบสิ่งต่าง ๆ อาจเป็นสิ่งมีชีวิต สิ่งของ หรือมนุษย์ แนวคิด หรือการกระทำต่าง ๆ

อรพิน สติรมน (2562) ได้กล่าวถึงทักษะไว้ว่า ทักษะ คือความรู้สึกทางจิตใจของแต่ละบุคคล เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่มีให้แก่บุคคลอื่น จะมีระดับที่แตกต่างกันตามความชอบ หรือรู้สึกขัดแย้ง ซึ่งมาจากประสบการณ์ที่ผ่านการไตร่ตรอง ในความคิดไปจนถึงพฤติกรรมที่แสดงออก ทักษะจึงถือเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิด และการปฏิบัติไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งของแต่ละบุคคล

จึงสรุปได้ว่า ทักษะนั้นเป็นจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากตัวบุคคลด้วย เหตุผลจากภายในทั้ง ความชอบ ความเชื่อ ความรู้สึก เป็นแรงจูงใจเห็นตัวบุคคล ว่ามีการตัดสินใจ การปฏิบัติ หรือเลือกทำบางอย่าง เพื่อให้สอดคล้องกับความพอใจของบุคคลนั้น

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ

ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังเป็นที่นิยมของแรงงานไทยเป็นจำนวนมาก และสามารถนำรายได้เข้าสู่ประเทศเป็นจำนวนมากมหาศาล ในขณะที่ค่าจ้างภายในประเทศปรับสูงขึ้นมาก จนอาจทำให้การไปทำงานในต่างประเทศบางประเทศหรือบางตำแหน่งไม่คุ้มค่า ประกอบกับปัญหาการหลอกลวงคนหางานที่ยังคงมีอยู่ ถึงแม้จะลดระดับความรุนแรงลง รวมทั้งปัญหาการจ่ายค่าบริการ และค่าใช้จ่ายในอัตราสูง จนอาจเข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศต้องตัดสินใจให้ดี ถึงความคุ้มค่า ซึ่งการจะตัดสินใจได้จำเป็นที่คนหางานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้อง ต้องศึกษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับประเทศที่ต้องการไปทำงาน และการเตรียมความพร้อมก่อนตัดสินใจไปทำงาน

4.1 ปัจจัยที่ต้องตระหนักก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ มีดังนี้

1. เรื่องสุขภาพ คนหางานต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัวที่อาจเป็นอันตรายต่อการทำงาน รวมถึงสุขภาพจิตใจที่ดี เพราะต้องจากครอบครัวไปทำงานไกลๆ

2. อัตราค่าจ้างที่ได้รับในการไปทำงานต่างประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศ รวมถึงการต้องกู้หนี้ยืมสิน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ รวมถึงดอกเบี้ยจากเงินที่กู้ยืมมาในแต่ละเดือนว่ามีความคุ้มค่ากันหรือไม่
3. ต้นทุนทางสังคมที่ต้องจ่าย ซึ่งอยู่ในรูปของค่าเสียโอกาส เช่น การเสียโอกาสในการเลี้ยงดูอบรมลูก เป็นต้น
4. ทักษะฝีมือ ซึ่งจะเป็นที่ต้องการของนายจ้าง และจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าคนงานไร้ฝีมือ หรือกึ่งฝีมือ
5. ประวัติอาชญากรรม หากเคยมีประวัติการกระทำ ผิดต่างๆ โดยเฉพาะความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดจะไม่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานในต่างประเทศ

4.2 อาชีพและประเทศที่แรงงานไทยไปทำงาน

ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศทั่วโลก รวม 138,021 คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 102,922 คน และเพศหญิง จำนวน 35,099 คน โดยแบ่งภูมิภาคออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ เอเชีย และเอเชียใต้ จำนวน 27 ประเทศ ตะวันออกกลาง จำนวน 13 ประเทศ ยุโรป อเมริกา และอื่น ๆ จำนวน 60 ประเทศ และ แอฟริกาจำนวน 26 ประเทศ และมีอาชีพ 10 อันดับ ที่แรงงานไทยนิยมประกอบอาชีพ ได้แก่ คนงานเกษตร คนงานอุตสาหกรรมทั่วไป ผลิตภัณฑ์โลหะ กรรมกร หรือคนงาน นวดแผนโบราณ คนงานทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานก่อสร้างอื่น ๆ การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อม และคนงานผลิตผลิตภัณฑ์ พลาสติก (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2567)

ตารางที่ 2.1 สรุป 5 อันดับประเทศแบ่งตามภูมิภาคที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานมากที่สุด

ภูมิภาค	5 อันดับประเทศ/ แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด	จำนวน (คน)
เอเชียและเอเชียใต้ รวม 27 ประเทศ	ไต้หวัน	49,820
	เกาหลีใต้	18,962
	ญี่ปุ่น	8,570
	มาเลเซีย	4,760
	สิงคโปร์	3,398
ตะวันออกกลาง รวม 13 ประเทศ	อิสราเอล	25,887
	สหรัฐอเมริกา	1,017
	คูเวต	316
	กาตาร์	269
	บาห์เรน	228

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ภูมิภาค	5 อันดับประเทศ/ แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด	จำนวน (คน)
ยุโรป อเมริกา และอื่น ๆ รวม 60 ประเทศ	ฟินแลนด์	1,654
	สวีเดน	1,500
	สหรัฐฯ	1,008
	ฮังการี	987
	แคนาดา	851
แอฟริกา รวม 26 ประเทศ	มาดากัสการ์	351
	เซาท์ซูดาน	135
	โมซัมบิก	112
	เซาท์แอฟริกา	99
	โมร็อกโก	36

ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2567)

4.3 ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มี 5 วิธี ดังนี้

4.3.1 กรมการจัดหางานจัดส่ง เป็นบริการของรัฐที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ โดยไม่ต้องเสียค่าบริการ นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าธรรมเนียม สนามบิน ค่าสมาชิกกองทุนฯ ค่าที่พักสำหรับเตรียมตัวก่อนเดินทาง โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงานเพื่อจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี (Employment Permit System: EPS) ประเทศญี่ปุ่น โดยผ่านองค์กรองค์กรพัฒนาแรงงานระดับนานาชาติประเทศญี่ปุ่น (International Manpower Development Organization, Japan: IM JAPAN) รัฐอิสราเอล ตามความตกลงไทย - อิสราเอลเพื่อการจัดหางาน (Thailand - Israel Cooperation on the Placement of Workers: TC และการจัดส่งไปทำงานต่างประเทศภายใต้ระเบียบกรมการจัดหางาน เช่น ใต้หวัน มาเก๊า มาเลเซีย เป็นต้น

4.3.2 บริษัทจัดหางานจัดส่ง เป็นวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในลักษณะที่คนหางานต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่สามารถติดต่อหางานเองได้ จึงติดต่อใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้จดทะเบียนอนุญาตประกอบธุรกิจด้านการให้บริการจัดหางาน เพื่อไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กรณีเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง เมื่อคนหางาน

ลงทะเบียนที่ศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศแล้ว ให้ตรวจสอบรายชื่อบริษัทจัดหางาน ที่จดทะเบียนถูกต้องและตำแหน่งงานที่อนุญาตให้จัดส่งไป จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 - 10 หรือเว็บไซต์กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ วิธีการในลักษณะนี้ คนหางานต้องเสียค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทเอกชนที่ให้บริการจัดหางาน ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

4.3.3 เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง เป็นวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในลักษณะที่คนหางานติดต่อหางานกับบริษัทหรือนายจ้างต่างประเทศด้วยตนเองโดยตรง หรือได้รับ คำแนะนำ ชักชวน จากเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่เคยทำงานอยู่แล้วในต่างประเทศช่วยติดต่อหางานให้ รวมถึงกรณีคนหางานที่เดินทางกลับมาพักผ่อนที่ประเทศไทยระหว่างอยู่ในระยะสัญญาจ้าง และมีความต้องการจะเดินทางกลับไปทำงานกับบริษัทหรือนายจ้างรายเดิม ซึ่งก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง คนหางานต้องแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายทราบ ไม่น้อยกว่า 15 วันโดยคนหางานต้องจัดเตรียมเอกสาร และหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำเนา บัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาหนังสือเดินทาง (หน้าพาสปอร์ต) สำเนา สัญญาว่าจ้าง ซึ่งผ่านการรับรองจากสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทย หรือสำนักงานแรงงานไทย หรือผู้รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้น สำเนาเอกสารอนุญาต ให้เดินทางเข้าไปทำงานในประเทศที่จะเดินทางไป (วีซ่า) และสำเนาบัตรประจำตัว ประชาชนของผู้ให้ความยินยอม (กรณีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี)

4.3.4 นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงาน เป็นวิธีการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศในลักษณะที่นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศ หรือประมุข งานในต่างประเทศได้ แล้วส่งลูกจ้างที่อยู่ในประเทศไทยไปทำงาน ซึ่งการเดินทางไปทำงานใน ลักษณะนี้เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความสมัครใจของลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ออกค่าใช้จ่าย ในการเตรียมตัวและการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง ที่พัก ค่าอาหารและ สวัสดิการอื่นๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศ โดยนายจ้างต้องขออนุญาตต่อกรมการ จัดหางานเพื่อให้ถูกต้องตามขั้นตอนและกฎหมาย

4.3.5 นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงาน เป็นวิธีการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศในลักษณะที่นายจ้างมีความประสงค์จะส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่ม ทักษะและพัฒนา ฝีมือลูกจ้างหรือเพื่อรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น นายจ้างมีหน้าที่ออกค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวและการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการ เรื่องค่าจ้าง ที่พัก ค่าอาหารและสวัสดิการอื่นๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศให้กับลูกจ้าง เมื่อการฝึกงาน ในต่างประเทศเสร็จสิ้น ลูกจ้างต้องกลับมาทำงานกับนายจ้างตามเดิม โดยนายจ้างมี หน้าที่ต้องรายงานการกลับเข้ามาทำงานของลูกจ้างให้กรมการจัดหางานทราบ

4.4 กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้จ่ายในกิจการต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย
2. การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไป หรือจะไปทำงานในต่างประเทศ หรือทายาท โดยธรรมชาติของบุคคลดังกล่าว
3. การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

4.4.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะสมัครเป็นสมาชิกกองทุน

- 1) คนหางานที่เดินทางไปทำ งานต่างประเทศ โดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง
- 2) คนหางานที่เดินทางไปทำ งานต่างประเทศ โดยกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง
- 3) คนหางานที่แจ้งเดินทางไปทำ งานด้วยตนเอง และประสงค์สมัครเป็นสมาชิกกองทุน

4.4.2 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

คนหางานที่เป็นสมาชิกกองทุน หากประสบปัญหาสามารถยื่นคำ ร้องขอรับการสงเคราะห์จากกองทุน ๆ ได้ในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

- 1) กรณีสมาชิกกองทุนถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศ สงเคราะห์เป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำ เป็น ตามที่จ่ายจริงไม่เกินคนละ 30,000 บาท
- 2) ให้การสงเคราะห์สมาชิกกองทุนหรือทายาท กรณีประสบปัญหา ดังนี้
 - (1) กรณีประสบอันตรายก่อนไปทำ งานต่างประเทศหรือประสบอันตรายในต่างประเทศ สงเคราะห์เป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน คนละ 30,000 บาท
 - (2) กรณีถูกเลิกจ้าง โดยมีสาเหตุจากการประสบอันตรายและเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลในต่างประเทศ เป็นเงินคนละ 15,000 บาท
 - (3) กรณีประสบอันตรายจนพิการ เป็นเงินคนละ 15,000 บาท และกรณีทุพพลภาพ เป็นเงินคนละ 30,000 บาท
 - (4) กรณีประสบปัญหาในต่างประเทศซึ่งไม่ได้เกิดจากความผิดของสมาชิกกองทุน เป็นเหตุใหญ่สูญเสียชีวิตจากการทำงาน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง สงเคราะห์เป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำ เป็นระหว่างอยู่ในต่างประเทศตามที่จ่ายจริง ไม่เกินคนละ 30,000 บาท

(5) กรณีสมาชิกกองทุนถูกส่งตัวกลับประเทศไทย เนื่องจากเป็นโรค ต้องห้ามตามบังคับของประเทศนั้น ไม่ให้ทำงานหรือไม่อนุญาตให้เข้าประเทศ สงเคราะห์เป็นเงิน คนละ 25,000 บาท เมื่อถูกส่งตัวกลับภายใน 6 เดือน และเป็นเงินคนละ 15,000 บาท เมื่อถูกส่งกลับ หลังจากการทำงานไปแล้วเกิน 6 เดือน

