



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการ
เปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่า
ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS IN BURMESE LABOR'S MIGRATION DECISION FOLLOWING
ASEAN ECONOMIC COMMUNITY : A CASE STUDY OF BURMESE LABOR
IN SAMUTPRAKAN PROVINCE

กัลยา มีดวง

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

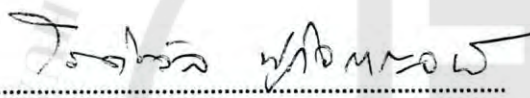
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคม
อาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่าในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
FACTORS IN BURMESE LABOR'S MIGRATION DECISION FOLLOWING ASEAN ECONOMIC
COMMUNITY : A CASE STUDY OF BURMESE LABOR IN SAMUTPRAKAN PROVINCE

กัลยา มีด้วง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ตรวจสอบและอนุมัติให้
การศึกษาอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2558



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติชวัล พุกิจกาญจน์
กรรมการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติชวัล พุกิจกาญจน์
อาจารย์ที่ปรึกษา



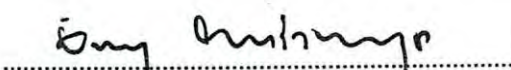
อาจารย์ ดร.ลันทม จอนจวบทรง
กรรมการ



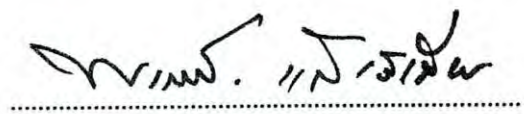
อาจารย์ ดร.พวงชมพู โจนส์
กรรมการ



อาจารย์ ดร.พวงชมพู โจนส์
ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



รองศาสตราจารย์อียา จันทรวิธานุชิต
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณราย แสงวิเชียร
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคม
อาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่าในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

กัลยา มีดวง 554052

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ: โชติชวัล พุทธิกาญจน์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาปัจจัยด้านผลักดันจากประเทศไทยและปัจจัยจูงใจจากประเทศพม่าที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแรงงานชาวพม่าที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 267 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25 - 35 ปี สถานภาพโสด ส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตร มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 12,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พักห้องเช่า ด้านปัจจัยด้านผลักดันและจูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากประเทศไทยส่งผลให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจจากประเทศพม่าส่งผลให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย โดยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดที่จะเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับมีการตัดสินใจน้อย และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานชาวพม่าที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน และปัจจัยผลักดันจากประเทศไทยและปัจจัยจูงใจจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

คำสำคัญ: การตัดสินใจเคลื่อนย้าย แรงงานชาวพม่า เสรีการค้าประชาคมอาเซียน

FACTORS IN BURMESE LABOR'S MIGRATION DECISION FOLLOWING ASEAN ECONOMIC
COMMUNITY : A CASE STUDY OF BURMESE LABOR IN SAMUTPRAKAN PROVINCE

KANLAYA MEEDOUNG 554052

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

INDEPENDENT STUDY ADVISORY COMMITTEE: CHOTCHAWAN FUKJKARN, Ph.D.

ABSTRACT

The purpose of the studying is to determine the issue that has influences on Burmese labor's migrationmaking decision, and study their personal information and environment factors from both Thailand and Burma that have influences on moving from SamutPrakan province back to Burma. The research is conducted by using questionnaire of 267 samples. Data is analyzed by statistical tools which are percentage, mean, standard deviation, ANOVA test, correlation with 0.05 of degree of freedom

The result shows that most of the samples are male ages between 25-35 years old, don't have children, have salary between 9,001- 12,000 baht per month, and live in rental room. For the environment factors that have influenced and motivated Burmese labor to move from Thailand back to Burma, it shows that most of the samples think that influents from Thailand have impact on their decision in a medium level. In addition, they think that influents from Burma have impact just in a low level. All in all, there only few of them that having a decision to move back to Burma; in a low level compare to the whole sample size. Finally, result of hypothesis test tells that Burmese labor with different background information have different decision for moving out from Thailand and back to Burma after ACE open, and influences issue from both Thailand and Burma have correlation to each other on making decision whether to move back to Burma or not after ACE open

Keywords: Immigration decision making, Burmese labor, AEC

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้สำเร็จจุลวงด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติชวัล พุกิจกาญจน์ ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องรวมทั้ง ข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ จนทำให้การศึกษาอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ และคณาจารย์คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่ให้คำแนะนำสั่งสอนตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา

ขอขอบพระคุณบริษัทแห่งหนึ่งจังหวัดสมุทรปราการที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามและจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า จนทำให้สำเร็จจุลวงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ช่วยสนับสนุนในการทำวิจัยการศึกษาอิสระนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน และขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาที่คอยช่วยเหลือคอยให้กำลังใจและเป็นที่ยอมรับให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ รวมทั้งทุกคนในครอบครัวที่ได้ให้ทั้งความรัก ความห่วงใย อันเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการศึกษามาโดยตลอด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในอนาคตต่อไป

กัลยา มีดวง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 สมมติฐานในการศึกษา	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.2 แนวคิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ	17
2.4 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (MRAs)	21
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	22
2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	25
2.7 ข้อมูลของแรงงานชาวพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ	27
2.8 ข้อมูลบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	27
2.9 การปรับตัวของประเทศพม่าเพื่อเข้าสู่ AEC	28
2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2.11 กรอบแนวคิดในการศึกษา	34
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การทดสอบความแม่นยำตรงและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ	39
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	41
3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	46
3.7 จริยธรรมในการดำเนินงานวิจัย	47
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
4.2 ปัจจัยด้านผลักดันและจูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า	50
4.3 การตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่า หลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน	58
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	58
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	71
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	72
5.3 ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	84
ประวัติผู้เขียน	89

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y	8
2	ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค	40
3	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)	44
4	แผนงานและระยะเวลาการวิจัย	47
5	จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า	50
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสังคมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า	51
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า	52
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านการเมืองที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า	53
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า	54
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสังคมที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า	55
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า	56
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านการเมืองที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า	57
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่า	58
15	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านเพศ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน	59
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามเพศ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านอายุ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการ เปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน	60
18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงาน ในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามอายุ	60
19 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านสถานภาพ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรี การค้าประชาคมอาเซียน	61
20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงาน ในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามสถานภาพ	61
21 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านจำนวนบุตรกับ การตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรี การค้าประชาคมอาเซียน	62
22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานใน ประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามจำนวนบุตร	62
23 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิด เสรีการค้าประชาคมอาเซียน	63
24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงาน ในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	63
25 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านลักษณะที่พักอาศัย กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรี การค้าประชาคมอาเซียน	64
26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานใน ประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามลักษณะที่พัก อาศัย	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่า ด้านการเมือง กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลัง การเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน	70



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์	7
2 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ และ เฮอรัชเบิร์ก	10
3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน	14
4 แบบจำลองแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ	16
5 รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน	24
6 เป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	26
7 กรอบแนวคิดการศึกษา	36



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาเซียน (ASEAN) หรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations : ASEAN) หรือที่รู้จักในนามของ Asean Economic Community (AEC) เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นตามปฏิญญากรุงเทพมหานคร (Bangkok declaration) เมื่อ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยมีประเทศผู้ก่อตั้งแรกเริ่ม 5 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ในเวลาต่อมาสมาชิกเพิ่มเติม ได้แก่ บรูไนดารุสซาลา ปี พ.ศ. 2527 เวียดนาม ปี พ.ศ. 2538 ลาวและพม่า ปี พ.ศ. 2540 และกัมพูชา ปี พ.ศ. 2542 ทำให้อาเซียนมีสมาชิกทั้งสิ้น 10 ประเทศ ปัจจุบันอาเซียนเป็นกลุ่มเศรษฐกิจภูมิภาคขนาดใหญ่ มีประชากร รวมกันเกือบ 600 ล้านคน โดยมีวัตถุประสงค์ ในการจัดตั้ง เพื่อการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในภูมิภาค เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค และเพื่อใช้เป็นเวทีในการแก้ไขปัญหาในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (กฤตญาณัก อุ่นเสรี. 2554 : 5 - 6)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 อาเซียนได้มีทิศทางที่จะร่วมมือกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2558 ทั้งนี้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นถือเป็นเพียงหนึ่งในสามเสาหลักของประชาคมอาเซียน โดยอีกสองเสาหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียนและประชาคมสังคม และวัฒนธรรมอาเซียน และได้มีการจัดทำกฎบัตรอาเซียนเพื่อการดำเนินงานไปสู่ประชาคมอาเซียนในการที่จะรวมตัวเป็น “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ภายในปี พ.ศ. 2558 นั้น กลุ่มประเทศอาเซียนได้จัดทำแผนงานในเชิงบูรณาการในด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ หรือพิมพ์เขียว เพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 เรื่อง ดังนี้ (อภิญา เลื่อนฉวี. 2554 : 1)

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน (Single market and production base) โดยมีแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ สินค้า บริการ การลงทุน เงินลงทุน โดยที่ผู้บริโภคมีช่องทางในการเลือกสรรสินค้าและบริการได้อย่างหลากหลายในภูมิภาคอาเซียน รวมถึงประชาชนในอาเซียนสามารถเดินทางในอาเซียนได้อย่างเสรีมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มสำคัญของอาเซียนโดยมีการกำหนดระยะเวลา ทั้งนี้รวมถึงกำแพงภาษีที่เป็นศูนย์

2. การเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันทางเศรษฐกิจอาเซียน โดยกำหนดนโยบายที่ช่วยในการส่งเสริมรวมถึงทางเศรษฐกิจ เช่น การแข่งขันทางการค้า การคุ้มครองผู้บริโภค ทรัพย์สินทางปัญญา การค้าอิเล็กทรอนิกส์ นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

3. การพัฒนาทางเศรษฐกิจให้สมาชิกในกลุ่มอาเซียนมีความเท่าเทียมกัน โดยพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การเพิ่มความสามารถของผู้ประกอบการในอาเซียนโดยมีโครงการร่วมกัน

ของอาเซียน เช่น โครงการริเริ่มเพื่อการรวมกลุ่มของอาเซียน ในการลดระยะห่างระหว่างประเทศสมาชิก

4. การบูรณาการเศรษฐกิจของกลุ่มสมาชิกเพื่อให้เข้ากับเศรษฐกิจโลก เป็นการสอดประสานเศรษฐกิจของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจของประเทศอื่น ๆ เพื่อให้มีนโยบายร่วมกัน เช่น เขตการค้าเสรีของอาเซียน สร้างเครือข่ายในการผลิตและจำหน่ายในภูมิภาคเข้ากับเศรษฐกิจโลก

ประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนได้มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน (MRAs) ใน 7 สาขาด้วยกัน คือ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม พยาบาล การสำรวจ ทัศนแพทย์ แพทย์ และนักบัญชี ส่วนสาขาอื่น ๆ ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณา ซึ่งยังจำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มแรงงานฝีมือ ทำให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานไทย ผลกระทบทางบวกคือ ตลาดแรงงานที่ใหญ่ขึ้น สร้างโอกาสให้แก่แรงงานไทยเพิ่มขึ้น ส่วนทางลบคือ มีแรงงานเข้ามาแข่งขันในประเทศมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ผลกระทบทางบวกหรือทางลบมากกว่านั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงานของประเทศในกลุ่มสมาชิก และการเตรียมแรงงานไทยโดยการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มประเทศอาเซียนในอนาคต (สำนักมาตรการทางการค้า กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. 2554 : 15)

ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติมีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย โดยแรงงานข้ามชาติ ประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทย ได้แก่ พม่า ลาว และ กัมพูชา แรงงานเหล่านี้ได้กลายเป็นส่วนสำคัญของแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิตต่าง ๆ ที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำหรือที่เรียกว่างานประเภท 3D สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) ซึ่งเป็นที่รับรู้กันว่าแรงงานข้ามชาติจากพม่า ลาว และ กัมพูชา เหล่านี้ เป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำ และกระจายอยู่ทั่วประเทศทั้งในเขตเมือง และชนบท โดยกว่า 30 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้กลายเป็นจุดหมายปลายทางหลักของแรงงานข้ามชาติจากพม่า ลาว และ กัมพูชา เรื่อยมาโดยจำนวนแรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ในปัจจุบันมีสูงถึง 1.23 ล้านคน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2554) ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากประเทศพม่า คิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 79 ของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานทั้งหมด แต่จากการประเมินขององค์กรและหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ พบว่า ยังมีแรงงานข้ามชาติอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้จดทะเบียนและอยู่ในระบบของภาครัฐ ซึ่งสะท้อนว่าแรงงานข้ามชาติที่มีทั้งหมดน่าจะมีไม่น้อยกว่า 3 ล้านคนทั่วประเทศ นักวิจัยด้านประชากรศาสตร์ประมาณการไว้ว่า ตัวเลขแรงงานข้ามชาติที่ปรากฏในการสำรวจสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2553 จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก และอาจมีจำนวนสูงถึง 4 ล้านคน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2554) โดยจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่ามากที่สุด 6 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ ระนอง สุราษฎร์ธานี ตาก สมุทรสาคร และสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการได้ก่อตั้งเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2489 มีพื้นที่ทั้งหมด 1,004.092 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคเป็น 6 อำเภอ ประกอบไปด้วย 1. อำเภอเมืองสมุทรปราการ 2. อำเภอบางบ่อ 3. อำเภอบางพลี 4. อำเภอพระประแดง 5. อำเภอพระสมุทรเจดีย์ 6. อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่มีสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีอีกจังหวัดหนึ่ง สำหรับภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคที่ทำรายได้สูงสุดให้กับจังหวัด จึงมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากรวมทั้งแรงงานข้ามชาติด้วย

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวพม่า เกือบร้อยละ 60 ทำงานเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม นอกจากโรงงานอุตสาหกรรมแล้วแรงงานชาวพม่ายังกระจัดกระจายทำงานในประเภทกิจการ เช่น ประมง เกษตรกร ปศุสัตว์ กิจการก่อสร้าง กิจการรีไซเคิล จำหน่ายผลิตภัณฑ์โลหะ จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน ผลิตภัณฑ์เสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์กระดาษ ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ผู้รับใช้ในบ้าน และการให้บริการต่าง ๆ

ประเทศพม่า หรือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า เป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และคาบสมุทรอินโดจีน ซึ่งมีขนาดใหญ่ที่สุด มีพรมแดนทางทิศเหนือติดต่อกับจีน ทางทิศตะวันตกติดต่อกับอินเดียและบังกลาเทศ ทางทิศตะวันออกติดต่อกับลาวและไทย และทางทิศใต้จรดทะเลอันดามัน แต่เดิมชาวตะวันตกเรียกประเทศนี้ว่า Burma จนกระทั่งเมื่อปี พ.ศ. 2532 พม่าได้เปลี่ยนชื่อประเทศเป็น Myanmar มีประชาชนหลายเผ่าพันธุ์ ส่วนเผ่าพันธุ์เก่าแก่ที่สุดที่ปรากฏได้แก่มอญ เศรษฐกิจหลักคือเกษตรกรรม มีจำนวนประชากรประมาณ 50.51 ล้านคน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ นับตั้งแต่พม่าเปิดประเทศ และอันสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองภายในประเทศ ส่งผลให้เศรษฐกิจพม่าขยายตัวอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศพม่ามากขึ้น เนื่องจากประเทศพม่าเป็นประเทศที่ปิดมานานและทรัพยากรก็ยังมีอยู่มากมายทำให้นักลงทุนส่วนใหญ่ทยอยเข้าไปลงทุน เช่น ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจโรงแรม โรงงานอุตสาหกรรม และอื่น ๆ อีกมากมาย การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในประเทศพม่าส่งผลให้ประเทศพม่าต้องการแรงงานจำนวนมาก ประกอบกับการลงทุนของต่างประเทศที่หลั่งไหลเข้ามาในประเทศพม่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความต้องการใช้แรงงานอย่างมากในประเทศพม่าซึ่งอาจทำให้แรงงานพม่าที่อยู่ในจังหวัดสมุทรปราการกลับไปทำงานที่ประเทศของตน และอาจทำให้จังหวัดสมุทรปราการขาดแรงงานพม่าในอนาคตได้

จากความสำคัญดังกล่าว การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่า หลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่าในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ควรศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานพม่า และข้อมูลปัจจัยด้านผลักดันและด้านจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานพม่า มาใช้เป็นข้อมูลสำหรับเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีแรงงานชาวพม่า ให้รองรับการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน และเป็นแนวทางต่อผู้ประกอบการใน

ภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการแรงงานชาวพม่า หรือผู้ประกอบการที่ต้องการปรับปรุงการดำเนินงานและการดำเนินชีวิตของแรงงานชาวพม่าที่มีอยู่แล้วในภาคอุตสาหกรรมของตนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผลักดันจากประเทศไทยและปัจจัยจูงใจจากประเทศพม่าที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน และศึกษาปัจจัยด้านผลักดันและจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน
2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานชาวพม่าที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 800 คน (บริษัทแห่งหนึ่งจังหวัดสมุทรปราการ ณ วันที่ 9 กรกฎาคม 2557)
3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานชาวพม่าที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ แจกแบบสอบถามเฉพาะแรงงานชาวพม่าที่ฟังภาษาไทยได้เท่านั้น กลุ่มตัวอย่าง 267 คน ระยะเวลาการศึกษาและเก็บข้อมูลช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงพฤษภาคม 2558 รวมระยะเวลา 5 เดือน

1.4 คำนินยามศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการศึกษาที่ตรงกัน สำหรับข้อความที่ต้องใช้อ้างอิงหรือกล่าวถึงในงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่า หลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่าในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจเคลื่อนย้าย หมายถึง พฤติกรรมของแรงงานชาวพม่าที่ตัดสินใจเลือกที่จะเคลื่อนย้ายที่ทำงานจากจังหวัดสมุทรปราการไปยังประเทศพม่า
2. แรงงานชาวพม่า หมายถึง แรงงานชาวพม่าที่ฟังภาษาไทยได้และทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

3. ปัจจัยผลักดัน หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้แรงงานชาวพม่าไม่ยอมทำงานในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมือง

4. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้แรงงานชาวพม่าที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกลับไปทำงานในประเทศพม่าได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมือง

5. บริษัทแห่งหนึ่ง หมายถึง บริษัทที่ทำธุรกิจประเภทผลิตรองเท้าที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ

6. เสรีการค้าประชาคมอาเซียน หมายถึง การค้าขายในกลุ่มอาเซียนที่ไม่ต้องเสียภาษี เช่น การลงทุน แรงงาน สินค้าต่าง ๆ ของสิบประเทศในอาเซียนซึ่งได้แก่ประเทศไทย พม่า เวียดนาม กัมพูชา ลาว สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย บรูไน และฟิลิปปินส์

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการที่มีแรงงานชาวพม่าสามารถใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการด้านแรงงานได้อย่างเหมาะสม

2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการที่มีแรงงานชาวพม่าสามารถใช้เป็นข้อมูลเนื้อหาในการวิเคราะห์ปัจจัยความต้องการของแรงงานและนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงานและการดำเนินชีวิตของแรงงานชาวพม่าในภาคอุตสาหกรรมของตนเพื่อให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายหลังการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนให้ลดลง

1.6 สมมติฐานการวิจัย

1. แรงงานชาวพม่าที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านผลักดันจากประเทศไทยและจูงใจจากประเทศพม่า มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่า หลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่าในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ
- 2.4 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
- 2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- 2.7 ข้อมูลบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.8 ข้อมูลของแรงงานชาวพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.9 การปรับตัวของประเทศพม่าเพื่อเข้าสู่ AEC
- 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.11 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษา พบว่า กีบสัน อีแลนวิช และโพเนลลี (Gibson, Iranewich and Ponnely, 1997 : 128) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกันคือ

(1) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย

(1.1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ จากการศึกษาค้นคว้าของ สรุงค์ โค้วตะกูล (2554 : 116) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างอิงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นของความ ต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ชั้น ตั้งแต่ชั้นต่ำสุดไปจนถึงชั้นสูงสุด ดังนี้ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย

2. ความต้องการความปลอดภัย 3. ความต้องการทางด้านสังคม 4. ความต้องการการยอมรับนับถือ
5. ความต้องการความสำเร็จ

แผนภูมิที่ 1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์



ที่มา: สุรางค์ ไคว้ตะกุล. 2554 : 116

มณฑล รอยตระกูล (2546 : 18) กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ ซึ่งมีพื้นฐานความคิดจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ที่จำแนกคนออกเป็น 2 กลุ่ม เป็นหลักพื้นฐานในการนำไปใช้ในการจูงใจ แนวคิดของทฤษฎีนี้แบ่งผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 กลุ่ม ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y สามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	1. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน	2. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่าง ๆ
3. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	4. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
6. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	6. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
7. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์การ	7. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์การ
8. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	8. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

ที่มา: มณฑล รอยตระกูล. 2546 : 18

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์แล้ว ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน เห็นแก่ตัวไม่เอาใจใส่ต่อองค์การ และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิดการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจึงต้องใช้วิธีการบังคับสั่งการโดยตรง การจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และการใช้ระเบียบวินัยและอำนาจควบคุม หรือแม้กระทั่งการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ และมุ่งตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงข้ามกับทฤษฎี X คือ จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสุขสนุกสนาน ดังนั้น แนวการบริหารด้านการจูงใจ จึงไม่สามารถจะใช้การออกคำสั่งการควบคุม การปูนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การเขายอมรับว่าเป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้น จะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้นจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน

ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันตามทัศนคติของฝ่ายจัดการ นั่นคือ ถ้านำทฤษฎี X ไปใช้ องค์การจะควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้าง เพื่อจูงใจพนักงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้านำทฤษฎี Y ไปใช้ องค์การจะให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน ให้ความไว้วางใจให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด กล่าวคือ

ใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจพนักงานนั่นเอง ผู้วิจัยเห็นว่าองค์การควรใช้วิธีจูงใจแบบทฤษฎี Y เพราะจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเต็มใจและอุทิศกำลังความสามารถให้กับการทำงานของตนส่งผลให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(1.2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก จากการศึกษา พบว่า ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 46) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์กว่า เป็นศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของคนงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้สึที่ดีและไม่ดีต่อการทำงานทฤษฎีนี้ทำให้ทราบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรงแต่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงาน มีสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจา หรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

1.3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ

1.4) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ ๆ

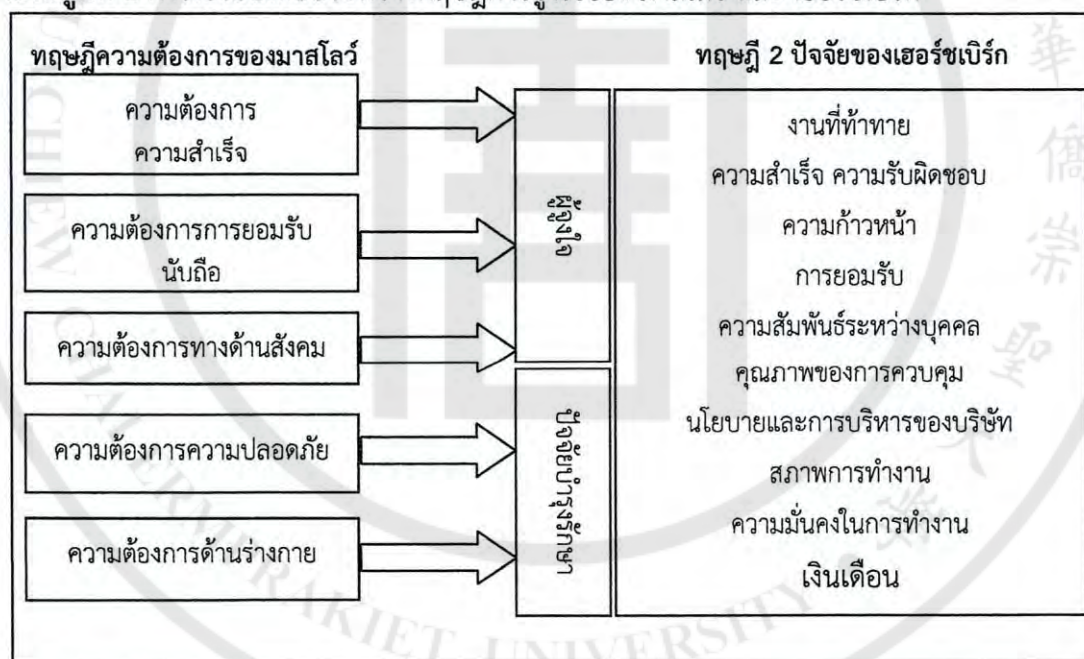
1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งสูงขึ้นในองค์การรวมถึงการปรับเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น สภาพของปัจจัยนี้เป็นแรงจูงใจเพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงขององค์การ ในอันที่จะผดุงไว้ซึ่งความก้าวหน้า และรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2.2) เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา
- 2.3) เงินเดือนและค่าจ้าง
- 2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน
- 2.5) สภาพทั่วไปของการทำงาน