(6) กรณีประสบปัญหาต้องเดินทางกลับประเทศไทย เนื่องจากภัยสงคราม หรือปัญหาความไม่สงบ หรือภัยธรรมชาติหรือเกิดโรคระบาดที่ทางการของประเทศนั้นๆ กำหนดแล้ว โดยให้การช่วยเหลือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเป็นเงินคนละ 15,000 บาท

(7) กรณีถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดซึ่งมิใช่เกิดจากการกระทำ โดยเจตนาในต่างประเทศ หรือสมาชิกกองทุนดำเนินคดีแพ่งแก่นายจ้าง เนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการทำงาน โดยสงเคราะห์เป็นค่าจ้างทนายความเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินคนละ 100,000 บาท

(8) กรณีสมาชิกกองทุนเสียชีวิตเนื่องจากประสบอันตรายก่อนไปทำงาน ต่างประเทศ โดยให้การสงเคราะห์ทายาทเป็นเงินคนละ 30,000 บาท หรือกรณีเสียชีวิตขณะกลับ ประเทศไทยเป็นเงิน คนละ 30,000 บาท และกรณีเสียชีวิตในต่างประเทศเป็นเงินคนละ 40,000 บาท

(9) กรณีอื่นๆ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องให้การสงเคราะห์สมาชิก กองทุน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนฯ

4.4.3 กรณีประสบปัญหาต้องเดินทางกลับประเทศไทย

เนื่องจากภัยสงครามหรือปัญหาความไม่สงบ หรือภัยธรรมชาติหรือเกิดโรค ระบาดที่ทางการของประเทศนั้นๆ กำหนดแล้ว โดยให้การช่วยเหลือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน เป็นเงินคนละ 15,000 บาท

4.4.4 กรณีถูกดำเนินคดีอาญา

หากถูกดำเนินคดีอาญาในความผิด ซึ่งมิใช่เกิดจากการกระทำ โดยเจตนา ในต่างประเทศ หรือสมาชิกกองทุนดำเนินคดีแพ่งแก่นายจ้าง เนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการทำงาน โดยสงเคราะห์เป็นค่าจ้างทนายความเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินคนละ 100,000 บาท

4.4.5 กรณีสมาชิกกองทุนเสียชีวิต

สมาชิกกองทุนเสียชีวิตเนื่องจากประสบอันตรายก่อนไปทำงานต่างประเทศ โดยให้การสงเคราะห์ทายาทเป็นเงินคนละ 30,000 บาท หรือกรณีเสียชีวิตขณะกลับประเทศไทย เป็นเงิน คนละ 30,000 บาท และกรณีเสียชีวิตในต่างประเทศเป็นเงินคนละ 40,000 บาท

4.4.6 กรณีอื่นๆ

กรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องให้การสงเคราะห์สมาชิกกองทุน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนฯ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คันสนีย์ แซ่เตียว (2566) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2) ศึกษาการรับรู้ ทักษะ และสิ่งแวดล้อมของแรงงานไทยไปสู่อุตสาหกรรมเศรษฐกิจอาเซียน 3) ศึกษาการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 185 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การรับรู้ ทักษะ และสิ่งแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานไทยไปสู่อุตสาหกรรมเศรษฐกิจอาเซียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แรงงานไทยที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ที่คาดว่าจะได้รับแตกต่างกัน ตัดสินใจเคลื่อนย้ายสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ที่แตกต่างกัน ตัดสินใจเคลื่อนย้ายสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่แตกต่างกัน และ 4) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การรับรู้ และทักษะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

นันทิยา ปานขาว และคณะ (2566) ศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานสัญชาติพม่าที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 280 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการรับรู้ข้อมูลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ความผันแปรการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 43.30

จงกลณีย์ สถิตยส์สุข (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศ 2) ศึกษาการตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานไทยในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศ โดยการจัดส่งจากกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 280 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศอยู่ในระดับมาก 2) แรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ที่คาดหวังแตกต่างกัน ตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุที่แตกต่างกันตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศไม่แตกต่างกัน และ 4) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการรับรู้ข้อมูลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ความผันแปรการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 53.60

นิธิพงษ์ บุญเจริญ (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการตัดสินใจของแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานต่างประเทศ 2) ศึกษาการตัดสินใจของแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานไทยในภาคอีสาน โดยการจัดส่งจากกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 350 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การตัดสินใจของแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานต่างประเทศอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงงานในภาคอีสานที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ที่คาดว่าจะได้รับแตกต่างกัน ตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุที่แตกต่างกัน ตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และสังคม และการรับรู้ข้อมูล ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ความผันแปรการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 66.30

จิตรกร วินิจศิลป์ (2564) ศึกษาเรื่องการตัดสินใจของแรงงานไทย กรณีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงงานไทยที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ที่คาดว่าจะได้รับแตกต่างกัน ตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุที่แตกต่างกัน ตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศไม่แตกต่างกัน และ 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ เศรษฐกิจ และปัจจัยผลักดัน ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และทัศนคติ ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ความผันแปรการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 57.60

ณัฐกร มั่นจิตต์ และกตัญญู ทิรัญญูสมบุรณ์ (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของแรงงานไทย ที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกไปทำงานแรงงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกไปทำงานแรงงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐ เกาหลีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานไทยจากทุกภาคทั่วประเทศไทยที่ต้องการไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีจำนวน 400 คน ใช้การวิเคราะห์ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจของแรงงานที่ต้องการไปทำงานที่เกาหลีเรียงตามค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อยคือ ความมั่นคง ผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนา และค่านิยมตามลำดับ 2) แรงงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจทางโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ต่างกันรวมทั้งมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแขนงวิชาชีพที่ต้องการไป ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจทางลักษณะงานและโอกาสเรียนรู้ และการพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับช่องทางการติดตามข่าวสาร ระยะเวลาในการดำเนินงาน และเกณฑ์การคัดเลือกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริพัทธ์ ภิญญากาศ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานต่างประเทศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาการตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 350 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยจิตวิทยาและสภาพแวดล้อม คือการรับรู้ข่าวสารข้อมูลทัศนคติ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคม โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 3) พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน ตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุที่แตกต่างกัน ตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศไม่แตกต่างกัน และ 4) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การรับรู้ข่าวสารข้อมูล และทัศนคติส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ความผันแปรการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 65.50

โชติกา เมืองเปรม (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าวช่วงวิกฤติ โควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ 2) ศึกษาการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าวช่วงวิกฤติ โควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติ โควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มแรงงานต่างด้าว ได้แก่ เมียนมา กัมพูชา และลาว จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติ โควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติ โควิด -19 ในจังหวัด สมุทรปราการ ต่างกัน และแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศ อาชีพ สถานภาพ ทักษะการสื่อสาร ภาษาไทย ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติ โควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ ไม่ต่างกัน และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวช่วงวิกฤติ โควิด-19 ของรัฐบาลไทย ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติ โควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คงขวัญ สุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานต่างประเทศของผู้หญิงญี่ปุ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการตัดสินใจเลือกที่ทำงานในต่างประเทศของผู้หญิงญี่ปุ่น 2) ศึกษาปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูดที่ทำให้ผู้หญิงญี่ปุ่นเลือกที่จะทำงานในต่างประเทศ 3) ศึกษาปัจจัยดึงดูดที่ทำให้ผู้หญิงญี่ปุ่นเลือกที่จะทำงานในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือหญิงญี่ปุ่นที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 คน ใช้การวิเคราะห์ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) การตัดสินใจในการเลือกทำงานต่างประเทศของผู้หญิงญี่ปุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การตัดสินใจทำงานในต่างประเทศเพราะมีผลกระทบจากสภาวะการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ ต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ และต้องการหลีกเลี่ยงความกดดันทางสังคม 3) ปัจจัยดึงดูดส่งผลให้หญิงชาวญี่ปุ่นเลือกที่จะมาทำงานประเทศไทย อุปสรรคในการใช้ชีวิต คือการไม่มีสวัสดิการ ประกันสุขภาพที่รองรับชีวิตในอนาคต และอุปสรรคการทำงานที่แตกต่างกันด้านแนวคิด และมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันไม่ราบรื่น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษานี้ คือแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป และกำลังจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านสำนักงานจัดหางานทั้ง 17 จังหวัดในภาคเหนือ

1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป และกำลังจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านสำนักงานจัดหางานทั้ง 17 จังหวัดในภาคเหนือ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) ในกรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน และไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากร ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน โดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มประชากรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

กรณีไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากร 0.5

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5%

Z = ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า = 1.96

แทนค่าสูตรของคอคแรน

$$n = \frac{1.96^2}{4(0.05)^2}$$

n = 384.16 ประมาณ 384 ตัวอย่าง

จากการคำนวณตามสูตรของคอแคเรน ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 384 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก โดยการเก็บข้อมูลกับแรงงานไทยที่มาติดต่อสำนักงานจัดหางาน ทั้ง 17 จังหวัดในภาคเหนือ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามสมบูรณ์ 295 ฉบับ ทำให้ขนาดตัวอย่างเป็น 295 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในคั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีการตัดสินใจ ปัจจัยจิตวิทยาจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามขึ้น จากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ และปัจจัยจิตวิทยา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ที่คาดหวังต่อเดือน 5) ตำแหน่งงานที่ต้องการทำในต่างประเทศ 6) ประเทศที่เคยเดินทางไปทำงาน มีลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เป็นข้อคำถามแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) ตัวเลือกตอบ 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ และใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนน (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2558) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแปลผลค่าคะแนน แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยจิตวิทยา เป็นข้อคำถามแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) ตัวเลือกตอบ 5 ระดับ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ แรงจูงใจทางสังคม การรับรู้การไปทำงาน ต่างประเทศ และทัศนคติ จำนวน 20 ข้อ และใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนน (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2558) ดังนี้

ระดับความสำคัญ	ระดับคะแนน
สำคัญมากที่สุด	5
สำคัญมาก	4
สำคัญปานกลาง	3
สำคัญน้อย	2
สำคัญน้อยที่สุด	1

การแปลผลค่าคะแนน แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอัตราภาคชั้น

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	สำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	สำคัญอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	สำคัญอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	สำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ดังนี้

2.1 การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

2.1.1 การสร้างแบบสอบถาม จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ และรวมถึงรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษากำหนดขอบเขต และโครงสร้างของเนื้อหาในการสร้าง ข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และกำหนดกฎเกณฑ์การให้คะแนน และการวัดค่าคะแนนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.1.2 การตรวจสอบค่าความตรงของเนื้อหา ผู้ศึกษานำเสนอข้อคำถามที่สร้างขึ้น ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ร่วมกันพิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และความสอดคล้องของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ (IOC) ต้องมีค่าคะแนนอยู่ในระหว่าง .50 – 1 จึงสามารถใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลองได้ และค่าความตรงของเนื้อหาที่ได้ อยู่ระหว่าง 0.60 – 1 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.1.3 การทดสอบความเชื่อมั่น ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงเนื้อหา ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อเป็นการทดสอบผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีความเข้าใจ และสามารถตอบคำถามได้ตามความเป็นจริงทุกข้อ และจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 (Cronbach, 1970 อ้างถึงบุญชม ศรีสะอาด, 2560) สามารถใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม

(n = 30)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
ตัวแปรอิสระ	
1. ปัจจัยจิตวิทยา	
1.1 แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ	0.735
1.2 แรงจูงใจทางสังคม	0.541
1.3 การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ	0.687
1.4 ทศนคติ	0.798
ตัวแปรตาม	
2. การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ	0.622
รวม	0.774

จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.77 อยู่ในระดับปานกลาง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ผู้ศึกษาทำหน้าที่วิจัยเชิงกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานทั้ง 17 จังหวัด ในภาคเหนือ และมอบเอกสารให้กับตัวแทนผู้วิจัยในแต่ละจังหวัด ทำหน้าที่ชี้แจงรายละเอียด และวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่แรงงานไทยที่เข้ามาติดต่อกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศทั้ง 17 จังหวัดในภาคเหนือ โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ตัวแทนผู้ศึกษาแต่ละจังหวัด แจกแบบสอบถามให้กับแรงงานไทยที่มาติดต่อกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามโดยตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมติดตามขอคืนทันที ตามจำนวนโควตาที่กำหนด คือจังหวัดละ 23 คน ซึ่งมียุทธศาสตร์การเก็บแบบสอบถามอยู่ในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนสิงหาคม 2566

2) ตัวแทนผู้ศึกษาจะรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อส่งกลับให้แก่ผู้ศึกษาเป็นผู้ตรวจสอบอีกครั้ง ซึ่งผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปกำหนดรหัสเพื่อบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 สามารถวิเคราะห์และอธิบายโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Enter) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

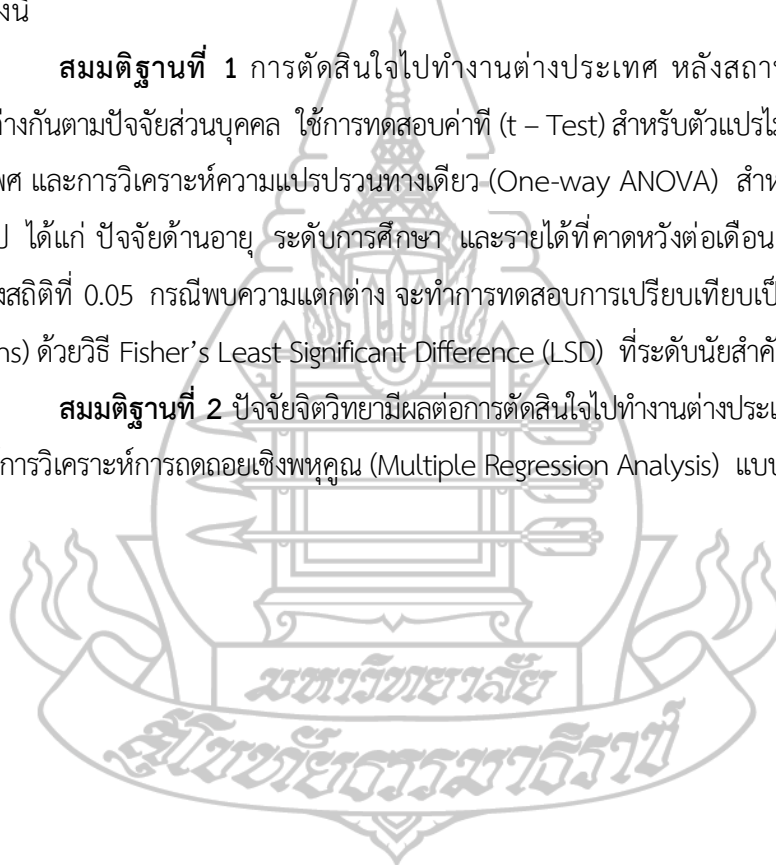
ตอนที่ 2 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือหลังสถานการณ์โควิด-19 ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ปัจจัยจิตวิทยา ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การทดสอบสมมติฐาน (Statistical Hypothesis) สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ประกอบด้วย ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ แบบปกติ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบค่าที (t – Test) สำหรับตัวแปรไม่เกิน 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กรณีพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตวิทยามีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศหลังสถานการณ์โควิด-19 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบปกติ (Enter



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ศึกษาการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตวิทยาของแรงงานไทยในภาคเหนือ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19

และมีสัญลักษณ์ทางสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแรงงานไทยในภาคเหนือ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

df แทน จำนวนค่าอิสระในการประมาณค่าตัวแปร

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป

Sig แทน ค่าความน่าจะเป็นที่ได้จากการคำนวณค่าสถิติ

** แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนดิบ (สัญลักษณ์ b สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และสำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta)
\hat{Y}	แทน	สมการพยากรณ์ของตัวแปรตาม (Y hat ได้แก่ ค่าพยากรณ์)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ต้องการทำงาน รายได้ที่คาดหวังต่อเดือน และประเทศที่เคยเดินทางไปทำงาน โดยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อสรุปและอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของแรงงานไทย ดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=295)			
	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	เพศหญิง	66	22.4
	เพศชาย	229	77.6
อายุ	20-25 ปี	10	3.40
	26-30 ปี	39	13.20
	31-35 ปี	64	21.70
	36-40 ปี	55	18.60
	41 ปี ขึ้นไป	127	43.10
ระดับการศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษาตอนต้น	120	40.68
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	105	35.60
	ปวส./ อนุปริญญา	30	10.17
	ปริญญาตรี	40	13.55

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ที่คาดหวังต่อเดือน		
20,000 - 30,000 บาท	54	18.30
30,001 - 40,000 บาท	84	28.50
40,001 - 50,000 บาท	57	19.30
50,001 - 60,000 บาท	66	22.40
มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	34	11.50
ตำแหน่งงานที่ต้องการทำในต่างประเทศ		
ผู้จัดการ	5	1.60
เสมียน เจ้าหน้าที่บัญชี	2	0.50
พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	25	8.00
ผู้ควบคุมเครื่องจักร	21	7.00
ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	64	21.60
ช่างเทคนิค/ช่างเชื่อม	62	21.00
พนักงานบริการ	12	4.00
พนักงานนวด	44	14.90
ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน	41	13.80
ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	19	6.00
อื่น ๆ เช่น กู้ นายเรือ แม่บ้าน เป็นต้น	5	1.60
ประเทศที่เคยเดินทางไปทำงาน		
กลุ่มตะวันออกกลาง		
อิสราเอล 16 สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ 10 กาตาร์ 9 บาร์เรน 4	47	15.93
คูเวต 4 ซาอุดีอาระเบีย 2 ไชปรัส 2		
กลุ่มแอฟริกา		
แอฟริกาใต้ 5 มาดากัสการ์ 5 ซูดาน 2	12	4.07
กลุ่มเอเชีย และเอเชียใต้		
ไต้หวัน 76 เกาหลี 51 ลาว 19 ญี่ปุ่น 17 สิงคโปร์ 16	205	69.49
มาเลเซีย 11 ฮองกง 8 อินโดนีเซีย 3 บรูไน 2 บังกลาเทศ 1		
ฟิลิปปินส์ 1		
กลุ่มยุโรป อเมริกา และอื่น ๆ		
สวีเดน 9 ฮังการี 4 ฟินแลนด์ 3 สวิสเซอร์แลนด์ 3	27	9.15
โปรตุเกส 1 เยอรมนี 1 สเปน 1 สาธารณรัฐเชค 1		
อังกฤษ 1 ไอร์แลนด์ 1		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มอเมริกาเหนือ		
แคนาดา 2 สหรัฐอเมริกา 1	3	1.02
กลุ่มออสเตรเลีย		
ประเทศนิวซีแลนด์	1	0.34
รวม	295	100.00

จากตารางที่ 4.1 สามารถสรุปค่าความถี่ และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้

1) เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 77.60 และเป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40

2) อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 และ ระหว่าง 20 -30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80

3) ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุด มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.68 รองลงมา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 ปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.55 และปวส./อนุปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.17

4) รายได้ที่คาดหวังต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คาดหวังรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมา ระหว่าง 50,001 - 60,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และมากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50

5) ตำแหน่งงานที่ต้องการไปทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต้องการทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 รองลงมา ช่างเทคนิค/ช่างเชื่อม จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21 พนักงานนวด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 พนักงานขายในร้านค้า และตลาด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ผู้ควบคุมเครื่องจักร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง

จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ผู้จัดการ/อื่น ๆ เช่น กู้ก นายเรือ แม่บ้าน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และเสมียน เจ้าหน้าที่บัญชี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

6) ประเทศที่เคยเดินทางไปทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไปทำงานในประเทศที่อยู่ในกลุ่มเอเชีย และเอเชียใต้ ได้แก่ ไต้หวัน เกาหลี ลาว ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ฮองกง อินโดนีเซีย บรูไน บังคลาเทศ และฟิลิปปินส์ รวมจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 69.49 รองลงมา กลุ่มตะวันออกกลาง ได้แก่ อิสราเอล สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ บาร์เรน คูเวต และซาอุดีอาระเบีย ไชปรัส รวมจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.93 กลุ่มยุโรป อเมริกา และอื่น ๆ ได้แก่ สวีเดน ฮังการี ฟินแลนด์ สวิสเซอร์แลนด์ โปรตุเกส เยอรมนี สเปน สาธารณรัฐเชค อังกฤษ และไอร์แลนด์ รวมจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.15 กลุ่มแอฟริกา ได้แก่ แอฟริกาใต้ มาดากัสการ์ และซูดาน รวมจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.07 กลุ่มอเมริกาเหนือ ได้แก่ แคนาดา สหรัฐอเมริกา รวมจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และกลุ่มออสเตรเลีย ได้แก่ ประเทศนิวซีแลนด์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 โดยรวมทั้งหมด และวิเคราะห์เป็นรายข้อทั้ง 5 ข้อ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุป และอธิบายถึงระดับความคิดเห็น ดังตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 (n=295)

การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ	\bar{X}	SD.	ความคิดเห็น
1. รูปแบบของงานตรงกับความสามารถ	4.58	0.58	เห็นด้วยมากที่สุด
2. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน	3.96	0.95	เห็นด้วยมาก
3. สามารถไปทำงานหาเงินได้ ทำให้ตัวเองมีรายได้	4.84	0.38	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ประเทศที่ไปทำงานไม่มีความขัดแย้ง สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมได้	4.77	0.53	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัยและมีกฎหมายรองรับแรงงาน	4.81	0.43	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.58	0.34	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถไปทำงานหาเงินได้ ทำให้ตัวเองมีรายได้ ($\bar{X} = 4.84$) ประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัย มีกฎหมายรองรับแรงงาน ($\bar{X} = 4.81$) ประเทศที่ไปทำงานไม่มีความขัดแย้ง สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมได้ ($\bar{X} = 4.77$) รูปแบบของงานตรงกับความสามารถ ($\bar{X} = 4.58$) และเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก คือการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตวิทยาของแรงงานไทยในภาคเหนือ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านจิตวิทยาของแรงงานไทยในภาคเหนือ ได้แก่ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ แรงจูงใจทางสังคม การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ และทัศนคติ โดยรวมทั้งหมด และวิเคราะห์เป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุป และอธิบายถึงระดับความสำคัญ ดังตารางที่ 4.3 – 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยจิตวิทยาของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวม

(n=295)

ปัจจัยจิตวิทยา	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ (Economy)	4.67	0.37	สำคัญมากที่สุด
2. แรงจูงใจทางสังคม (Social)	4.10	0.56	สำคัญมาก
3. การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ (Perception)	4.71	0.32	สำคัญมากที่สุด
3. ทัศนคติ (Attitude)	4.46	0.50	สำคัญมากที่สุด
โดยรวม	4.48	0.28	สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยจิตวิทยาของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.71$) แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.67$) ส่วนทัศนคติ ($\bar{X} = 4.46$) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจทางสังคม ($\bar{X} = 4.10$) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยในภาคเหนือ

(n=295)

แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. งานที่ต่างประเทศได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า	4.69	0.51	สำคัญมากที่สุด
2. มีโอกาสได้งานทำมากกว่าในประเทศ	4.62	0.56	สำคัญมากที่สุด
3. ต่างประเทศมีความต้องการแรงงานหลากหลายอาชีพ	4.65	0.59	สำคัญมากที่สุด
4. มีโอกาสเติบโตในสายงานอาชีพมากกว่าในประเทศ	4.68	0.55	สำคัญมากที่สุด
5. ค่าแรงมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ	4.72	0.51	สำคัญมากที่สุด
รวม	4.67	0.37	สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแรงจูงใจทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ค่าแรงมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา คืองานที่ต่างประเทศได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.69$) มีโอกาสเติบโตในสายงานอาชีพมากกว่าในประเทศ ($\bar{X} = 4.68$) ต่างประเทศมีความต้องการแรงงานหลากหลายอาชีพ ($\bar{X} = 4.65$) และ มีโอกาสได้งานทำมากกว่าในประเทศ ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจทางสังคมของแรงงานไทยในภาคเหนือ

(n=295)

แรงจูงใจทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ได้รับคำแนะนำจากบุคคลในครอบครัวให้เดินทางไปทำงาน	4.28	0.83	สำคัญมากที่สุด
2. ได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้อง	4.24	0.81	สำคัญมากที่สุด
3. มีเพื่อนไปทำงานด้วยกันที่ต่างประเทศ	4.26	0.84	สำคัญมากที่สุด
4. นายหน้าจัดหางานมีส่วนช่วยผลักดันให้ได้ไปทำงาน	3.17	0.53	สำคัญปานกลาง
5. ได้เห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นที่เคยเดินทางไปทำงานจึงอยากไปบ้าง	4.58	0.82	สำคัญมากที่สุด
รวม	4.10	0.56	สำคัญมาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าแรงจูงใจทางสังคมของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้เห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นที่เคยเดินทางไปทำงานจึงอยากไปบ้าง ($\bar{X} = 4.58$) ได้รับคำแนะนำจากบุคคลในครอบครัวให้เดินทางไปทำงาน ($\bar{X} = 4.28$) มีเพื่อนไปทำงานด้วยกันที่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.26$) ได้รับการ