เฮอร์ชเบิร์ก เสนอว่าผู้บริหารส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้าง เช่น เมื่อเกิดปัญหา ผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขที่มีได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบ มากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคนงานจะเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค่าจ้างให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

แผนภูมิที่ 2 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ และ เฮอร์ชเบิร์ก



ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 46

(1.3) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ จากการศึกษา พบว่า ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547 : 304) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของ มาสโลว์ 5 ประเภท คงเหลือ 3 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs : R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการอยู่รอด)

(1.4) ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ จากการศึกษา พบว่า กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547 : 22) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ว่า แมคคิลแลนด์นำเสนอทฤษฎี เอ เอ พี (AAP) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จจึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงานหรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และมีมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน)

2) ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องการรู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล และเอื้ออาทรต่อกัน

3) ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่ เป็นพวก เป็นคณะจึงต้องการอำนาจบารมีและมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกลุ่มเนื้อหา เน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการจากองค์กร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีกลุ่มนี้ต้องการความมองในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

(2) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะศึกษาถึงปัจจัยด้านพฤติกรรมอันเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานได้แก่

(2.1) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม จากการศึกษาพบว่า ซลียา ด้านทิพารักษ์ (2543 : 28) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory) ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังเสนอแนะว่า บุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้นแต่จะตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ต้องการกระทำหรือไม่กระทำด้วย ซึ่งวรูม ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

- 1) ความคาดหวัง
- 2) คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง หรือกลไก

ความคาดหวัง (Expectancy) ตามความหมายของวรูม คือ ความน่าจะเป็น (Probability) ที่การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมากน้อยเพียงใด เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างหนัก และตั้งใจเต็มที่ โอกาสหรือความน่าจะเป็นจากการทุ่มเททำงานหนักของเขาจะทำให้เกิดผลผลิตในปริมาณสูงจะเป็นเท่าใด โอกาส หรือความน่าจะเป็นนี้จะอยู่ในระหว่าง 0 (คือไม่มีโอกาสหรือไม่มีทางเลย) ถึง 1 (คือมีโอกาสเต็มที่) ดังนั้น ถ้าพนักงานเชื่อแน่ว่าถ้าเขาทำงานเต็มที่ที่เขาจะสามารถทำผลผลิตได้ในปริมาณสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 1 ในทางตรงข้าม ถ้าเขาเชื่อว่าถึงแม้เขาจะพยายามทำงานหนักสักเพียงใดเขาก็จะไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูงได้เลย ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 0

คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์ เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ระดับที่สอง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจต่อผลลัพธ์ย่อมขึ้นอยู่กับความปรารถนาของคน ๆ นั้น เช่น ถ้าพนักงานปรารถนาอย่างมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจของเขาจะมีค่าเป็นบวก ถ้าเขาไม่รู้สึกอะไรเลยต่อการได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขาจะมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าเขารู้สึกไม่ชอบ หรือไม่ต้องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขาจะมีค่าเป็นลบ

ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลที่เขาได้รับหรือที่เขาคิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำกรณันั้นสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว เช่น ถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าถ้าผลผลิตของเขามีปริมาณสูง เขาจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผลงานของเขาความสัมพันธ์โดยตรงกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานผู้นี้จะเป็น 2 ระดับ คือ ระดับแรก ได้แก่ ปริมาณผลผลิตของเขา และระดับที่สอง ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่พนักงานมีหรือไม่มี หรือมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองดังที่กล่าวแล้ว

วิลวรรณ ศรีสงคราม (2547 : 22) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวูม เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้ให้สมมติฐานว่า ความต้องการเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์ และความเข้มแข็งของแรงจูงใจนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับของความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรม

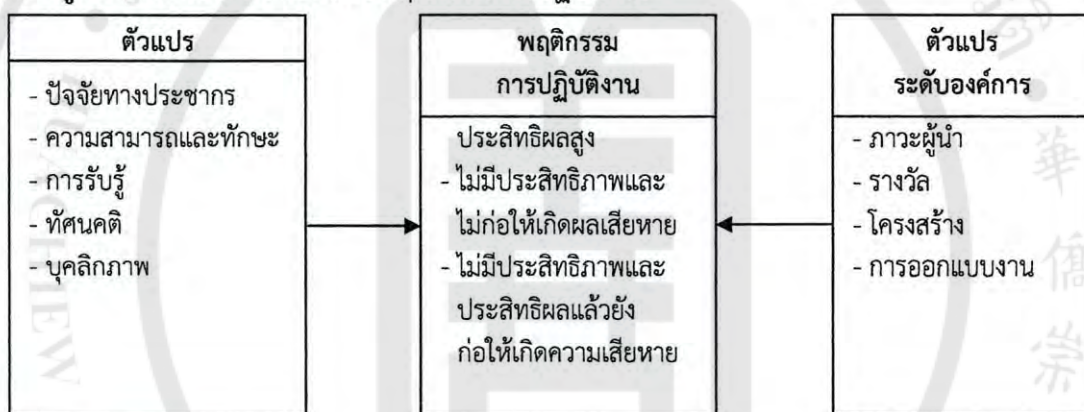
วูมเชื่อว่าบุคคลจะทำการเลือกกระทำพฤติกรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังในการรับรู้คุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลจากการกระทำพฤติกรรมและการรับรู้ความเป็นไปได้ว่าพฤติกรรมที่กระทำจะเป็นสาเหตุให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่านั้น ในองค์การพนักงานจะได้รับการจูงใจเพื่อที่จะทำงานอย่างหนัก ถ้าพวกเขาคาดหวังว่าความพยายามนี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น รวมทั้ง ถ้าผลลัพธ์เหล่านั้นจะเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ผลกำไรที่เป็นความปรารถนาทางบวกอื่น ๆ ได้

(2.2) ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์และลอร์เรอร์ จากการศึกษา พบว่า (สมยศ นาวิการ. 2531 : 117) ได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์และลอร์เรอร์ว่าเป็นรูปแบบประสิทธิภาพในการผลิตและการตอบสนองความพอใจ โดยพอร์เตอร์และลอร์เรอร์ ได้พัฒนารูปแบบของพวกเขาขึ้นมาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจโดยเฉพาะรูปแบบการจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เรอร์จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน โดยแบ่งผลตอบแทนเป็น 2 แบบ คือ ผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนหรือรางวัลภายในนั้นบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะได้รับด้วยตัวของเขาเองสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และการตอบสนองความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในรูปแบบดังกล่าว ผลตอบแทนภายในจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงที่ต่อเมื่องานดังกล่าวจะต้องมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะให้รางวัลโดยตัวของเขาเองทางด้านความรู้สึกได้ในกรณีที่เขามีความรู้สึกว่าเขาปฏิบัติงานนั้นได้ดี องค์การจะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลภายนอกและตอบสนองความต้องการระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ เช่น เงินเดือนและความมั่นคงในงาน พอร์เตอร์และลอร์เรอร์ มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนภายนอก จะได้รับการพิจารณาว่าเป็นรางวัลโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก็ต่อเมื่อเขาให้คุณค่าสิ่งเหล่านั้นในทางบวก จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจกลุ่ม กระบวนการนั้นเน้นการศึกษาในด้านของกระบวนการ ทิศทาง หรือการเลือกแบบแผนของการสร้างพฤติกรรมโดยการกระตุ้น การรักษาระดับยั้ง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิด ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการนี้คือ การทำให้การรับรู้ของพนักงานหรือ แรงงานในองค์กรสอดคล้องกับความพยายาม และผลการปฏิบัติงานของเขา รวมทั้งกระตุ้นพฤติกรรมเมื่อต้องการให้เกิด และระงับพฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้เกิด

2.2 แนวคิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 18) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานว่าหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน และการตรวจนับสินค้าคงคลัง เป็นต้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยอาจจะเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กร เช่น การพูดคุยในช่วงเวลาพักกลางวัน การฝันกลางวัน หรือการจรรยาบรรณข้อมูล เป็นต้น การทำความเข้าใจพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจึงเป็นงานสำคัญของผู้บริหารในทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารจะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลจะต้อง ให้ความสนใจกับตัวแปรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคล และตัวแปรระดับองค์กร

แผนภูมิที่ 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน



ที่มา: มัลลิกา ต้นสอน. 2544 : 20

แผนภูมิที่ 3 เป็นแบบจำลองพื้นฐานพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารจะทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ จะต้องสังเกตและรับรู้ความแตกต่าง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และพยายามค้นหาความสัมพันธ์อื่น ๆ แต่ในความเป็นจริงพฤติกรรมของพนักงานจะเป็นเรื่องที่ซับซ้อน เพราะมีผลกระทบจากตัวแปรอื่นประสบการณ์ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ประกอบกัน

ตัวแปรระดับบุคคล

ตัวแปรระดับบุคคล (Individual variables) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ต่อไปนี้

1) ปัจจัยทางประชากร (Demographic factors) เป็นตัวแปรที่สะท้อนความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ พื้นฐานทางสังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) สัญชาติ ระดับการศึกษา อายุ เชื้อชาติ และเพศ

2) ความสามารถและทักษะ (Abilities and Skills) จะมีบทบาทสำคัญในการแสดงพฤติกรรมและการทำงานของบุคคล เนื่องจากพนักงานที่ไม่มีความสามารถและขาดทักษะจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ถึงแม้เขาจะมีแรงจูงใจและความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ก็ตาม โดยที่บุคคลจะมีความสามารถและทักษะบางประการมาตั้งแต่เกิด เช่น การประสานงานอวัยวะ หรือความจำ เป็นต้น ขณะที่ความสามารถหรือทักษะบางประการสามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ เช่น การขับรถยนต์ การใช้คอมพิวเตอร์ หรือการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น โดยผลการทำงานของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความสามารถและทักษะของเขา ดังนั้น องค์กรจึงต้องจัดบุคคลที่มีความสามารถและทักษะให้เหมาะสมกับงาน (put the right man on the right job) ซึ่งจะอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์ (Job analysis) มาประกอบการตัดสินใจ

3) การรับรู้ (Perception) เป็นการกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ตีความ และให้ความหมายกับสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะมีมุมมองในสิ่งเดียวกันในทิศทางที่แตกต่างกัน การรับรู้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งเร้า (Stimuli) ซึ่งจะรวมถึงการแปลความหมายของวัตถุ สัญลักษณ์ และบุคคลตามประสบการณ์ที่เขามี

4) ทักษะคติ (Attitudes) เป็นสถานะภายในจิตใจที่เกิดจากความพร้อม การเรียนรู้ และการจัดระบบผ่านประสบการณ์ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของบุคคล วัตถุ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเราทุกคนจะมีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ เช่น ครอบครัว เพื่อน ศาสนา ที่ทำงาน ร้านอาหารหรือรัฐบาล เป็นต้น โดยทัศนคติบางประการจะมีความคงทน แต่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ถ้าบุคคลมีข้อมูลเพิ่มเติม

5) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นกลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่ค่อนข้างจะคงที่ของบุคคลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านพันธุกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้ ถึงแม้ว่านักวิชาการยังไม่เข้าใจถึงการรวมตัวพัฒนาการ และการแสดงออกของบุคลิกภาพอย่างสมบูรณ์ แต่ก็มีหลักการที่เราต่างยอมรับกัน ดังต่อไปนี้

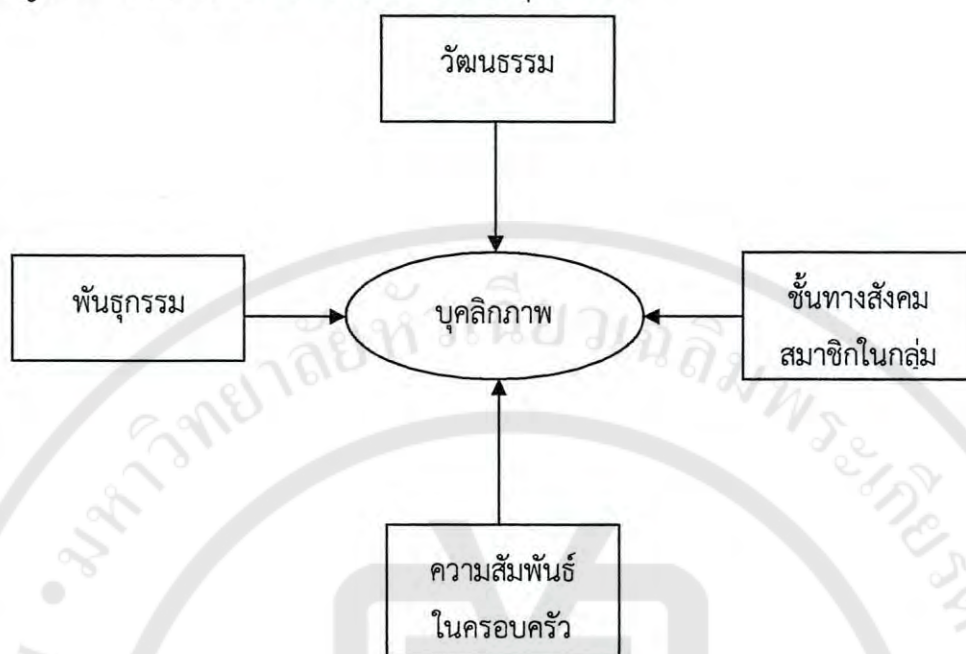
บุคลิกภาพจะถูกจัดเป็นระบบแบบแผน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ในบางระดับ

บุคลิกภาพจะมีลักษณะผิวเผิน หรือลึกซึ้ง

บุคลิกภาพจะเป็นคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยบุคคลแต่ละคนจะมีความคล้ายคลึงและความแตกต่างจากบุคคลอื่น

ปกติบุคลิกภาพของบุคคลจะมีได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญหรือกะทันหัน แต่จะเป็นผลมาจากแรงกระทำต่าง ๆ ทั้งจากธรรมชาติและการเรียนรู้ที่สร้างความเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้จากแบบจำลองต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 4 แบบจำลองแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ



ที่มา: มัลลิกา ต้นสอน. 2544 : 24

แรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

1. แรงผลักดันทางพันธุกรรม (Hereditary forces) ปัจจุบันนักวิทยาศาสตร์ได้ศึกษาและสามารถกำหนดยีน ซึ่งแสดงบุคลิกที่ถ่ายทอดจากบิดามารดาไปสู่บุตร แรงผลักดันทางพันธุกรรมเป็นเพียงแรงผลักดันเพียงปัจจัยเดียวที่เกิดจากธรรมชาติ แต่แรงผลักดันทางพันธุกรรมมีผลถึงครึ่งหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคล

2. แรงผลักดันจากความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family relationship forces) เป็นแรงผลักดันสำคัญที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อสมาชิกในครอบครัว ตั้งแต่ พ่อ-แม่ พี่-น้อง ปู่-ย่า ตา-ยาย และสมาชิกอื่นในครอบครัว ซึ่งล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมและกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล

3. แรงผลักดันจากวัฒนธรรม (Culture forces) เป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล ที่เราส่วนใหญ่ไม่ได้ตระหนักถึงเนื่องจากเราต่างเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) อย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยบุคคลในวัฒนธรรมเดียวกันจะมีแบบแผนของพฤติกรรมร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในแต่ละสังคม ทำให้ผู้บริหารต้องตื่นตัว เปิดกว้าง และบริหารงานให้บุคคลแสดงออกอย่างสอดคล้องกัน

4. แรงผลักดันจากชนชั้นทางสังคมและสมาชิกในกลุ่ม (Social class and other group membership forces) เป็นแรงผลักดันอีกด้านหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล เนื่องจากชน

ชั้นทางสังคมจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ตนเอง บุคคลอื่น งาน อำนาจหน้าที่ และเงินเป็นต้น ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อความคิดและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อดำรงชีวิตเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง เพื่อกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักการสากลจะมีการกำหนดได้ว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลา 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นสามารถกลายเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้ เมื่อมีการตัดสินใจปักหลักชีวิตในประเทศที่เข้าไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตที่นั่นเป็นส่วนใหญ่ (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ. 2541 : 6 – 15) กล่าวว่า การย้ายถิ่นอาจจำแนกได้ตามสาเหตุเป็น 2 ชนิด ได้แก่

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

กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกอธิบายว่า มนุษย์มีการตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้ย้ายถิ่นจึงเป็นผู้ย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจ (Economic migrant) หรือเป็นแรงงาน (Labourer) ปัจจัยดึงดูด (Push factor) สำคัญที่ให้มนุษย์เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ค่าจ้าง (Wage) ที่สูงขึ้นและโอกาสการได้งานทำ (Employment) กล่าวคือ มนุษย์จะย้ายถิ่นจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจน้อยกว่า ซึ่งการเลือกเดินทางไปประเทศใดประเทศหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) ของประเทศต้นทาง และ GNP ของประเทศผู้รับแรงงานอีกด้วย ในด้านตัวแปรที่มีผลต่อการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และประเภทของงานที่สามารถทำได้ (เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์. 2543 : 13) ซึ่งกระบวนการย้ายถิ่นแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่หนึ่ง การตัดสินใจย้ายถิ่น สาเหตุสำคัญจากตัวแปรในระบบย่อยด้านเศรษฐกิจได้แก่ ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น คือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิต อื่น ๆ และการว่างงานในประเทศต้นทาง รวมถึงมีการได้ทำงานในประเทศปลายทางประเทศใดประเทศหนึ่งและได้ค่าแรงที่สูงกว่า ตัวแปรทางด้านการเมือง ได้แก่ ความสัมพันธ์ดั้งเดิมหรือความสัมพันธ์พิเศษที่ประเทศต้นทางและประเทศปลายทางมีต่อกัน เช่น การเคยเป็นอาณานิคม ตัวแปรในระบบย่อยด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นกับคนในครอบครัวหรือเครือญาติหรือในท้องถิ่นเดียวกัน การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรม คือ ค่านิยมที่ต้องการเดินทางซึ่งอยู่ในวัยแรงงานหนุ่มสาวต้องการย้ายถิ่นไปหางานทำในต่างประเทศ จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น ระบบย่อยสุดท้าย คือ ระบบกฎหมาย ตัวแปรสำคัญคือ

กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานได้ในต่างประเทศโดยไม่กีดกันหรือไม่มีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

ขั้นตอนที่สอง คือ กระบวนการการเดินทางระหว่างกรย้ายถิ่น อันประกอบด้วยค่าเดินทางค่านายหน้า และเงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการความสะดวก ตัวแปรระบบการเมืองได้แก่นโยบายรัฐที่ควบคุมการส่งออกแรงงานหรือเปิดเสรีให้เป็นธุรกิจที่เอกชนสามารถแข่งขันกันได้ ในกระบวนการนี้ ตัวแปรทางการเมือง หมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างประเทศด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจการค้าหรือเหตุผลอื่น ๆ ตัวแปรในระบบสังคม ได้แก่ ระบบจัดหางานที่มีอยู่ทั้งโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ระบบวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมความเชื่อถือส่วนบุคคล (คนรู้จักกัน) มากกว่าเครือข่ายทางภาครัฐในการให้บริการในการเดินทาง

ขั้นตอนที่สาม คือ เมื่อผู้ย้ายถิ่นเดินทางถึงประเทศปลายทางและดำรงชีวิตโดยการทำงานในประเทศดังกล่าว ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นในด้านเศรษฐกิจ คือ การได้งานทำและได้ค่าจ้างสูงขึ้นของผู้ย้ายถิ่น การทำสัญญาจ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่จะทำงาน และอาศัยในประเทศปลายทาง การส่งเงินกลับประเทศต้นทางให้แก่ครอบครัวหรือญาติพี่น้องของแรงงานย้ายถิ่นตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แรงงานย้ายถิ่นพึงกระทำ ซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกันเป็นเครือข่ายทางเศรษฐกิจที่รองรับซึ่งกันและกัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น คือ ข้อเสนอที่จะอธิบายถึงพฤติกรรมของผู้ย้ายถิ่นและปรากฏการณ์การย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นในโลกความเป็นจริง ทฤษฎีต่าง ๆ มักจะประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ คำจำกัดความ ข้อสมมติ และการทำนายว่าจะเกิดอะไรขึ้นถ้าตัวแปรและข้อสมมติต่าง ๆ นั้นเปลี่ยนไป ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นมีมากมายหลากหลายทฤษฎี ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีทั่วไปว่าด้วยการอพยพ ทฤษฎี-หุ่นจำลองต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการอพยพ เช่น หุ่นจำลองแรงผลักดัน หุ่นจำลองความดึงดูด เป็นต้น แต่ในการศึกษาครั้งนี้ จะกล่าวถึง 4 แนวคิด ต่อไปนี้

1. แนวคิดของเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก : ทฤษฎีจุลภาค (Neoclassical economics : Micro theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการย้ายถิ่นโดยมองในระดับปัจเจกชนเป็นหลัก ผู้ย้ายถิ่นจะตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่นั้น ผู้ย้ายถิ่นจะมีการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับก่อน หากผู้ย้ายถิ่นประเมินแล้วว่าถิ่นที่จะย้ายไปอยู่ใหม่นั้นได้รับผลตอบแทนสุทธิมีค่าเป็นบวกก็จะย้ายเข้าไปในพื้นที่นั้น นอกจากนี้ยังถือว่าผู้ที่ย้ายถิ่นไปต่างประเทศได้มีการลงทุนด้านทุนมนุษย์ให้แก่ตนเอง เพราะจะทำให้ตนเองได้รับทักษะที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ตนเองมีทักษะใหม่ ๆ และมีความชำนาญที่ได้จากประสบการณ์ในต่างประเทศ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีการฝึกฝนภาษาเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมก่อนไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนนี้ถือว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่เสียไประหว่างการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการกินอยู่ขณะหางาน ตลอดจนถึงต้นทุนทางด้านจิตใจอันเนื่องจาก

การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่โดยจะต้องตัดความผูกพันที่อยู่ในถิ่นเดิมออกไป (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2553)

2. กลุ่มเศรษฐศาสตร์ใหม่เกี่ยวกับการย้ายถิ่น (The new economics of migration) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนวคิดไว้ว่าการตัดสินใจย้ายถิ่นนั้นไม่ได้เป็นการตัดสินใจเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งแต่เป็นการตัดสินใจร่วมกันหลายบุคคลโดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทของบุคคลไม่ได้มีข้อจำกัดอยู่แต่เฉพาะการคาดหวังในรายได้ที่จะได้รับเท่านั้นยังคงคำนึงถึงความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นเมื่อตัดสินใจย้ายถิ่นไปด้วย สำหรับการพิจารณาการตัดสินใจในระดับครัวเรือนก็เหมือนกับการพิจารณาระดับบุคคล ซึ่งครัวเรือนจะทำหน้าที่ที่คอยควบคุมความเสี่ยงเพื่อรักษาระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจของครอบครัวไว้โดยใช้วิธีการการกระจายการจัดสรรทรัพยากรในครอบครัวไปในที่ต่าง ๆ เช่น มีสมาชิกในครัวเรือนบางคนอาจทำงานในประเทศบางคนอาจไปทำงานในต่างประเทศ ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าค่าจ้างและการจ้างงานในประเทศมีความสัมพันธ์ในทางลบกับบุคคลเหล่านั้น เนื่องจากรายได้ที่ได้รับในประเทศเป็นแค่เพียงรายได้ที่พอยังชีพเท่านั้น การที่เป็นเช่นนี้การไปทำงานในต่างประเทศและส่งเงินกลับมาให้กับครอบครัวย่อมเป็นสิ่งที่ดีกว่า (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2553)