ชักชวนจากญาติพี่น้อง ($\bar{X} = 4.24$) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนนายหน้าจัดหางานมีส่วนช่วยผลักดันให้ได้ไปทำงาน ($\bar{X} = 3.17$) มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย
ในภาคเหนือ

(n=295)

การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. การทำงานในต่างประเทศช่วยให้ได้รับประสบการณ์ชีวิต ในต่างแดน	4.68	0.49	สำคัญมากที่สุด
2. การทำงานในต่างประเทศช่วยเพิ่มทักษะด้านภาษา	4.71	0.49	สำคัญมากที่สุด
3. การทำงานในต่างประเทศช่วยเพิ่มประวัติการทำงาน ที่น่าเชื่อถือและโดดเด่น	4.69	0.51	สำคัญมากที่สุด
4. การทำงานในต่างประเทศช่วยให้มีโอกาสพบเพื่อนใหม่และ เปิดรับแนวคิดใหม่ๆในต่างแดน	4.68	0.57	สำคัญมากที่สุด
5. การทำงานในต่างประเทศได้เรียนรู้การทำงานแบบมืออาชีพ จากชาวต่างชาติ	4.79	0.43	สำคัญมากที่สุด
รวม	4.71	0.32	สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ การทำงานในต่างประเทศได้เรียนรู้การทำงานแบบมืออาชีพจากชาวต่างชาติ ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา คือ การทำงานในต่างประเทศช่วยเพิ่มทักษะด้านภาษา ($\bar{X} = 4.71$) การทำงานในต่างประเทศช่วยเพิ่มประวัติการทำงานที่น่าเชื่อถือและโดดเด่น ($\bar{X} = 4.69$) และการทำงานในต่างประเทศช่วยให้ได้รับประสบการณ์ชีวิต /การทำงานในต่างประเทศช่วยให้มีโอกาสพบเพื่อนใหม่และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆในต่างแดน ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของแรงงานไทยในภาคเหนือ

(n=295)

ทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านให้ความสนใจในการไปทำงานที่ต่างประเทศเป็นพิเศษ	4.49	0.63	สำคัญมากที่สุด
2. ท่านคิดว่างานที่ต่างประเทศมีคุณค่า เป็นงานที่มีความหมาย และมีความสำคัญ	4.33	0.66	สำคัญมากที่สุด
3. ท่านคิดว่าตนเองมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการไปทำงานที่ต่างประเทศ	4.40	0.68	สำคัญมากที่สุด
4. ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอในการไปทำงานที่ต่างประเทศ	4.53	0.68	สำคัญมากที่สุด
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ไปทำงานต่างประเทศ	4.59	0.63	สำคัญมากที่สุด
รวม	4.46	0.50	สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าทัศนคติของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ไปทำงานต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา คือท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอในการไปทำงานที่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.53$) ท่านให้ความสนใจในการไปทำงานที่ต่างประเทศเป็นพิเศษ ($\bar{X} = 4.49$) ท่านคิดว่าตนเองมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการไปทำงานที่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) และท่านคิดว่างานที่ต่างประเทศมีคุณค่าเป็นงานที่มีความหมาย และมีความสำคัญ ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐาน และอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1.1 แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีเพศแตกต่างกัน ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านเพศ

H_1 : การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านเพศ

และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) สามารถแสดงผลได้

ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด - 19 จำแนกตามเพศ

(n = 295)

การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ	เพศ				t	Sig
	ชาย (n = 229)		หญิง (n = 66)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. รูปแบบของงานตรงกับความสามารถ	4.58	0.58	4.58	0.60	-0.00	0.99
2. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีความสะดวกไม่ซับซ้อน	3.97	0.92	3.94	0.57	-0.22	0.82
3. สามารถไปทำงานหาเงินได้ ทำให้ตัวเอง มีรายได้	4.83	0.40	4.88	0.32	1.10	0.27
4. ประเทศที่ไปทำงานไม่มีความขัดแย้ง สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมได้	4.76	0.55	4.79	0.44	0.37	0.70
5. ประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัย มีกฎหมายรองรับแรงงาน	4.80	0.44	4.83	0.41	0.56	0.57
รวม	4.58	0.34	4.60	0.35	0.34	0.72

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด - 19 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า แรงงานไทย ในภาคเหนือที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด - 19 เกี่ยวกับรูปแบบของงานตรงกับความสามารถ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน สามารถไปทำงานหาเงินได้ ทำให้ตัวเองมีรายได้ ประเทศที่ไปทำงานไม่มีความขัดแย้งสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมได้ และประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัยมีกฎหมายรองรับแรงงานไม่แตกต่างกัน

4.1.2 แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีอายุแตกต่างกันตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านอายุ

H_1 : การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านอายุ

และการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สามารถแสดงผลได้ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด - 19 จำแนกตามอายุ

(n = 295)

การตัดสินใจไปทำงาน ต่างประเทศ	อายุ	\bar{X}	SD.	F	Sig.
1. รูปแบบของงานตรงกับ ความสามารถ	20 - 25 ปี	4.70	0.48	2.257	0.06
	26 - 30 ปี	4.79	0.40		
	31 - 35 ปี	4.61	0.58		
	35 - 40 ปี	4.56	0.60		
	41 ปี ขึ้นไป	4.49	0.62		
2. การเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศมีความสะดวก ไม่ซับซ้อน	20 - 25 ปี	4.40	0.69	0.94	0.44
	26 - 30 ปี	3.92	0.92		
	31 - 35 ปี	4.08	0.94		
	35 - 40 ปี	3.89	0.93		
	41 ปี ขึ้นไป	3.91	0.98		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การตัดสินใจไปทำงาน ต่างประเทศ	อายุ	\bar{X}	SD.	F	Sig.
3. สามารถไปทำงานหาเงินได้ ทำให้ตัวเองมีรายได้	20 - 25 ปี	4.90	0.31	1.88	0.11
	26 - 30 ปี	4.97	0.16		
	31 - 35 ปี	4.86	0.35		
	35 - 40 ปี	4.78	0.45		
	41 ปี ขึ้นไป	4.80	0.41		
4. ประเทศที่ไปทำงานไม่มีความ ขัดแย้งสามารถปรับตัวเข้ากับ วัฒนธรรมได้	20 - 25 ปี	4.93	0.32	1.376	0.24
	26 - 30 ปี	4.82	0.55		
	31 - 35 ปี	4.67	0.64		
	35 - 40 ปี	4.84	0.37		
	41 ปี ขึ้นไป	4.75	0.53		
5. ประเทศที่ไปทำงานมีความ ปลอดภัยมีกฎหมายรองรับ แรงงาน	20 - 25 ปี	4.88	0.33	1.744	0.14
	26 - 30 ปี	4.85	0.36		
	31 - 35 ปี	4.89	0.31		
	35 - 40 ปี	4.76	0.54		
	41 ปี ขึ้นไป	4.76	0.46		
ภาพรวม	20 - 25 ปี	4.80	0.24	2.276	0.06
	26 - 30 ปี	4.67	0.31		
	31 - 35 ปี	4.62	0.38		
	35 - 40 ปี	4.56	0.35		
	41 ปี ขึ้นไป	4.54	0.34		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีอายุที่แตกต่างกันตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 เกี่ยวกับรูปแบบของงานตรงกับความสามารถ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน สามารถไปทำงานหาเงินได้ ทำให้ตัวเองมีรายได้ ประเทศที่ไปทำงานไม่มีความขัดแย้งสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมได้ และประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัยมีกฎหมายรองรับแรงงานไม่แตกต่างกัน

4.1.3 แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านระดับการศึกษา

H_1 : การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านระดับการศึกษา

และการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สามารถแสดงผลได้ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด - 19 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 295)

การตัดสินใจ ไปต่างประเทศ	ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD.	F	Sig.
1. รูปแบบของงานตรงกับ ความสามารถ	มัธยมศึกษาตอนต้น	4.52	0.56	2.974	0.03*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	4.54	0.66		
	อนุปริญญา/ปวส.	4.60	0.49		
	ปริญญาตรี	4.83	0.44		
2. การเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศมีความ สะดวกไม่ซับซ้อน	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.84	0.98	5.923	0.00*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	3.83	0.97		
	อนุปริญญา/ปวส.	4.37	0.76		
	ปริญญาตรี	4.38	0.70		
3. สามารถไปทำงานหาเงิน ทำให้ตัวเองมีรายได้	มัธยมศึกษาตอนต้น	4.83	0.38	0.479	0.69
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	4.84	0.41		
	อนุปริญญา/ปวส.	4.80	0.40		
	ปริญญาตรี	4.90	0.30		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การตัดสินใจ ไปต่างประเทศ	ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD.	F	Sig.
4. ประเทศที่ไปทำงาน ไม่มีความขัดแย้ง สามารถปรับตัวเข้ากับ วัฒนธรรมได้	มัธยมศึกษาตอนต้น	4.73	.590	0.486	0.69
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	4.77	.486		
	อนุปริญญา/ปวส.	4.77	0.43		
	ปริญญาตรี	4.85	0.53		
5 ประเทศที่ไปทำงาน มีความปลอดภัย มีกฎหมายรองรับ แรงงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น	4.74	0.47	2.960	0.03*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	4.82	0.43		
	อนุปริญญา/ปวส.	4.80	0.48		
	ปริญญาตรี	4.97	0.15		
ภาพรวม	มัธยมศึกษาตอนต้น	4.53	0.32	6.342	0.00*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	4.56	0.38		
	อนุปริญญา/ปวส.	4.66	0.36		
	ปริญญาตรี	4.78	0.25		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รูปแบบของงานตรงกับความสามารถ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน และประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัยและมีกฎหมายรองรับแรงงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) หมายความว่า แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านระดับการศึกษา มีการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงาน ที่ตรงกับความสามารถ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน และประเทศ ที่ไปทำงานมีความปลอดภัยและมีกฎหมายรองรับแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ แอลเอสดี ดังตารางที่ 4.10 – 4.12

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานที่ตรงกับความสามารถ
จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

(n = 295)

การตัดสินใจ	\bar{X}	มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
		ตอนต้น	ตอนปลาย/ปวช.		
ระดับการศึกษา		4.52	4.54	4.60	4.83
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.52	-	-0.02 (0.73)	-0.08 (0.48)	-0.31* (0.04)
มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช.	4.54		-	-0.06 (0.63)	-0.29* (0.01)
อนุปริญญา/ปวส.	4.60			-	-0.23 (0.11)
ปริญญาตรี	4.83				-

*มีนัยความสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานที่ตรงกับ
ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านระดับ
การศึกษา มีการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานที่ตรงกับความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี
มีการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานที่ตรงกับความสามารถ มากกว่าแรงงานไทยในภาคเหนือ
ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

(n = 295)

การตัดสินใจ	\bar{X}	มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา/	ปริญญาตรี
		ตอนต้น	ตอนปลาย/ปวช.	ปวส.	
ระดับการศึกษา		3.84	3.83	4.37	4.38
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.84	-	0.01 (0.91)	0.47* (0.00)	0.46* (0.00)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.83		-	0.46* (0.00)	0.45* (0.00)
อนุปริญญา/ปวส.	4.37			-	-0.01 (0.97)
ปริญญาตรี	4.38				-

*มีนัยความสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านระดับการศึกษา มีการตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีการตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน มากกว่าแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัย
มีกฎหมายรองรับแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

(n = 295)

การตัดสินใจ	\bar{X}	มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
		ตอนต้น	ตอนปลาย/ปวช.		
ระดับการศึกษา		4.74	4.82	4.80	4.97
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.74	-	-0.08 (0.18)	-0.06 (0.50)	-0.23* (0.00)
มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช.	4.82		-	0.02 (0.83)	-0.15* (0.05)
อนุปริญญา/ปวส.	4.80			-	-0.17 (0.09)
ปริญญาตรี	4.97				-

*มีนัยความสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัยมีกฎหมายรองรับแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านระดับการศึกษา มีการตัดสินใจเกี่ยวกับประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัยมีกฎหมายรองรับแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ แรงงานไทยในภาคเหนือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการตัดสินใจเกี่ยวกับประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัยมีกฎหมายรองรับแรงงาน มากกว่าแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

4.1.4 แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีรายได้ที่คาดหวังต่อเดือนแตกต่างกันตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน

H_1 : การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน

และการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สามารถแสดงผลได้ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด - 19 จำแนกตามรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน

(n = 295)

การตัดสินใจ ไปต่างประเทศ	รายได้ที่คาดหวัง ต่อเดือน	\bar{X}	SD.	F	Sig.
1. รูปแบบของงานตรงกับ ความสามารถ	20,000-30,000 บาท	4.44	0.63	5.666	0.00*
	30,001-40,000 บาท	4.46	0.63		
	40,001-50,000 บาท	4.53	0.60		
	50,001-60,000 บาท	4.68	0.53		
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.94	0.23		
2. การเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศมีความ สะดวกไม่ซับซ้อน	20,000-30,000 บาท	3.61	0.34	4.413	0.00*
	30,001-40,000 บาท	4.00	0.72		
	40,001-50,000 บาท	3.88	0.74		
	50,001-60,000 บาท	4.03	0.65		
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.44	0.56		
3. สามารถไปทำงาน หาเงิน ทำให้ตัวเอง มีรายได้	20,000-30,000 บาท	4.80	0.45	1.742	0.14
	30,001-40,000 บาท	4.76	0.45		
	40,001-50,000 บาท	4.89	0.31		
	50,001-60,000 บาท	4.89	0.31		
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.88	0.32		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การตัดสินใจ ไปต่างประเทศ	รายได้ที่คาดหวัง ต่อเดือน	\bar{X}	SD.	F	Sig.
4. ประเทศที่ไปทำงาน ไม่มีความขัดแย้ง สามารถปรับตัวเข้ากับ วัฒนธรรมได้	20,000-30,000 บาท	4.81	0.47	0.814	0.51
	30,001-40,000 บาท	4.68	0.62		
	40,001-50,000 บาท	4.79	0.52		
	50,001-60,000 บาท	4.80	0.40		
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.79	0.59		
5 ประเทศที่ไปทำงาน มีความปลอดภัย มีกฎหมายรองรับ แรงงาน	20,000-30,000 บาท	4.72	0.52	2.025	0.09
	30,001-40,000 บาท	4.77	0.44		
	40,001-50,000 บาท	4.79	0.45		
	50,001-60,000 บาท	4.85	0.40		
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.97	0.17		
ภาพรวม	20,000-30,000 บาท	4.47	0.39	6.081	0.00*
	30,001-40,000 บาท	4.53	0.36		
	40,001-50,000 บาท	4.57	0.31		
	50,001-60,000 บาท	4.65	0.31		
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.80	0.21		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน พบว่า โดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รูปแบบของงานตรงกับความสามารถ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) หมายความว่า แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน มีการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานที่ตรงกับความสามารถ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ แอลเอสดี ดังตารางที่ 4.14 – 4.15

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานตรงกับความสามารถ
จำแนกตามรายได้ที่คาดหวังต่อเดือนเป็นรายคู่

(n = 295)

การตัดสินใจ	\bar{X}	20,000-	30,001-	40,001-	50,001-	มากกว่า
		30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	60,000 บาท	60,000 บาท ขึ้นไป
รายได้ที่คาดหวังต่อเดือน		4.44	4.46	4.53	4.68	4.94
20,000-30,000 บาท	4.44	-	-0.02 (0.84)	-0.009 (0.45)	-0.24* (0.02)	-0.50* (0.00)
30,001-40,000 บาท	4.46		-	-0.09 (0.52)	-0.22* (0.02)	-0.48* (0.00)
40,001-50,000 บาท	4.53			-	-0.15 (0.13)	-0.51* (0.00)
50,001-60,000 บาท	4.68				-	-0.26* (0.03)
มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.94					-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานตรงกับความสามารถ จำแนกตามรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน พบว่า แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน มีการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานตรงกับความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1) แรงงานไทยในภาคเหนือที่คาดหวังรายได้ระหว่าง 50,001-60,000 บาท ตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานตรงกับความสามารถ มากกว่าแรงงานไทยในภาคเหนือที่คาดหวังรายได้ระหว่าง 20,000-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท

2) แรงงานไทยในภาคเหนือที่คาดหวังรายได้มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป ตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานตรงกับความสามารถ มากกว่าแรงงานไทยในภาคเหนือที่คาดหวังรายได้ระหว่าง 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน จำแนกตามรายได้ที่คาดหวังต่อเดือนเป็นรายคู่

(n = 295)

การตัดสินใจ	\bar{X}	20,000-	30,001-	40,001-	50,001-	มากกว่า
		30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	60,000 บาท	60,000 บาท ขึ้นไป
รายได้ที่คาดหวังต่อเดือน		3.61	4.00	3.88	4.03	4.44
20,000-30,000 บาท	3.61	-	-0.39* (0.01)	-0.27 (0.13)	-0.42* (0.01)	-0.17* (0.00)
30,001-40,000 บาท	4.00		-	0.12 (0.44)	-0.03 (0.84)	-0.44* (0.02)
40,001-50,000 บาท	3.88			-	-0.15 (0.36)	-0.56* (0.00)
50,001-60,000 บาท	4.03				-	-0.41* (0.03)
มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.44					-

*มีนัยความสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน จำแนกตามรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน พบว่า แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน มีการตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1) แรงงานไทยในภาคเหนือที่คาดหวังรายได้มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป ตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน มากกว่าแรงงานไทยในภาคเหนือที่คาดหวังรายได้ระหว่าง 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท

2) แรงงานไทยในภาคเหนือที่คาดหวังรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท ตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน มากกว่าแรงงานไทยในภาคเหนือที่คาดหวังรายได้ระหว่าง 20,000-30,000 บาท

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตวิทยาที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19

ผู้ศึกษาทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบปกติ (Enter) เพื่อพยากรณ์ความผันแปรของการตัดสินใจไปต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจิตวิทยามีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยจิตวิทยาไม่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19

H_1 : ปัจจัยจิตวิทยามีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19

และผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบปกติ (Enter) สามารถแสดงผลได้ ดังตารางที่ 4.16

ตัวแปรต้น (X)

X_1 : แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ

X_2 : แรงจูงใจทางสังคม

X_3 : การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ

X_4 : ทักษะคน

ตัวแปรตาม (Y)

Y : การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์

โควิด -19

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตวิทยาที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19

(n = 295)

ปัจจัยจิตวิทยา	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	b	SE	β				
ค่าคงที่ (Constant)	0.232	0.273		2.822	0.03	0.331	0.271
แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ (X_1)	0.525	0.077	0.392	6.689	0.00**	0.515	0.076
แรงจูงใจทางสังคม (X_2)	0.044	0.072	0.043	0.579	0.59	0.043	0.075
การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ (X_3)	0.455	0.089	0.306	4.954	0.00**	0.435	0.087
ทัศนคติ (X_4)	-0.049	0.074	-0.034	-0.659	0.53	-0.049	0.074
$R^2_{adj} = 0.633$ $SE = 0.554$ $F = 73.065$ $Sig = 0.00$ * $p < 0.05$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 การศึกษาปัจจัยจิตวิทยาเพื่อพยากรณ์ความผันแปรของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 พบว่า แรงจูงใจทางเศรษฐกิจและการรับรู้มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig < 0.01)

จากการตรวจสอบ Multicollinearity ของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าเท่ากับ 0.435 - 0.515 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 และค่า Variance Inflation Factor มีค่าตั้งแต่ 0.076 - 0.087 ซึ่งมีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ≤ 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน และเป็นอิสระต่อกัน โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ พบว่ามีค่า $F = 71.065$ และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อตัวแปรตาม

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพลของตัวแปรอิสระ พบว่า แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ($b = 0.525$) มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 มากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ ($b = 0.455$) ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) กล่าวคือ เมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ให้คงที่ หากปัจจัยแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลัง

สถานการณ์โควิด -19 จะเพิ่มขึ้น 0.525 หน่วย การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 จะเพิ่มขึ้น 0.455 หน่วย และสามารถร่วมอธิบายการผันแปรของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 คิดเป็นร้อยละ 63.30 ($R^2_{ad} = 0.633$)

ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยเพื่อการพยากรณ์ได้ ดังนี้

ค่าคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1(X_1) + b_3(X_3)$$

$$\hat{Y} = 0.232 + 0.525 X_1 + 0.455 X_3$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 2) ศึกษาการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 กลุ่มตัวอย่าง คือแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป และกำลังจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านสำนักงานจัดหางานทั้ง 17 จังหวัดในภาคเหนือ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรของ Cochran (1977) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 ตัวอย่าง ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.82 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) และข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.77 ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษามอบหมายให้ตัวแทนผู้วิจัยในแต่ละจังหวัด ทำหน้าที่ชี้แจงรายละเอียด และวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่แรงงานไทยที่เข้ามาติดต่อกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศทั้ง 17 จังหวัดในภาคเหนือ และแจกแบบสอบถามให้กับแรงงานไทยมาติดต่อกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามโดยตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมติดตามขอคืนทันที ซึ่งมีระยะเวลาการเก็บแบบสอบถามอยู่ในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนสิงหาคม 2566 และส่งกลับให้แก่ผู้ศึกษาเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง โดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 ของแรงงานไทยในภาคเหนือ และปัจจัยจิตวิทยาของแรงงานไทยในภาคเหนือ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการวิเคราะห์การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 ที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้การทดสอบค่าที (t - Test) การ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ส่วนการหาค่าความผันแปรของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด – 19 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบปกติ (Enter) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษา สามารถนำเสนอโดยภาพรวม และมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รายได้ที่คาดหวังอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท ตำแหน่งงานที่ต้องการทำในต่างประเทศ คือผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ส่วนประเทศที่เคยเดินทางไปทำงานอยู่กลุ่มเอเชีย และเอเชียใต้ ได้แก่ ประเทศไต้หวัน ซึ่งมีแรงงานไทยในภาคเหนือไปทำงานมากที่สุด

1.2 การวิเคราะห์การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด – 19

แรงงานไทยในภาคเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด – 19 โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถไปทำงานหาเงินได้ ทำให้ตัวเองมีรายได้ ประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัย มีกฎหมายรองรับแรงงาน ประเทศที่ไปทำงานไม่มีความขัดแย้ง สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมได้ รูปแบบของงานตรงกับความสามารถ และเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุดคือการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ปัจจัยวิทยาของแรงงานไทยในภาคเหนือ

แรงงานไทยในภาคเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิทยา โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ และทัศนคติมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจทางสังคม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.3.1 แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ พบว่า แรงจูงใจทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ค่าแรงมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ รองลงมา คืองานที่ต่างประเทศ

ได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า มีโอกาสเติบโตในสายงานอาชีพมากกว่าในประเทศ ต่างประเทศมีความต้องการแรงงานหลากหลายอาชีพ และมีโอกาสได้งานทำมากกว่าในประเทศ ตามลำดับ

1.3.2 แรงจูงใจทางสังคม พบว่า แรงจูงใจทางสังคมของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้เห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นที่เคยเดินทางไปทำงานจึงอยากไปบ้าง ได้รับคำแนะนำจากบุคคลในครอบครัวให้เดินทางไปทำงาน มีเพื่อนไปทำงานด้วยกันที่ต่างประเทศ ได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้อง มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนนายหน้าจัดหางานมีส่วนช่วยผลักดันให้ได้ไปทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

1.3.3 การรับรู้การทำงานต่างประเทศ พบว่า การรับรู้การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ การทำงานในต่างประเทศได้เรียนรู้การทำงานแบบมืออาชีพจากชาวต่างชาติ รองลงมา คือ การทำงานในต่างประเทศช่วยเพิ่มทักษะด้านภาษา การทำงานในต่างประเทศช่วยเพิ่มประวัติการทำงานที่น่าเชื่อถือและโดดเด่น และการทำงานในต่างประเทศช่วยให้ได้รับประสบการณ์ชีวิต /การทำงานในต่างประเทศช่วยให้มีโอกาสพบเพื่อนใหม่และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ในต่างแดน ตามลำดับ

1.3.4 ทักษะคติ พบว่า ทักษะคติของแรงงานไทยในภาคเหนือโดยรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ไปทำงานต่างประเทศ รองลงมา คือท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอในการไปทำงานที่ต่างประเทศ ท่านให้ความสนใจในการไปทำงานที่ต่างประเทศเป็นพิเศษ ท่านคิดว่าตนเองมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการไปทำงานที่ต่างประเทศ และท่านคิดว่างานที่ต่างประเทศมีคุณค่าเป็นงานที่มีความหมาย และมีความสำคัญ ตามลำดับ

1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

สามารถสรุปตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านระดับการศึกษา และรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน มีการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านเพศ และอายุ มีการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 ไม่แตกต่างกัน

1.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตวิทยาที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด - 19

สามารถสรุปตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตวิทยาผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ และการรับรู้การไปทำงานต่างประเทศมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด - 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมอธิบายการผันแปรของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 คิดเป็นร้อยละ 63.30 ($R^2_{ad} = 0.633$) ส่วนแรงจูงใจด้านสังคม และทัศนคติไม่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด - 19

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ ดังนี้

2.1 การอภิปรายผลการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 และปัจจัยจิตวิทยาของแรงงานไทยในภาคเหนือ