3. แนวคิดการย้ายถิ่นของโทราโด Michael P. (Torado) โทราโดอธิบายการย้ายถิ่นของแรงงานว่าสืบเนื่องมาจากมีความแตกต่างกันของระดับรายได้ จึงนำแนวคิดเรื่องค่าคาดประมาณรายได้ (expected income) มาใช้แทนรายได้ในการคำนวณผลประโยชน์ของการย้ายถิ่นกล่าวคือ ในกระบวนการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่นั้น ผู้ตัดสินใจจะใช้ค่าคาดประมาณของผลประโยชน์จากการย้ายถิ่นมาประกอบการตัดสินใจ โดยค่าคาดประมาณนั้นจะขึ้นอยู่กับรายได้ที่จะได้รับถ้ามีงานทำ และความน่าจะเป็นของการมีงานทำให้แรงงานย้ายถิ่น ซึ่งในแนวคิดนี้ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่จะทำให้แรงงานย้ายถิ่น เพราะโอกาสที่จะได้งานนั้นก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของตลาดแรงงานในสถานที่ใหม่ด้วย ถ้าหากสถานที่ที่จะย้ายไปใหม่มีอัตราการว่างงานสูง หางานยากมีโอกาสน้อยก็จะมีผลต่อการตัดสินใจอพยพเคลื่อนย้ายด้วย (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2541 : 264-265)

4. ทฤษฎีการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ มองว่าการอพยพย้ายถิ่นเป็นกระบวนการลงทุนในมนุษย์ โดยอธิบายว่าการย้ายถิ่นเป็นขบวนการเปลี่ยนพื้นที่อาศัยเพื่อจะเพิ่มความชำนาญ ความรู้และประสบการณ์ให้แก่ตนเอง และความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มขึ้นนี้คือทุนมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นในตัวมนุษย์ ทำให้เขาสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นในอนาคต แต่ทุนมนุษย์ที่ได้รับมานี้ไม่ได้มาเปล่า ๆ แต่จะต้องมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการเดินทาง ต้องยอมเสียรายได้ที่ควรจะได้รับจากงานเดิมหรือพื้นที่เดิม ต้นทุนทางจิตใจที่จะต้องพลัดพรากจากครอบครัวและเพื่อน ๆ ซึ่งในการตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่นั้น ผู้ตัดสินใจจะชั่งผลประโยชน์คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่นกับค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนต่าง ๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อมที่

เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ที่คาดว่าจะต้องจ่าย ว่าด้านใดสูงกว่ากัน ถ้าผลประโยชน์ซึ่งแล้วสูงกว่า ต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย เขาก็จะตัดสินใจอพยพ แต่ถ้าต่ำกว่าก็ไม่อพยพ ถ้าเท่ากันเขาจะอพยพหรือไม่ อพยพก็ได้ (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2541 : 267-268)

สรุปได้ว่า การย้ายถิ่นในสายตาของนักเศรษฐศาสตร์เป็นการเสาะแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าเดิมเพื่อจะหารายได้ หาประสบการณ์ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม และมองว่าการย้ายถิ่นไม่ใช่เพียงการย้ายแรงงาน และมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในแง่ที่เป็นการโยกย้ายปัจจัยการผลิตเท่านั้น แต่ยังถือว่าการย้ายถิ่นเป็นการโยกย้ายทุนมนุษย์ด้วยและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่เกิดขึ้น จะเกิดจากปัจจัยหลายประการ ดังนี้

อายุ อายุของผู้อพยพเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจอพยพ โดยถ้า กำหนดให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ การที่แรงงานยังมีอายุสูงขึ้นจะมีแนวโน้มในการอพยพน้อยลงเพราะอายุ ยิ่งมากยิ่งเกิดต้นทุนที่สูงขึ้นตาม ทำให้ผลประโยชน์สุทธิที่จะได้รับต่ำลง ทั้งนี้เพราะหากกำหนดเวลา อายุเกษียณคงที่ คนที่มีอายุมากกว่า เวลาทำงานที่เหลือก็จะน้อยกว่า เพราะเมื่อต้นทุนเท่ากัน ผู้ที่มี อายุต่ำกว่าจะมีสัดส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุนสูงกว่า อีกทั้งมองว่าแรงงานที่มีอายุมากแล้วมักจะ ได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยผลิตเดิม ทุนมนุษย์ที่ได้รับจากการอบรมแบบเจาะจงหรือเฉพาะงานจะมี มาก จึงมีประโยชน์สำหรับหน่วยผลิตเดิม จึงยังมีแนวโน้มที่จะอยู่ที่เดิม ไม่อพยพ โดยเฉพาะถ้าหาก ระบบอาวุโสมีความสำคัญ ค่าจ้างมักจะสูงเมื่อมีความอาวุโสมากจึงเป็นแรงดึงดูดให้อยู่ที่งานเดิมหรือ พื้นที่เดิม

ปัจจัยที่เกี่ยวกับครอบครัว ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการอพยพจะสูงมากขึ้นเมื่อขนาด ครอบครัวเพิ่มขึ้น โดยกำหนดปัจจัยอื่น เช่น เพศ อายุ หรือระดับการศึกษาให้คงที่ ฉะนั้น แรงงานที่มี สถานะสมรส โดยเฉพาะหากมีบุตรแล้ว จะมีแนวโน้มที่จะอพยพน้อยกว่าแรงงานที่เป็นโสดหรือ แรงงานที่มีครอบครัวขนาดเล็กกว่า

การศึกษา แรงงานยังมีการศึกษาระดับสูงเท่าไรก็จะมีแนวโน้มจะอพยพมากเท่านั้นเหตุผล เพราะแรงงานประเภทนี้จะรู้ข่าวสารที่ดีและมักจะแสวงหางานที่มีโอกาสอนาคตและเงินเดือนที่ดีที่สุด ที่เหมาะสมกับความรู้และระดับการศึกษาของตน และหากแรงงานเคยอพยพย้ายถิ่นมาแล้วครั้งหนึ่ง จะมีแนวโน้มที่จะอพยพหรือบ่อยขึ้น อีกทั้งแรงงานที่มีการศึกษาสูงมักจะเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้ เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ดี และยังมองว่าผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษามักจะมีต้นทุนทางใจน้อยจึงมี แนวโน้มอพยพสูง

การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่ สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงาน ในต่างประเทศ เพราะคนกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ตลาดแรงงานในต่างประเทศนั้นสามารถตอบสนองต่อความ ต้องการของพวกเขาได้

นโยบายกำลังคนหรือการวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้ไม่เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน เพราะขาดความรู้ความสมดุระหว่างงานกับบุคลากร เป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ ทำให้แรงงานดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศได้

ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ในประเทศบ้านเกิดของตน เนื่องจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน นั่นคือถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของตนเองมาก ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่านี้ก็จะเป็สิ่งดึงดูดให้แรงงานต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้ (ไพรัช ล้ายอง. 2545)

2.4 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

การย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในประชาคมอาเซียน (Mobility of professions in ASEAN community) โดยวิชาชีพที่มีการตกลงให้เคลื่อนย้ายหรือแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศสมาชิก นั้นได้แก่วิชาชีพที่เกี่ยวกับการรักษาหรือการแพทย์ (Medical services) วิชาชีพที่เกี่ยวกับทันตกรรม (Dental services) วิชาชีพพยาบาล (Nursing services) วิชาชีพด้านวิศวกรรม (Engineering services) วิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม (Architectural services) วิชาชีพเกี่ยวกับการสำรวจ หรือนักสำรวจ (Surveying qualification) วิชาชีพบัญชี (Accountancy services) เมื่อมีการแลกเปลี่ยนแรงงานไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าต้องมีแรงงานต่างชาติสนใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างแน่นอน เพราะฉะนั้นภาษาอังกฤษจึงมีความสำคัญมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ASEAN youth anti-Drug network. 2014 : ออนไลน์)

2.4.1 ผลกระทบจากการบริการด้านแรงงานเสรี

กลุ่มการค้าเสรีกลุ่มอาเซียน ส่งผลต่อประเทศสมาชิกในเชิงบวกทางภาคการผลิตและด้านแรงงาน นำไปสู่ความต้องการของกลุ่มประเทศอาเซียนในการเพิ่มแรงงานทั้งที่ไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศกลุ่มสมาชิกมากขึ้น เช่น สิ่งทอ อุตสาหกรรมยาง เครื่องประดับ ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการจ้างงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ทำให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือของตนให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และทำให้คุณภาพในการดำเนินชีวิตสูงขึ้นด้วย ด้านแรงงานที่มีฝีมือและแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น การเปิดเสรีทางการค้าจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลกระทบของการเปิดการค้าบริการเสรีมิได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางบวกต่อผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่อาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือ และนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างทางรายได้ และ

สวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่จะมีปัญหามากที่สุดในการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมกับสถานการณ์คือ กลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป (อายุมากกว่า 40 ปี) และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือหรือผู้มีการศึกษาน้อย (ติรณ พงศ์มพัฒน์ และคณะ. 2544) การแข่งขันทางการค้าการบริการนั้นจะมีลักษณะที่แตกต่างจากการแข่งขันของสินค้าโดยเฉพาะการบริการวิชาชีพซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะหรือผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ เช่น สถาปนิก วิศวกร นักบัญชี นักกฎหมาย โดยในหลายประเทศมักมีการทำความตกลงเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยจัดทำความตกลงยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของกันและกันไว้หรือที่เรียกว่า Mutual Recognition Agreement: MRA ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพจากประเทศหนึ่งสามารถเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งได้อย่างเสรี สำหรับผลกระทบจากการค้าบริการเสรีจึงขึ้นอยู่กับว่าวิชาชีพนั้นเป็นสาขาที่มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกันจากต่างประเทศหรือไม่ บางสาขาวิชาชีพอาจมีความเสี่ยงต่อการแข่งขันมากกว่าสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีลักษณะเฉพาะเช่น วิชาชีพกฎหมายซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพจำเป็นต้องเรียนรู้ระบบกฎหมายของประเทศนั้น และสอบประกาศนียบัตรให้ได้ก่อนถึงจะประกอบอาชีพได้ จึงเป็นการยากที่ทนายความของประเทศหนึ่งจะสามารถไปประกอบอาชีพทนายความในอีกประเทศหนึ่งได้ เพราะระบบกฎหมายของแต่ละประเทศแตกต่างกันหรือในการประกอบวิชาชีพบัญชีก็ต้องสอบประกาศนียบัตรเช่นเดียวกัน แต่ก็ไม่เท่ากับกรณีของบริการด้านกฎหมายที่มีความยากซึ่งแต่ละประเทศก็มีความแตกต่างกัน

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

2.5.1 แนวคิดทฤษฎีของเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก มีดังนี้

1) ทฤษฎีมหภาค สาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ ความแตกต่างของอุปสงค์ และอุปทานของแรงงานทำให้เกิดความแตกต่างในค่าจ้าง โดยค่าจ้างในประเทศที่มีแรงงานมากจะมีค่าจ้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีแรงงานน้อยมีผลให้แรงงานในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำอพยพไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างที่สูงกว่าโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนที่เป็นทุนมนุษย์ค่าจ้างของบุคคลกลุ่มนี้ถ้าอยู่ในประเทศที่มีแรงงานมากค่าจ้างก็ยังคงสูงทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มนี้จะมีการเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานไร้ฝีมือ อย่างไรก็ตามความแตกต่าง ในเรื่องผลตอบแทนของแรงงาน รวมทั้งแรงงานในส่วนที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานที่มีฝีมือจะหมดไปหากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้น