2.1.1 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19

ผลการศึกษา พบว่าแรงงานไทยในภาคเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจไปต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า แรงงานไทยในภาคเหนือเห็นด้วยในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีความสะดวกไม่ซับซ้อน และสามารถไปทำงานหาเงินได้ ทำให้ตัวเองมีรายได้ และการไปทำงานที่ต่างประเทศมีปลอดภัยและมีกฎหมายรองรับแรงงาน มากที่สุด อาจเป็นเพราะแรงงานไทยในภาคเหนือส่วนใหญ่มักประสบปัญหาการไม่มีงานทำ และอยากหาโอกาสที่ดีในการทำงาน เพื่อเลี้ยงชีพ และลดภาระหนี้สินที่เคยมีอยู่ หรือเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัว และอาจกังวลกับความเข้าใจในเรื่องกฎหมายการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งอาจทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และนายหน้าได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา เมืองเปรม (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า

แรงงานต่างด้าวมีระดับการตัดสินใจทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีค่าแรงและสวัสดิการที่เหมาะสม และมีกฎหมายรองรับ และสอดคล้องกับผังธุรกิจ มั่นจิตต์ และ กัตัญญู หิรัญญสมบุรณ (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐ เกาหลีอย่างถูกกฎหมาย ผลการศึกษา พบว่า การตัดสินใจของแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐ เกาหลีอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะมีค่าตอบแทนสวัสดิการ ความปลอดภัยมีกฎหมายรองรับ และการ เดินทางมีความสะดวกราบรื่นหรือมีคนช่วยประสานการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

2.1.2 ปัจจัยจิตวิทยาของแรงงานไทยในภาคเหนือ

ผลการศึกษา พบว่า แรงงานไทยในภาคเหนือให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ และการรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ มีความสำคัญมากที่สุด อาจเป็นเพราะการไปทำงานต่างประเทศทำให้ได้เรียนรู้เทคนิค ในการทำงาน และทักษะด้านภาษาจากชาวต่างชาติ และยังเป็น การเพิ่มความน่าเชื่อถือในประวัติการทำงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญ สุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานต่างประเทศของผู้หญิงญี่ปุ่น ผลการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับ เศรษฐกิจอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสอดคล้อง ศิริพัชร ภิโยญภาค (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานต่างประเทศของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และการรับรู้ข่าวสารข้อมูล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การเปรียบเทียบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านระดับการศึกษา และรายได้ที่ คาดหวังต่อเดือน มีการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 แตกต่างกัน ส่วนแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านเพศ อายุ มีการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 ไม่แตกต่างกัน และสามารถอภิปรายผลเป็นรายปัจจัยได้ ดังนี้

2.2.1 ด้านเพศ

แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านเพศแตกต่างกัน ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้หญิง มีบทบาทในการทำงานเลี้ยงชีพ และครอบครัวมากขึ้น ดังนั้นไม่ว่าชายหญิงต่างมีหน้าที่ในการทำงาน และดูแลครอบครัว มีหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ หรือมีความต้องการความก้าวหน้าในการงาน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพัชร ภิโยญภาค (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงาน ต่างประเทศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานทั้งชายหญิงมีการตัดสินใจย้ายไป ทำงานต่างประเทศไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา เมืองเปรม (2562) ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัด

สมุทรปราการ พบว่า แรงงานต่างด้าวทั้งชายและหญิงมีการตัดสินใจทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ช่วงวิกฤติโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ด้านอายุ แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านอายุ มีการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันงานในต่างประเทศมีให้เลือกหลายรูปแบบ แรงงานสามารถเลือกให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และการเดินทางไปต่างประเทศมีความปลอดภัยมากขึ้น เพราะมีหน่วยงานของรัฐเข้ามาดูแล และมีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานรองรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงกณีย์ สติത്യส์สุข (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศ พบว่าแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่มีปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิพงษ์ บุญเจริญ (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานต่างประเทศ พบว่าแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุที่แตกต่างกัน ตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ระดับการศึกษา แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านระดับการศึกษา มีการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 แตกต่างกัน โดยแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ตรงกับความสามารถของตนและการไปทำงานในประเทศที่มีความปลอดภัย และมีกฎหมายรองรับแรงงาน มากกว่าแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช. กับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส. และแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช. กับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวก ไม่ซับซ้อนมากกว่า แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจเป็นเพราะทางเลือกในการทำงานของแรงงานในภาคเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอาจมีมากกว่า เนื่องด้วยระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความรู้ มีกระบวนการคิดถึงความคุ้มค่าในการไปทำงานต่างประเทศ จึงทำให้มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน และต้องเป็นงานที่มีความปลอดภัย และมีกฎหมายรองรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคັນสนีย์ แซ่เตียว (2566) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า แรงงานไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ตัดสินใจเคลื่อนย้ายสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับจงกณีย์ สติത്യส์สุข (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศ พบว่าแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่มีปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.4 รายได้ที่คาดหวังต่อเดือน แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีความแตกต่างด้านรายได้ที่คาดหวังต่อเดือน มีการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังสถานการณ์โควิด-19 แตกต่างกัน โดยแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีรายได้คาดหวังต่อเดือน ระหว่าง 50,001-60,000 บาท และ 600,00 บาท ขึ้นไป ตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานตรงกับความสามารถมากกว่า แรงงานไทยในภาคเหนือที่มีรายได้คาดหวังต่อเดือน ระหว่าง 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และแรงงานไทยในภาคเหนือที่มีรายได้คาดหวังต่อเดือน ระหว่าง 30,001-40,000 บาท และ 50,001-60,000 บาท ตัดสินใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อนมากกว่าแรงงานไทยในภาคเหนือที่คาดหวังรายได้ระหว่าง 20,000-30,000 บาท อาจเป็นเพราะว่างานที่มีรายได้หรือค่าตอบแทนสูงจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะทาง และต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ต้องใช้ในระหว่างทำงานในต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรกร วิณิชศิลป์ (2564) ศึกษาเรื่องการตัดสินใจของแรงงานไทย กรณีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานไทยที่มีรายได้ที่คาดว่าจะได้รับที่แตกต่างกัน ตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับนิธิพงษ์ บุญเจริญ (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานในภาคอีสานที่มีรายได้ที่คาดว่าจะได้รับแตกต่างกัน ตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ปัจจัยจิตวิทยาที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19

การศึกษาปัจจัยจิตวิทยาเพื่อพยากรณ์ความผันแปรของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 พบว่า แรงจูงใจทางเศรษฐกิจและการรับรู้การไปทำงานต่างประเทศมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านสังคม และทัศนคติไม่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 และสามารถอภิปรายผลเป็นรายปัจจัยได้ ดังนี้

2.3.1 แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ

แรงจูงใจทางเศรษฐกิจมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 โดยแรงงานไทยในภาคเหนือให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และให้ความสำคัญกับค่าแรงต้องมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ งานที่ต่างประเทศต้องได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า และมีโอกาสเติบโตในสายงานอาชีพมากกว่าในประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจกกลณีย์ สติยศสุข (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและ

การรับรู้ข้อมูลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับรายได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการเติบโตในหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพัชร ภิญญากาศ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานต่างประเทศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับกับความสามารถ และรายได้ที่ได้รับมากกว่าในประเทศมากที่สุด

2.3.2 แรงจูงใจทางสังคม

แรงจูงใจทางสังคมไม่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 อาจเป็นเพราะการชักชวนจากเพื่อนญาติพี่น้อง หรือเพราะสภาพความเป็นอยู่ ยังไม่แข็งแรงผลักดันที่มากพอให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ แต่สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการ หรือสามารถแก้ไขปัญหาของแรงงานแต่ละบุคคลได้ เช่น การเลือกงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน มีความก้าวหน้าในงาน หรือการเลือกงานที่ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรกร วินิกสิลป์ (2564) ศึกษาเรื่องการตัดสินใจของแรงงานไทย กรณีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านสังคมไม่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

2.3.3 การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ

การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 โดยแรงงานไทยในภาคเหนือให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และให้ความสำคัญกับการทำงานในต่างประเทศได้เรียนรู้การทำงานแบบมืออาชีพจากชาวต่างชาติ ช่วยเพิ่มทักษะด้านภาษา และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่น่าเชื่อถือและโดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรกร วินิกสิลป์ (2564) ศึกษาเรื่องการตัดสินใจของแรงงานไทย กรณีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยโดยให้ความสำคัญกับการทำงานแบบมืออาชีพมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของศันสนีย์ แซ่เตียว (2566) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการย้ายแรงงานสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่น่าเชื่อถือ และทำให้เรียนรู้การทำงานแบบมืออาชีพ

2.3.4 ทักษะคน

ทักษะคนไม่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด -19 อาจเป็นเพราะการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ปลอดภัย และเหมาะสม เช่น ลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความสามารถ

มีความปลอดภัยและมีกฎหมายรองรับแรงงาน และต้องพิจารณาถึงค่าครองชีพระหว่างทำงานในต่างประเทศกับค่าตอบแทนมีความเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทยา ป่านขาว และคณะ (2566) ศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 ผลการศึกษา พบว่าการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ และการรับรู้การไปทำงานต่างประเทศมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19 จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน หรือหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการปรับปรุง และพัฒนาข้อมูลที่สำคัญในการไปทำงานต่างประเทศ พร้อมกับรับรู้และตอบสนองถึงความต้องการของแรงงานไทยในภาคเหนือเกี่ยวกับแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่เป็นสิ่งดึงดูดใจให้อยากไปทำงานที่ต่างประเทศ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ

1) กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานควรให้ความสำคัญในการพิจารณาจัดส่งแรงงานที่มีทักษะฝีมือไปทำงานระหว่างประเทศ ควรได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศ และเหมาะสมกับค่าครองชีพ

2) รัฐบาลไทยควรแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรเอกชนระหว่างประเทศ เพื่อคุ้มครองดูแลแรงงานไทยไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

3) รัฐบาลไทยควรเจรจากับรัฐบาลระหว่างประเทศ เพื่อขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมายการทำงานของแรงงานอย่างเข้มงวด เพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างจริงจัง มีโอกาสได้ทำงาน และเติบโตในสายงานอาชีพ

3.1.2 การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ

1) กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลในการไปทำงานระหว่างประเทศมีความครอบคลุม และชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดความเข้าใจผิด หรือเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับคนหางาน

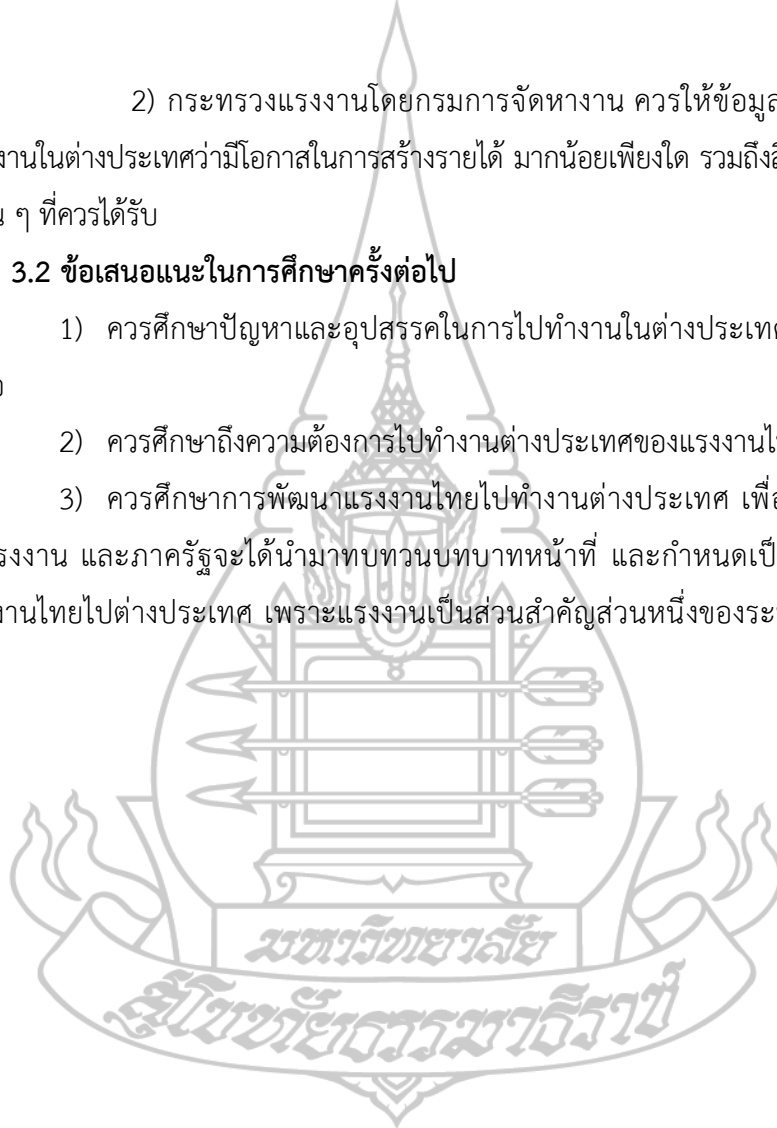
2) กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน ควรให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในการไปทำงานในต่างประเทศว่ามีโอกาสในการสร้างรายได้ มากน้อยเพียงใด รวมถึงสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่ควรได้รับ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ

2) ควรศึกษาถึงความต้องการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาคเหนือ

3) ควรศึกษาการพัฒนาแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับกระทรวงแรงงาน และภาครัฐจะได้นำมาทบทวนบทบาทหน้าที่ และกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เพราะแรงงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจของประเทศ





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

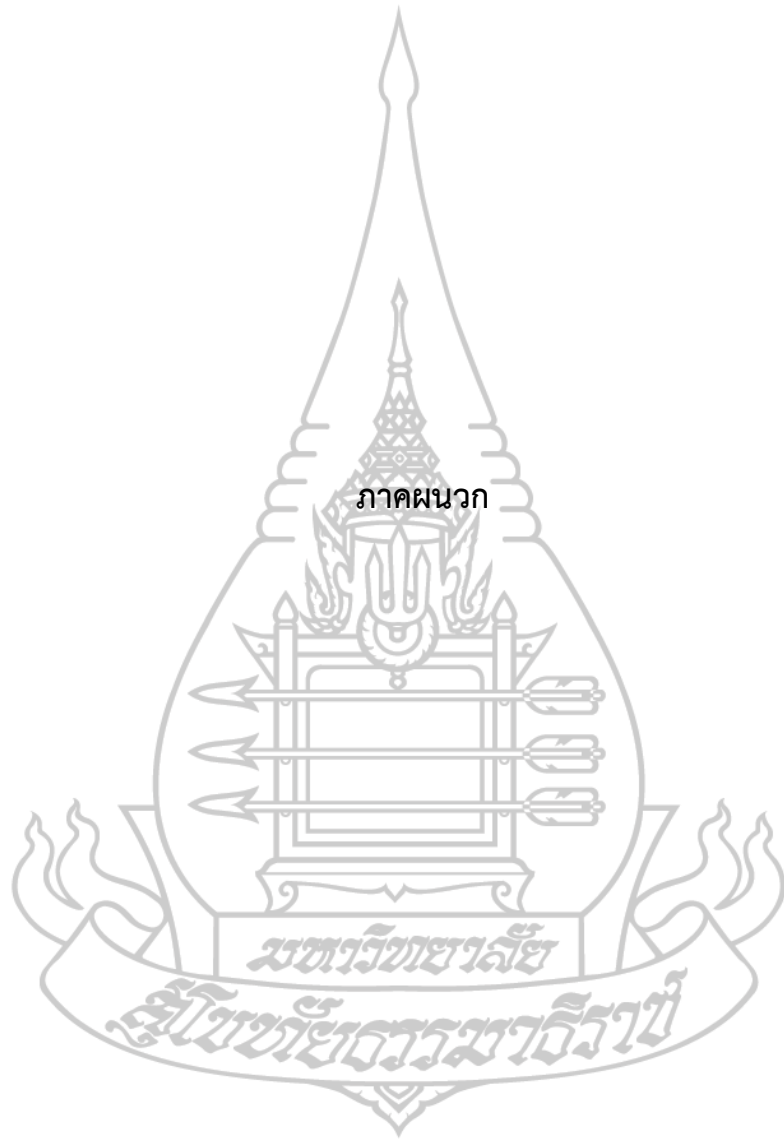
- กองบรรณาธิการ. (2563, 16 สิงหาคม). ชีวิตคุณภาพ: หลังโควิด-19 คนไทยไปทำงานต่างประเทศพุ่ง มิ.ย. - ก.ย. กว่า 5.2 หมื่นคน. *มติชนออนไลน์*.
https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news_2309370.
- กองบรรณาธิการ. (2565, 12 กุมภาพันธ์). ข่าวทั่วไป: ทำงาน "ซาอูฯ" ลงทะเบียนง่าย ๆ ผ่านเว็บไซต์ กรมการจัดหางาน. *กรุงเทพธุรกิจ*. <https://www.bangkokbiznews.com/news/987994>.
- กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน. (2567, 13 กุมภาพันธ์). *ข้อมูลสถิติคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ*.
https://doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/71/pull/sub_category/view/list-label กองบริหารแรงงานไทยไป
- กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน. (2567, 13 กุมภาพันธ์ 2567). *ข้อมูลสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ*. <https://doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/module/view/list-label>.
- โกเมนทร์ ชินวงศ์. (2561). *ตรรกศาสตร์: การคิดและการตัดสินใจ*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คงขวัญ สุวรรณ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานต่างประเทศของผู้หญิงญี่ปุ่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- คณะโฆษกรัฐบาลไทย. (2567, 12 มิถุนายน). *การส่งเสริมแรงงานไทยทำงานต่างประเทศถูกกฎหมาย*.
<https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/75006>.
- จงดลณี สติยศสุข. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องการไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศ*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- จันแดง, บุรฉัตร และโกศลกิตติอัมพร, เสาวลักษณ์ และ เคนภูมิ, สันยา. (2562). *การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. วารสารวิจัยสหวิทยาการ: บัณฑิตศึกษา*, 1(8), 49 – 60.
- จิตรกร วินิจศิลป์. (2564). *การตัดสินใจของแรงงานไทย กรณีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ดวงดี. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โชติกา เมืองเปรม. (2562). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าวช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน. (2567, 12 กุมภาพันธ์). การไปทำงานต่างประเทศ. <https://doe.go.th/prd/overseas/custom/>.
- นฤมล กล้าทุกัน. (2565). การย้ายถิ่นระหว่างประเทศและเงินส่งกลับบ้าน. <https://socanth.tu.ac.th/wp-content/uploads/2022/06/tinnaphop-ed-2022-01-naruemon.pdf>.
- นันทิยา ป่านขาว และคณะ. (2566). การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 42(4), 354 – 267.
- นิธิพงษ์ บุญเจริญ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานต่างประเทศ. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 7(2), 73 – 85.
- ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรมการจัดหางาน. (2565, 17 มีนาคม). เก็บเบอร์รี่: เปิดสภาพความเป็นอยู่แรงงานไทยเหยื่อคดียาเสพติดในฟินแลนด์. BBC NEWS ไทย. <https://www.bbc.com/thai/thailand-60218206>.
- พีรพล จีรปฐมสกุล. (2563). กระบวนการทางจิตวิทยาในการย้ายถิ่นของคนเมืองกรุงสู่ชนบท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2567, 13 เมษายน). การตัดสินใจที่ดี. <https://www.sasimasuk.com/17026107>.
- ศิริพัทธ์ ภิญโญภาค (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานต่างประเทศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2563). พัฒนาการและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญาณี แซ่เตียว. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อกนิษฐ์ ศรีภูธร. (2562). การคิดและการตัดสินใจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อรพิน สติรมน. (2562). แนวคิดทางจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Richard J. Crisp. (2020). *Social psychology : A very short introduction* (จิตวิทยาสังคม).

Bookspa





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. นายวินัย ทองอุบล | จัดหางานจังหวัดพิจิตร
สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร
อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร |
| 2. นางสาวสุพรรณิ ใหม่เอี่ยม | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร
อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร |
| 3. นางมยุรี สร้อยวิชา | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร
อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร |
| 4. นางสาววิไลวรรณ คณานันท์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร
อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร |
| 5. นางสาวดวงพร ม่วงสุข | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร
อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร |





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์
ตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

สุริยชัยวารมหาราช



ที่ อว 0602.17/บ ๑๐๗๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววิไลวรรณ คณานันท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการศึกษาการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม (IOC) จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย กระผม นายณัฐพล วงษ์จันทนา นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาการจัดการธุรกิจและการบริการ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของชาวไทยในภาคเหนือหลังสถานการณ์โควิด-19 ตามโครงการค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง อาจารย์ที่ปรึกษาการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๐-๙๐๙-๐๕๑๘

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว 0602.17/บ ๑๐๓๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวดวงพร ม่วงสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการศึกษาการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม (IOC) จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย กระผม นายณัฐพล วงษ์จันทร์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาการจัดการธุรกิจและการบริการ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของชาวไทยในภาคเหนือหลังสถานการณ์โควิด-19 ตามโครงการค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง อาจารย์ที่ปรึกษาการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระไว้ ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและ กระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๐-๙๐๙-๐๕๑๘

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว 0602.17/บ ๑๐๗๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุพรรณิ ไหมเอี่ยม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการศึกษาการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม (IOC) จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย กระผม นายณัฐพล วงษ์จันทนา นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาการจัดการธุรกิจและการบริการ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของชาวไทยในภาคเหนือหลังสถานการณ์โควิด-19 ตามโครงการค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง อาจารย์ที่ปรึกษาการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๐-๕๐๙-๐๕๑๘

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยวรมาลีราช

ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	รายได้ที่คาดหวังต่อเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ตำแหน่งงานที่ต้องการทำ ในต่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ประเทศที่เคยเดินทางไปทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

ข้อที่	การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	รูปแบบของงานตรงกับความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมี ความสะดวก ไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สามารถไปทำงานหาเงินได้ ทำให้ ตัวเอง มีรายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ประเทศที่ไปทำงานไม่มีความขัดแย้ง สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัย และ มีกฎหมายรองรับแรงงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านจิตวิทยา

ข้อที่		คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ (Economy)								
1	งานที่ต่างประเทศได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	มีโอกาสได้งานทำมากกว่าในประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ต่างประเทศมีความต้องการแรงงานหลากหลายอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	มีโอกาสเติบโตในสายงานอาชีพมากกว่าในประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ค่าแรงมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
แรงจูงใจทางสังคม (Social)								
1	ได้รับคำแนะนำจากบุคคลในครอบครัวให้เดินทางไปทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	มีเพื่อนไปทำงานด้วยกันที่ต่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	นายหน้าจัดหางานมีส่วนช่วยผลักดันให้ได้ไปทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ได้เห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นที่เคยเดินทางไปทำงานจึงอยากไปบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ (Perception)								
1	การทำงานในต่างประเทศช่วยให้ได้รับประสบการณ์ชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การทำงานในต่างประเทศช่วยเพิ่มทักษะด้านภาษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การทำงานในต่างประเทศช่วยเพิ่มประวัติการทำงานที่น่าเชื่อถือและโดดเด่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

4	การทำงานในต่างประเทศช่วยให้มี โอกาสพบเพื่อนใหม่ และเปิดรับแนวคิด ใหม่ๆ ในต่างแดน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	การทำงานในต่างประเทศได้เรียนรู้การ ทำงานแบบมีอาชีพจากชาวต่างชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่		คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ทัศนคติ (Attitude)								
1	ท่านให้ความสนใจในการไปทำงาน ที่ต่างประเทศเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่างานที่ต่างประเทศมีคุณค่า เป็นงานที่มีความหมายและมี ความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ เหมาะสมในการไปทำงานที่ต่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถ เพียงพอในการไปทำงานที่ต่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ไปทำงาน ต่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ง

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัย

สกลนคร

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย
ในภาคเหนือ หลังสถานการณ์โควิด-19

คำชี้แจง แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ในภาคเหนือหลังสถานการณ์โควิด-19 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในสาขาวิชาวิทยาการ จัดการ แขนงวิชาการจัดการธุรกิจและการบริการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อความ สมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูล อันจะเป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป ทั้งนี้คำตอบของท่าน เป็นความลับ โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

 หญิง ชาย

2. อายุ

 20-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

 มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี

4. รายได้ที่คาดหวังต่อเดือน

 20,000 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท 50,001 – 60,000 บาท มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป

5. ตำแหน่งงานที่ต้องการทำในต่างประเทศ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ผู้จัดการ | <input type="checkbox"/> ช่างเทคนิค/ช่างเชื่อม |
| <input type="checkbox"/> เสมียน เจ้าหน้าที่บัญชี | <input type="checkbox"/> พนักงานบริการ |
| <input type="checkbox"/> พนักงานขายในร้านค้าและตลาด | <input type="checkbox"/> พนักงานนวด |
| <input type="checkbox"/> ผู้ควบคุมเครื่องจักร | <input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน |
| <input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ | <input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ _____ | |