2) ทฤษฎีจุลภาค เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการย้ายถิ่น โดย มองในระดับส่วนบุคคลเป็นหลัก ผู้ย้ายถิ่นจะตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่นั้น ผู้ย้ายถิ่นจะมีการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับก่อน หากผู้ย้ายถิ่นประเมินแล้วว่าถิ่นที่จะย้ายไปอยู่ใหม่ นั้นได้รับผลตอบแทนสุทธิมีค่าเป็นบวกก็จะย้ายเข้าไปในถิ่นที่นั้น

3) ทฤษฎีทวิลักษณ์ ทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ โดยที่ประเทศหนึ่ง ๆ ที่มีระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ที่มี 2 ภาคเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน คือ ภาคที่ใช้ทุนมากเป็นภาคที่ทันสมัย ค่าจ้างสูง

สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ส่วนภาคที่ใช้แรงงานมาก จะเป็นภาคที่มีค่าจ้างต่ำกว่าและการทำงานส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่ค่อนข้างสกปรกและอันตรายที่คนในประเทศไม่ต้องการทำ รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากอัตราการเกิดของคนในประเทศลดลงเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนา เศรษฐกิจต่ำกว่า ค่าจ้างต่ำกว่า หรือมีการว่างงานในระบบเศรษฐกิจสูงเข้ามาทำงานในภาคที่ต้องใช้แรงงานมาก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2010 : ออนไลน์)

สาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า (วศิณ กลั่นจิตร. 2547 : 16 – 18) กล่าวว่

(1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายออกสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายออกจากประเทศ ได้แก่

(1.1) อัตราการว่างงาน (Unemployment) ที่เกิดขึ้นในอัตราสูงและทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) เป็นผลจากการไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถได้ ในขณะที่มีแรงงานบางส่วนมีความพยายามในการหางานทำในประเทศ แต่ถ้าไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความต้องการ กลุ่มแรงงานเหล่านี้มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ

(1.2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับรายได้ในต่างประเทศ ในสาขาอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน โอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศย่อมมีมากกว่า ถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

(1.3) ความก้าวหน้าในอาชีพและแรงจูงใจในการทำงาน แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

(1.4) การวางแผนบุคลากรที่ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร แรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกิน แต่ในขณะเดียวกันในบางประเทศอาจกำลังต้องการบุคลากรที่เป็นส่วนเกินนี้อยู่ ทำให้บุคลากรดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ

(1.5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจจะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ที่สืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

(2) ปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายจากประเทศต้นทางเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

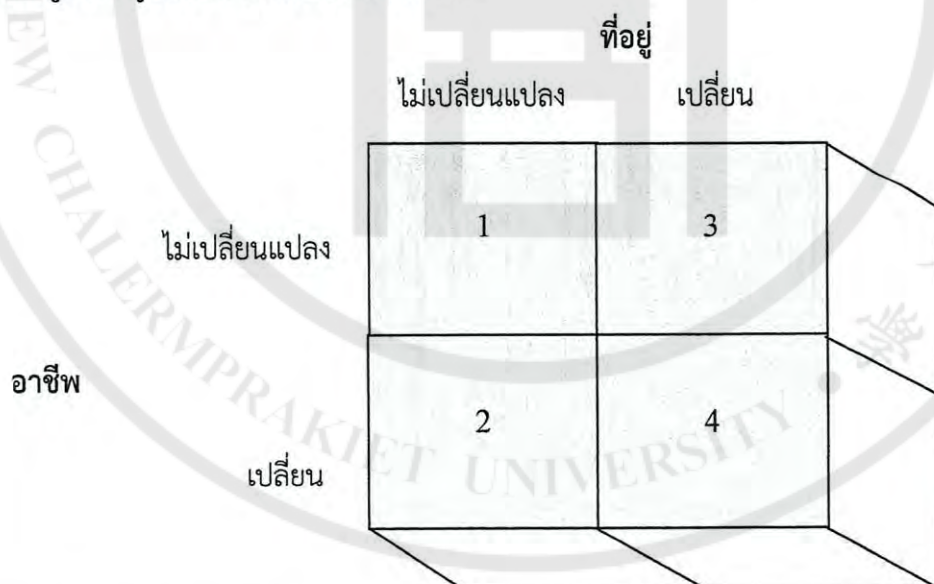
(2.1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับรายได้ในประเทศต้นทาง ในสาขาอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้เกิดการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปทำงานในต่างประเทศได้

(2.2) การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ให้กับบุคลากรในแต่ละสาขาอาชีพได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนก็อาจถูกดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศได้ ถ้าค่าจ้างและเงินสูงพอ

(2.3) ความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป ในสาเหตุนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้วยพัฒนาเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเอง

McConnell และ Brue (1989 : 408) ยกตัวอย่างการเคลื่อนย้ายแรงงาน 4 รูปแบบ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยง 2 มิติระหว่างการเคลื่อนย้ายภูมิลาเนากับการเคลื่อนย้ายอาชีพดังรูป 2.7 แสดงให้เห็นรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน 4 รูปแบบใน 2 มิติ รูปแบบ 1 เป็นการเปลี่ยนงานโดยไม่เปลี่ยนที่อยู่หรืออาชีพ รูปแบบ 2 เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเปลี่ยนอาชีพแต่ไม่เปลี่ยนที่อยู่ รูปแบบ 3 เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเปลี่ยนที่อยู่แต่ไม่เปลี่ยนอาชีพ และในรูปแบบ 4 เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเปลี่ยนทั้งที่อยู่อาศัยและอาชีพ

แผนภูมิที่ 5 รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน



ที่มา: McConnell Campbell and Brue Stanley. 1989

2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.6.1 ความเป็นมาของอาเซียน

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

ในเวลาต่อมาได้มีประเทศสมาชิกเพิ่มเติม ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม และประเทศสมาชิกอาเซียนใหม่ 4 ประเทศ คือ กัมพูชา ลาว พม่า และ เวียดนาม หรือเรียกสั้น ๆ ว่า กลุ่ม CLMV (Cambodia Laos Myanmar Vietnam) ทำให้กลุ่มสมาชิกอาเซียนมีสมาชิก 10 ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (กฤตญาภัก อุ่นเสรี. 2554 : 6 - 8)

2.6.2 วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

อาเซียน ก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อันนำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และเมื่อการค้าระหว่างประเทศในโลกมีแนวโน้มกีดกันการค้ารุนแรงขึ้น ทำให้อาเซียน ได้หันมามุ่งเน้นกระชับและขยายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม อาเซียนก็ยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการดังนี้

1. ส่งเสริมเกี่ยวกับพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
2. รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค
3. ใช้เป็นเวทีแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งภายในภูมิภาค

อาเซียนครบรอบ 40 ปี ของการจัดตั้งในวันที่ 8 สิงหาคม 2550 โดยมีคำขวัญที่ตั้งขึ้นจากเวทีการประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียนเมื่อเดือน กรกฎาคม 2549 และใช้กันทั่วอาเซียนว่า "One ASEAN at the heart of dynamic Asia" ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความ เป็นหนึ่งเดียวของอาเซียนท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ในภูมิภาค

2.6.3 นโยบายการดำเนินงานของอาเซียน

นโยบายการดำเนินงานของอาเซียน จะเป็นผลจากการประชุมหรือในระดับหัวหน้ารัฐบาลระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียน และการประชุมสุดยอด หรือการประชุมของผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นการประชุมระดับสูงสุด เพื่อกำหนดแนวนโยบายภาพรวมและเป็นโอกาสที่ประเทศสมาชิกจะได้ร่วมกันประกาศเป้าหมายและแผนงานของอาเซียนในระยะยาว โดยจัดทำเอกสารในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ แผนปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนร่วม ปฎิญญา ความตกลง หรือ อนุสัญญาส่วนการประชุมระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่อาวุโสจะเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาทั้งนโยบายในภาพรวมและนโยบายเฉพาะด้าน

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

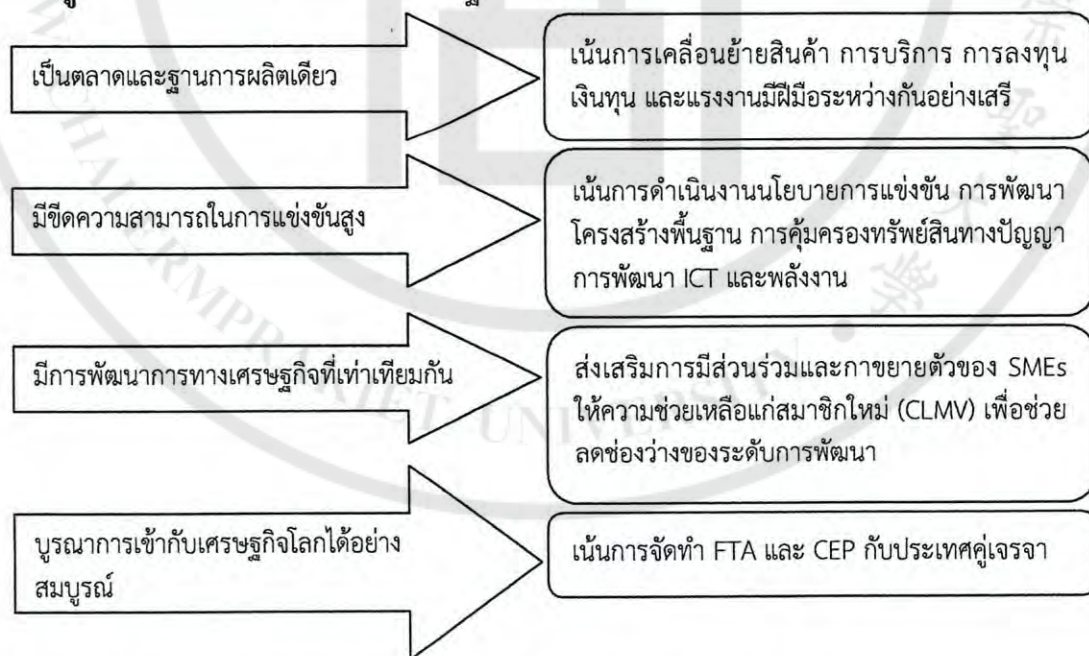
ด้านเศรษฐกิจ อาเซียนได้ลงนามจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน ในปี 2535 เพื่อลดภาษีศุลกากรระหว่างกัน เพื่อช่วยส่งเสริมการค้าภายในอาเซียนให้มีปริมาณเพิ่มขึ้นลดต้นทุนการผลิตสินค้า และการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ รวมทั้งได้ขยายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจเพิ่มเติมเพื่อให้การรวมตัวทางเศรษฐกิจสมบูรณ์แบบ และมีทิศทางชัดเจนโดยจัดตั้งเขตลงทุนอาเซียน

ด้านสังคมและวัฒนธรรม อาเซียนมีความร่วมมือเฉพาะด้าน ภายใต้สังคมและวัฒนธรรมที่ครอบคลุมในหลายด้าน เพื่อให้ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และมีการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

2.6.4 เป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เพื่อให้ประชากรของประเทศสมาชิกที่การค้าขายระหว่างกันมากขึ้น มีการไปมาหาสู่กันได้อย่างสะดวก และมีศักยภาพในการแข่งขันกับโลกภายนอกได้ โดย

แผนภูมิที่ 6 เป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554

จำนวนประชากรในอาเซียน จะเพิ่มขึ้นจากปี 2553 ประมาณ 600 ล้านคน จะเพิ่มขึ้นเป็น 641 ล้านคน ในปี 2558 โดยประเทศฟิลิปปินส์จะมีประชากรสูงถึง 100 ล้านคน เวียดนามจะมีประชากร 94 ล้านคน แต่สำหรับไทยจะมีประชากรเพิ่มขึ้นเป็น 68 ล้านคนเท่านั้น รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประเทศสมาชิกอาเซียนจะเพิ่มขึ้นจาก 2,6112 เหรียญสหรัฐ เป็น 3,274 เหรียญสหรัฐ