6. ประเทศที่เคยเดินทางไปทำงาน

กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง

- | | | | | |
|-----------------------------------|---|----------------------------------|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> กาตาร์ | <input type="checkbox"/> คูเวต | <input type="checkbox"/> จอร์แดน | <input type="checkbox"/> ซาอุดีอาระเบีย | |
| <input type="checkbox"/> ไชปรัส | <input type="checkbox"/> ตุรกี | <input type="checkbox"/> บาร์เรน | <input type="checkbox"/> เยเมน | <input type="checkbox"/> เลบานอน |
| <input type="checkbox"/> อิสราเอล | <input type="checkbox"/> สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ | <input type="checkbox"/> อิหร่าน | <input type="checkbox"/> โอมาน | |

กลุ่มประเทศแอฟริกา

- | | | | | |
|--|---|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> กาบอง | <input type="checkbox"/> การ์นา | <input type="checkbox"/> แกมเบีย | <input type="checkbox"/> เคนยา | <input type="checkbox"/> แคเมอรูน |
| <input type="checkbox"/> ซูดาน | <input type="checkbox"/> ซูดานใต้ | <input type="checkbox"/> เซเนกัล | <input type="checkbox"/> แทนซาเนีย | <input type="checkbox"/> นามิเบีย |
| <input type="checkbox"/> ไนจีเรีย | <input type="checkbox"/> มอริเตเนีย | <input type="checkbox"/> มาดากัสการ์ | <input type="checkbox"/> โมซัมบิก | <input type="checkbox"/> โมร็อกโก |
| <input type="checkbox"/> ลิเบีย | <input type="checkbox"/> สาธารณรัฐกินี | <input type="checkbox"/> สาธารณรัฐเซเชลส์ | | |
| <input type="checkbox"/> สาธารณรัฐรวันดา | <input type="checkbox"/> อิเควทอเรียลกินี | <input type="checkbox"/> อียิปต์ | | |
| <input type="checkbox"/> เอธิโอเปีย | <input type="checkbox"/> แองโกลา | <input type="checkbox"/> แอฟริกาใต้ | <input type="checkbox"/> แอลจีเรีย | |

กลุ่มประเทศเอเชีย

- | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> กัมพูชา | <input type="checkbox"/> คาซัคสถาน | <input type="checkbox"/> จีน | <input type="checkbox"/> ญี่ปุ่น | <input type="checkbox"/> ไต้หวัน |
| <input type="checkbox"/> เนปาล | <input type="checkbox"/> บรูไน | <input type="checkbox"/> บังคลาเทศ | <input type="checkbox"/> ปากีสถาน | <input type="checkbox"/> พม่า |
| <input type="checkbox"/> ฟิลิปปินส์ | <input type="checkbox"/> ภูฏาน | <input type="checkbox"/> มาเก๊า | <input type="checkbox"/> มาเลเซีย | <input type="checkbox"/> ลาว |
| <input type="checkbox"/> เวียดนาม | <input type="checkbox"/> ศรีลังกา | <input type="checkbox"/> สาธารณรัฐเกาหลี | <input type="checkbox"/> สาธารณรัฐมัลดีฟส์ | |
| <input type="checkbox"/> สิงคโปร์ | <input type="checkbox"/> อาเซอร์ไบจาน | <input type="checkbox"/> อินเดีย | <input type="checkbox"/> อินโดนีเซีย | |
| <input type="checkbox"/> อุซเบกิสถาน | <input type="checkbox"/> ฮองกง | | | |

กลุ่มประเทศยุโรป

- | | | | | |
|---|---|---|------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เกิร์นซีย์ | <input type="checkbox"/> โครเอเชีย | <input type="checkbox"/> เซอร์เบีย | <input type="checkbox"/> เดนมาร์ก | <input type="checkbox"/> นอร์เวย์ |
| <input type="checkbox"/> เนเธอร์แลนด์ | <input type="checkbox"/> บัลแกเรีย | <input type="checkbox"/> เบลเยียม | <input type="checkbox"/> เบลารุส | <input type="checkbox"/> เบอร์มิวดา |
| <input type="checkbox"/> โปรตุเกส | <input type="checkbox"/> โปแลนด์ | <input type="checkbox"/> ฝรั่งเศส | <input type="checkbox"/> ฟินแลนด์ | <input type="checkbox"/> มอลต้า |
| <input type="checkbox"/> โมนาโก | <input type="checkbox"/> ยูเครน | <input type="checkbox"/> เยอรมนี | <input type="checkbox"/> รัสเซีย | <input type="checkbox"/> โรมานี |
| <input type="checkbox"/> ลักซ์มเบิร์ก | <input type="checkbox"/> สเปน | <input type="checkbox"/> สโลวะเกีย | <input type="checkbox"/> สโลวีเนีย | |
| <input type="checkbox"/> สวิตเซอร์แลนด์ | | <input type="checkbox"/> สวีเดน | <input type="checkbox"/> ออสเตรีย | <input type="checkbox"/> อังกฤษ |
| <input type="checkbox"/> อิตาลี | <input type="checkbox"/> แอลเบเนีย | <input type="checkbox"/> ไอซ์แลนด์ | <input type="checkbox"/> ไอร์แลนด์ | <input type="checkbox"/> ฮังการี |
| <input type="checkbox"/> ไอร์แลนด์เหนือ | <input type="checkbox"/> สาธารณรัฐเช็ก | <input type="checkbox"/> สาธารณรัฐแลตเวีย | | |
| <input type="checkbox"/> สาธารณรัฐเอสโตเนีย | <input type="checkbox"/> หมู่เกาะบริติชเวอร์จิน | | | |

กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

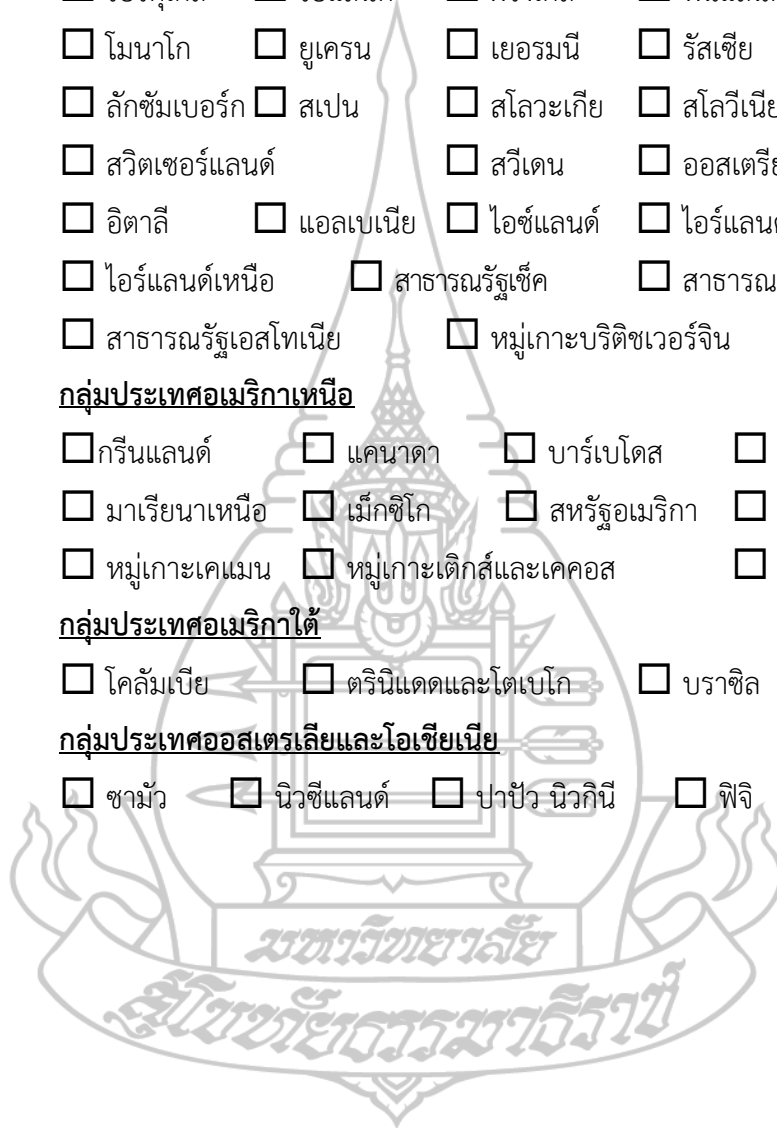
- | | | | |
|--|---|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> กรีนแลนด์ | <input type="checkbox"/> แคนาดา | <input type="checkbox"/> บาร์เบโดส | <input type="checkbox"/> ปานามา |
| <input type="checkbox"/> มาเรียนาเหนือ | <input type="checkbox"/> เม็กซิโก | <input type="checkbox"/> สหรัฐอเมริกา | <input type="checkbox"/> สาธารณรัฐโดมินิกัน |
| <input type="checkbox"/> หมู่เกาะเคแมน | <input type="checkbox"/> หมู่เกาะเติกส์และเคคอส | <input type="checkbox"/> อีสแลนด์ | |

กลุ่มประเทศอเมริกาใต้

- | | | |
|------------------------------------|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โคลัมเบีย | <input type="checkbox"/> ตรินิแดดและโตเบโก | <input type="checkbox"/> บราซิล |
|------------------------------------|--|---------------------------------|

กลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย

- | | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ซามัว | <input type="checkbox"/> นิวซีแลนด์ | <input type="checkbox"/> ปาปัว นิวกินี | <input type="checkbox"/> ฟิจิ | <input type="checkbox"/> ออสเตรเลีย |
|--------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------------|



ตอนที่ 2 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความสำคัญของท่าน

ระดับความคิดเห็น

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. รูปแบบของงานตรงกับความสามารถ					
2. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวกไม่ซับซ้อน					
3. สามารถไปทำงานหาเงินได้ ทำให้ตัวเองมีรายได้					
4. ประเทศที่ไปทำงานไม่มีความขัดแย้ง สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมได้					
5. ประเทศที่ไปทำงานมีความปลอดภัย และมีกฎหมายรองรับแรงงาน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยจิตวิทยา

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความสำคัญของท่าน

ระดับความสำคัญ

- 5 หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความสำคัญมาก
 3 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง
 2 หมายถึง มีความสำคัญน้อย
 1 หมายถึง มีความสำคัญน้อยที่สุด

ปัจจัยจิตวิทยา	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ (Economy)					
1. งานที่ต่างประเทศได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า					
2. มีโอกาสได้งานทำมากกว่าในประเทศ					
3. ต่างประเทศมีความต้องการแรงงานหลากหลายอาชีพ					
4. มีโอกาสเติบโตในสายงานอาชีพมากกว่าในประเทศ					
5. ค่าแรงมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ					
แรงจูงใจทางสังคม (Social)					
1. ได้รับคำแนะนำจากบุคคลในครอบครัวให้เดินทางไปทำงาน					
2. ได้รับการชักชวนจากญาติพี่น้อง					
3. มีเพื่อนไปทำงานด้วยกันที่ต่างประเทศ					
4. นายหน้าจัดหางานมีส่วนช่วยผลักดันให้ได้ไปทำงาน					
5. ได้เห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นที่เคยเดินทางไปทำงาน จึงอยากไปบ้าง					
การรับรู้การไปทำงานต่างประเทศ (Perception)					
1. การทำงานในต่างประเทศช่วยให้ได้รับประสบการณ์ชีวิต					
2. การทำงานในต่างประเทศช่วยเพิ่มทักษะด้านภาษา					
3. การทำงานในต่างประเทศช่วยเพิ่มประวัติการทำงานที่น่าเชื่อถือและโดดเด่น					
4. การทำงานในต่างประเทศช่วยให้มีโอกาสพบเพื่อนใหม่และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ในต่างแดน					

ปัจจัยจิตวิทยา	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. การทำงานในต่างประเทศได้เรียนรู้การทำงานแบบมืออาชีพจากชาวต่างชาติ					
ทัศนคติ (Attitude)					
1. ท่านให้ความสนใจในการไปทำงานที่ต่างประเทศเป็นพิเศษ					
2. ท่านคิดว่างานที่ต่างประเทศมีคุณค่า เป็นงานที่มีความหมายและมีความสำคัญ					
3. ท่านคิดว่าตนเองมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการไปทำงานที่ต่างประเทศ					
4. ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอในการไปทำงานที่ต่างประเทศ					
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ไปทำงานต่างประเทศ					



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายณัฐพล วงษ์จันทนา
วัน เดือน ปี เกิด	19 กรกฎาคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
ที่อยู่ปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ปีที่สำเร็จการศึกษา 2558
ประวัติการทำงาน	นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ ศาลากลางจังหวัดภูเก็ต (หลังใหม่) จังหวัดภูเก็ต