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

2.7 ข้อมูลของแรงงานชาวพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ

แรงงานชาวพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ริเริ่มเข้ามาและพิสูจน์สัญชาติในปี พ.ศ. 2552 โดยระยะแรกมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลานาน แรงงานประเทศพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้เอกสารการเดินทาง และบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า เมื่อแรงงานข้ามชาติผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เท่ากับว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจับกุมหรือส่งกลับ และสามารถเดินทางได้ทั่วประเทศไทย นอกจากนี้ยังสามารถเดินทางกลับประเทศของตนได้ แต่ถ้าต้องการเดินทางกลับเข้ามาประเทศไทย ต้องยื่นคำร้องขอกับเจ้าหน้าที่กองตรวจคนเข้าเมือง หลังจากที่ถูกส่งออกไปแล้ว แต่แรงงานกลุ่มนี้ต้องรายงานตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก 90 วัน และสามารถขออนุญาตทำงานได้เพียง 4 ปีเท่านั้น (2 ปี 2 ครั้ง) โดยต้องกลับไปประเทศตนเองนาน 3 ปี จึงจะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 ปีหมดลง (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2555) ประเภทงานในจังหวัดสมุทรปราการที่แรงงานชาวพม่าทำได้แก่ ประมง เกษตรกรปลูกสัตว์ กิจกรรมก่อสร้าง กิจกรรมรีไซเคิล จำหน่ายผลิตภัณฑ์โลหะ จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ผู้รับใช้ในบ้าน และการให้บริการต่าง ๆ

2.8 ข้อมูลบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

บริษัทแห่งหนึ่งให้จังหวัดสมุทรปราการก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 ทุนจดทะเบียนที่ 40,000,000 บาท ที่อยู่บริษัท 5/4 หมู่ 1 ถนนบางนา-ตราด ตำบลบางโฉลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540 จำนวนแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในบริษัททั้งหมด 800 คน ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทคือ รองเท้า

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม และชุมชน โดยได้จัดตั้งมูลนิธิของบริษัทในเครือขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางให้ความช่วยเหลือ

ผู้เดือดร้อนในด้านต่าง ๆ อาทิ โครงการอาหารกลางวัน และน้ำดื่มปลอดภัยสำหรับนักเรียนในโรงเรียน บริเวณชุมชนรอบข้าง ตลอดจนช่วยเหลือดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน รวมไปถึงพนักงานของบริษัทฯ ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

2.9 การปรับตัวของประเทศพม่าเพื่อเข้าสู่ AEC

เมื่อกล่าวถึง “ประเทศสหภาพพม่า” (Union of Myanmar) ภาพในอดีตที่สาธารณชนทั่วโลกได้รับรู้ก็คือ พม่าเสมือนประเทศอันตรายระดับนานาชาติในสายตาของประชาคมโลก เนื่องจากการใช้ความรุนแรงของรัฐบาลทหารพม่า ในการปราบปรามชนกลุ่มน้อยชาติพันธุ์ที่ติดอาวุธซึ่งพยายามต่อสู้เพื่อปกครองตนเอง จนเกิดสงครามกลางเมืองสร้างความแตกแยกภายในชาติ รวมทั้งถูกกระแสดันจากพลังฝ่ายเรียกร้องประชาธิปไตยทั้งภายใน และภายนอกประเทศ ทำให้พม่าตกอยู่ในสภาพประเทศด้อยพัฒนา ล้าหลังกว่าหลาย ๆ ประเทศในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน หากแต่วันนี้ พม่าได้สร้างอัตลักษณ์ใหม่ให้ทั่วโลกได้เห็น ว่า พม่าได้พยายามก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการปฏิรูปการเมืองในระบอบประชาธิปไตยสมัยใหม่ เนื่องจากพม่าเห็นว่าหนทางเดียวที่จะทำให้ประเทศก้าวผ่านความล้าหลังต่าง ๆ ไปได้ คือ “การปฏิรูปการเมืองกับการเปิดประเทศของพม่า” นั่นเอง

หากย้อนดูภูมิหลังทางการเมืองของพม่า จะเห็นได้ว่าในอดีตการเมืองการปกครองของพม่าในยุคเริ่มแรกมีรากฐานมาจากสถาบันกษัตริย์ มีรูปแบบการปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ต่อมาเมื่อพม่าเข้าสู่ยุคอาณานิคมของอังกฤษ การเมืองพม่าได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ได้มีการตัดทอนอำนาจกษัตริย์และนำแนวความคิดของชาติตะวันตกเข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเมืองการปกครอง โดยใช้นโยบาย “แบ่งแยกและปกครอง” มีการจัดรูปแบบการปกครองให้เป็นรัฐสมัยใหม่ แบ่งการปกครองเป็น 2 รัฐ คือ รัฐของชาวพม่า ซึ่งเป็น “พม่าแท้” (Burma proper) กับรัฐของชนกลุ่มน้อย ซึ่งเป็น “กลุ่มชนตามเขตชายแดน” (Frontier areas) ต่อมาภายหลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 พม่าได้รับเอกราชจากอังกฤษ ในปี ค.ศ. 1948 พร้อมทั้งปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มชาติพันธุ์ ทำให้รัฐบาลกลางพม่าภายใต้การนำของนายอู๋ นายกรัฐมนตรีพลเรือนคนแรกของพม่าต้องเผชิญกับการต่อสู้ระหว่างรัฐบาลกลางกับกองกำลังชนกลุ่มน้อยในดินแดนพม่าจนกลายเป็นสงครามกลางเมือง นายอู๋ จึงตัดสินใจให้นายพลเน วิน ซึ่งเป็นผู้กุมอำนาจในขณะนั้นเข้ามาควบคุมสถานการณ์ จึงกลายเป็นการเปิดช่องให้กองทัพพม่าเข้ามาแทรกตัวในกลไกการเมืองของพม่าตั้งแต่นั้นมา จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1988 นักศึกษาพม่าทั่วประเทศได้ลุกฮือขึ้นชุมนุมประท้วงรัฐบาลเพื่อเรียกร้องประชาธิปไตย จนเป็นเหตุให้กองทัพพม่าโดยการนำของพลเอกชอ หม่อง ทำการยึดอำนาจภายใต้ชื่อสภาฟื้นฟูกฎระเบียบแห่งรัฐ (SLORC) และประกาศให้มีการเลือกตั้งทั่วไปตามระบอบประชาธิปไตย

แม้พม่าจะประกาศต่อประชาคมโลกว่า พม่าได้พยายามสร้างความเป็นประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในประเทศของตน โดยจัดให้มีการเลือกตั้งทั่วไปในปี ค.ศ. 1990 และผลการเลือกตั้งในครั้งนั้น

พรรคสันนิบาตแห่งชาติเพื่อประชาธิปไตย (NLD) ซึ่งมีนางออง ซาน ซูจี เป็นเลขาธิการพรรค ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งสูงสุด แต่กองทัพพม่าภายใต้การนำของคณะ SLORC ปฏิเสธผลการเลือกตั้ง ไม่ยอมถ่ายโอนอำนาจการบริหารให้แก่พรรค NLD และไม่ยอมให้นางออง ซาน ซูจี เข้ามาบริหารประเทศ แต่กลับเข้ายึดอำนาจปกครองประเทศเสียเอง พร้อมทั้งจับกุมคุมขังนางออง ซาน ซูจี อันถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง จากการกระทำของรัฐบาลทหารพม่าดังกล่าว ทำให้นานาประเทศต่างออกมาประณามและพยายามกดดันพม่าอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะประเทศมหาอำนาจ อย่างสหภาพยุโรป และสหรัฐอเมริกา รวมทั้งอีกหลาย ๆ ประเทศ เช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น ต่างออกมาโจมตีการเลือกตั้งของพม่าว่าไม่มีความชอบธรรม และเรียกร้องให้พม่าปล่อยตัวนางออง ซาน ซูจี รวมทั้งนักโทษทางการเมืองทั้งหมด แต่พม่าก็ไม่รับฟังเสียงเรียกร้องเหล่านั้น ในที่สุดสหภาพยุโรปและสหรัฐฯ ได้กำหนดมาตรการคว่ำบาตรทางการค้าและทางเศรษฐกิจ รวมทั้งยุติการช่วยเหลือต่อพม่า แต่ถึงอย่างไร มาตรการคว่ำบาตรก็ไม่มีผลใด ๆ ในการกดดันรัฐบาลทหารพม่าและยังคงยืนยัน ที่จะดำเนินการตามนโยบายของตนเองโดยไม่สนใจต่อมาตรการกดดันของนานาประเทศ

จากความตึงเครียดของพม่าที่จะธำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบเผด็จการทางทหาร และการคุกคามขบวนการประชาธิปไตยภายใน โดยไม่สนใจต่อการคว่ำบาตรของนานาประเทศ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ไม่เข้ามาผูกมิตรกับพม่ามากนัก พม่าจึงให้ความสำคัญในการผูกสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจที่ปกครองโดยระบอบเผด็จการอย่างประเทศจีนหรือเกาหลีเหนือที่ให้การสนับสนุนและปกป้องพม่า โดยเฉพาะจีนได้เข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญยิ่ง ในฐานะเป็นคู่ค้าที่ใหญ่เป็นอันดับสามของพม่ารองจากสิงคโปร์และไทย ถือเป็นนักลงทุนต่างชาติรายใหญ่ที่สุดในพม่า รวมทั้งเป็นผู้จัดหาสินค้าอุปโภคบริโภคหลัก การสนับสนุนอาวุธยุทโธปกรณ์ การฝึกอบรมบุคลากรให้แก่กองทัพพม่า และปกป้องการละเมิดสิทธิมนุษยชนในพม่าโดยการใช้สิทธิยับยั้ง (Veto) ร่างข้อมติคว่ำบาตรในการประชุมของคณะมนตรีความมั่นคงขององค์การสหประชาชาติอีกด้วย ตลอดระยะเวลาเกือบสองทศวรรษที่พม่าปิดประเทศโดยไม่สนใจต่อโลกภายนอก ทำให้พม่ายังคงเป็นประเทศด้อยพัฒนาล้าหลังกว่าหลาย ๆ ประเทศ จนในที่สุดพลเอกอาวุโสตานฉ่วยได้ประกาศให้มีการลงประชามติ เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนออกมาใช้สิทธิรับร่างรัฐธรรมนูญในวันที่ 10 พฤษภาคม ค.ศ. 2008 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใหญ่ในประวัติศาสตร์พม่า

ในปี ค.ศ. 2010 พม่าได้จัดให้มีการเลือกตั้งทั่วไปเป็นครั้งแรกในรอบ 20 ปี ภายใต้รัฐธรรมนูญปี ค.ศ. 2008 ผลการเลือกตั้งปรากฏว่า พรรคสหสามัคคีและการพัฒนาได้รับชัยชนะ โดยมีนายเต็ง เส่ง (Thein sein) ในฐานะหัวหน้าพรรคได้รับฉันทามติจากรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งประธานาธิบดีคนใหม่ของประเทศพม่า ซึ่งถือเป็นการจัดตั้งรัฐบาลที่มีตัวแทนพลเรือนเป็นครั้งแรกในลักษณะประชาธิปไตยครึ่งใบ เนื่องจากทหารยังมีอิทธิพลทางการเมืองของพม่าเช่นเดิม แต่ก็ได้มีการผ่อนคลายการควบคุมรัฐบาลมากขึ้นกว่าเดิม จากการสืบทอดอำนาจอย่างรวดเร็วของรัฐบาลใหม่ได้นำมาซึ่งการปฏิรูปการเมืองและ

เศรษฐกิจ สร้างความสมานฉันท์เดินหน้าไปกับกลุ่มที่สนับสนุนประชาธิปไตย โดยในปี ค.ศ. 2011 ประธานาธิบดีเต็ง เส่ง ได้ประกาศใช้การปฏิรูปทางการเมือง และเศรษฐกิจ โดยเริ่มลดทอนบทบาทของรัฐในบางภาคส่วนของสังคมและการเมือง มีการออกกฎหมายส่งเสริมการลงทุนให้บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพม่ากับคู่ค้าต่างประเทศใหม่ รวมทั้งได้มีการปล่อยตัวนักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิมนุษยชนอย่างนางออง ซาน ซูจี และนักโทษทางการเมืองให้เป็นอิสระ ทำให้ภาพลักษณ์ของพม่าต่อนานาชาติเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประเทศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป

จากการปฏิรูปการเมืองของพม่าตั้งแต่ปี ค.ศ. 2011 เป็นต้นมา แม้หลายฝ่ายจะมองว่าการเมืองของพม่ายังเป็นเพียงประชาธิปไตยครึ่งใบเท่านั้น แต่พม่าก็สามารถทำให้นานาชาติเชื่อว่าพม่าได้พยายามที่จะปฏิรูปการเมืองให้เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ได้ ซึ่งวันนี้ความพยายามของพม่าก็บรรลุผล เนื่องจากอันติสังคมนิยมจากการปฏิรูปการเมืองในครั้งนี้ จึงได้รับการยอมรับจากนานาชาติในการผ่อนคลายนโยบายการค้าและทางเศรษฐกิจที่กำหนดขึ้นโดยสหภาพยุโรป และสหรัฐอเมริกา ส่งผลให้เศรษฐกิจพม่าขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นช่วงเวลาสอดคล้องกับการที่พม่าเร่งปฏิรูปนโยบายทางเศรษฐกิจและการเงินเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจภายนอกมากขึ้น อีกทั้งมีการปรับปรุงกฎหมายการลงทุนฉบับใหม่ซึ่งมีการให้สิทธิประโยชน์แก่นักลงทุนต่างชาติมากขึ้น การปรับรูปแบบอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราของประเทศใหม่ โดยประกาศยกเลิกอัตราแลกเปลี่ยนแบบหลายอัตรา มาเป็นอัตราแลกเปลี่ยนแบบลอยตัว เพื่อให้ระบบการชำระเงินของพม่าเป็นมาตรฐานสากลยิ่งขึ้น ประกอบกับพม่าได้เป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ในปี ค.ศ. 2013 ณ กรุงเนปีดอว์ เมืองหลวงแห่งใหม่ของพม่า ยิ่งทำให้พม่ามีการพัฒนาประเทศในหลากหลายมิติมากขึ้น กล่าวคือพม่าได้มีการจัดวางผังเมืองใหม่ มีการสร้างสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐานไว้รองรับการเติบโตของเมืองหลวงในทุกด้าน โดยได้รับความช่วยเหลือด้านเงินทุนจากจีนและสหรัฐฯ ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าวถือเป็นการเปิดประเทศพม่าอีกด้านหนึ่งที่น่าเอาใจให้เป็นตัวนำร่อง และตามด้วยการท่องเที่ยวเพื่อที่จะดึงเม็ดเงินของชาวต่างชาติเข้ามากระตุ้นเศรษฐกิจพม่าให้เติบโตยิ่งขึ้น

การเติบโตของพม่าได้พัฒนารุดหน้าเรื่อยมา ด้วยความพยายามปฏิรูปการเมืองและปรับเปลี่ยนนโยบายทางเศรษฐกิจและการเงินของพม่าให้เป็นเสรีมากขึ้น ทำให้พม่ากลายเป็นชุมทรัพย์แห่งใหม่ของนักลงทุนต่างชาติ ที่หันมาสนใจและแสวงหาโอกาสเข้ามาลงทุนในพม่า และกลายเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญสำหรับการส่งออกนำเข้าสินค้าต่างๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางเศรษฐกิจของพม่าต่อไปในอนาคต นั่นคือสัญญาณแห่งการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของพม่า ที่จะช่วงชิงความได้เปรียบจากประเทศสมาชิกกลุ่มอาเซียน ในการดึงดูดให้นักลงทุนเข้ามาเปิดตลาดในพม่าท่ามกลางสภาวะการแข่งขันทางการค้า ในตลาดโลกที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น แม้ข่าวการเลือกตั้งทั่วไปของพม่าที่กำลังจะเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 2015 เป็นที่จับตามองของนานาชาติเป็นอย่างยิ่ง หลังจากนี้

นายฉ่วย มาน หัวหน้าพรรคสหภาพเอกภาพและการพัฒนา (USPD) ซึ่งเป็นพรรครัฐบาล กับนางอง ซาน ซูจี หัวหน้าพรรคสันนิบาตแห่งชาติเพื่อประชาธิปไตย (NLD) พรรคฝ่ายค้านในปัจจุบัน ได้ประกาศตัวที่จะชิงชัยตำแหน่งประธานาธิบดีในการเลือกตั้งครั้งหน้า ทิศทางการเมืองของพม่าในอนาคตจะพัฒนาเป็นประชาธิปไตยแบบเต็มขั้นได้หรือไม่ นั่นคือประเด็นที่หลาย ๆ ฝ่ายต่างจับตามองกันต่อไป หากแต่วันนี้พม่าได้พยายามรุกคืบการพัฒนาประเทศอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อช่วงชิงความได้เปรียบในการเปิดประเทศของพม่าให้ก้าวไปสู่การเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำของอาเซียนในอนาคต

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า นับตั้งแต่พม่าได้มีการปฏิรูปการเมืองจากรูปแบบเผด็จการรัฐบาลทหารมาเป็นรูปแบบประชาธิปไตย และการคืนอิสรภาพให้แก่ นาง อง ซาน ซูจี รวมถึงการเปิดประเทศเข้าสู่ยุคการค้าเสรี ถือเป็นการทลายกำแพงที่ปิดกั้นประเทศมาอย่างยาวนานหลายทศวรรษของพม่า ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวถือเป็นการพุ่งทะยานอย่างรวดเร็วของพม่าในการพัฒนาประเทศ และเป็นการส่งสัญญาณทางเศรษฐกิจที่กำลังก้าวนำพม่าให้ยืนหยัดอย่างมั่นคงบนเวทีโลก ด้วยยุทธศาสตร์การค้าการลงทุนของพม่าที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ในทางตรงข้ามประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศเพื่อนบ้านของพม่ายังกบติดกับดักทางการเมือง ทำให้ GDP ทางเศรษฐกิจตกต่ำลง ในขณะที่พม่าขยับปรับเปลี่ยนตัวเองให้ก้าวไปอยู่แถวหน้าในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน และเป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก ประเทศไทยจึงต้องหันกลับมาคิดว่าการขยับปรับเปลี่ยนตัวเองของพม่าในครั้งนี้ ได้ส่งสัญญาณเตรียมพร้อมจะนำพาประเทศเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี ค.ศ. 2015

1. ข้อมูลประเทศพม่า เพื่อใช้วิเคราะห์ AEC

1.1 จุดแข็ง

- 1) ประเทศพม่ามีทรัพยากรจำนวนมากและมีคุณภาพ เช่น แร่ โลหะ อัญมณี ทรัพยากรทางทะเล ไม้เนื้อแข็งและไม้สัก ส่งผลให้พม่ามีความได้เปรียบด้านปัจจัยการผลิต
- 2) สภาพภูมิประเทศ และอากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเกษตรกรรม หากได้รับการพัฒนาที่ดีจะสามารถให้ผลผลิตต่อพื้นที่ ในปริมาณ ที่สูง
- 3) พม่ามีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่สามารถเชื่อมโยงการขนส่งกับต่างประเทศได้สะดวก
- 4) แรงงานภายในประเทศมีค่าจ้างแรงงานต่ำเหมาะสำหรับการลงทุนอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้แรงงาน

1.2 จุดอ่อน

- 1) พม่ามีมาตรการกีดกันทางการค้า เช่น การจำกัดการนำเข้า เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดดุลการค้า
- 2) ระบบการคมนาคม และสาธารณูปโภคยังไม่มีประสิทธิภาพและขาดแคลน ทำให้การติดต่อสื่อสารและการคมนาคมเป็นไปอย่างล่าช้า

- 3) แรงงานในประเทศยังไร้ฝีมือ ถูกจำกัดด้วยระเบียบทางการค้า ถูกคว่ำบาตรด้านการค้า
- 4) ระบบราชการพม่ามีการคอร์รัปชันสูง
- 5) ประชากรจำนวนมาก แต่ยังมีกำลังซื้อต่ำ

1.3 โอกาส

1) นโยบายภาครัฐ ที่มีการส่งเสริมการลงทุน ในสาขาผลิตต่าง ๆ โดยพยายามลดบทบาทภาครัฐในการดำเนินการผลิต ผ่านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งเปิดเสรีในการลงทุนมากขึ้น เช่น ธุรกิจเหมืองแร่ การขนส่ง

2) ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการเมืองภายใต้กรอบความร่วมมืออาเซียน อาจส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาการเมืองในพม่าในทิศทางที่ดีขึ้น

1.4 อุปสรรค

1) ปัญหาชนกลุ่มน้อยตามชายแดนไทย-พม่า ทำให้รัฐบาลพม่าเกิดความไม่ไว้วางใจต่อรัฐบาลไทย

2) ปัญหาการสู้รบระหว่างรัฐบาลพม่ากับชนกลุ่มน้อย ทำให้ไม่มีความปลอดภัยตามชายแดนไทย – พม่า

3) ประเทศพม่ามีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เช่น การนำเข้าสินค้า ต้องใช้เงินที่ได้จากการส่งออก (Export Earning)

4) การค้าการลงทุนจากประเทศตะวันตกอยู่ในระดับต่ำเนื่องจากปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในพม่าทำให้พม่าถูกคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจจากสหรัฐอเมริกา รวมถึงการตัดสิทธิพิเศษทางการค้าในสินค้าอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมจากยุโรปตั้งแต่ปี 2540

5) นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับการลงทุนขนาดใหญ่บางโครงการมีความไม่แน่นอนอนมีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับการลงทุนโดยขาดเหตุผลรองรับ

6) การปิดด่านค้าชายชายแดนบ่อย ทำให้สินค้าไทยไม่สามารถขนส่งไปยังพม่าได้อย่างต่อเนื่อง

2. สถานการณ์แรงงานพม่าในประเทศไทย เมื่อเป็นประชาคมอาเซียน

ยูเรเชียกรุ๊ป ผู้ดำเนินธุรกิจให้คำปรึกษาด้านความเสี่ยงจากสหรัฐ เตือนว่า การปฏิรูปพม่าอย่างรวดเร็วนั้นอาจจะส่งผลร้ายต่อตลาดแรงงานในประเทศเพื่อนบ้านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะประเทศไทย โดยยูเรเชียกรุ๊ป ระบุว่า การปฏิรูปเศรษฐกิจภายในพม่าจะกลายเป็นแรงดึงดูดชั้นดีให้แรงงานชาวพม่าที่ทำงานในไทยตัดสินใจเดินทางกลับบ้านเกิด ในขณะที่แรงงานพม่าที่คิดจะเข้ามาทำงานทำในต่างประเทศก็อาจจะเปลี่ยนใจทำงานในประเทศแทน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานพม่าในต่างประเทศได้ โดยเฉพาะในกลุ่มงานที่ต้องพึ่งพิงแรงงานจากพม่าที่มีค่าแรงถูก จากการประเมินในปัจจุบัน พบว่า จะมีแรงงานชาวพม่าที่อาศัยและเข้ามาทำงานทำในไทย

อยู่ราว 1 ล้านคน ซึ่งในช่วงอีกไม่กี่ปีนี้ บริษัทไทยที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานและภาคการเกษตรจะได้รับผลกระทบอย่างที่สุดจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวที่มีค่าจ้างต่ำ ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิรูปเศรษฐกิจของพม่า

บริษัทนายจ้างในไทยอาจจะต้องหันมาเพิ่มค่าจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อจูงใจให้แรงงานเหล่านี้ทำงานในไทยต่อไปหรือไม่เช่นนั้นบริษัทก็อาจจะต้องเป็นฝ่ายที่ย้ายฐานการผลิตออกจากไทยไปยังประเทศที่มีต้นทุนค่าจ้างต่ำกว่า เช่น ลาว กัมพูชา หรือ เวียดนาม ขณะที่ทางด้านมาเลเซียและอินโดนีเซีย ก็เตรียมที่จะเพิ่มค่าจ้างเพื่อดึงดูดใจให้แรงงานชาวพม่าเข้าไปทำงานในประเทศเหล่านี้กันแล้ว

การประเมินของยูเรเชียกรุ๊ป สอดคล้องกับความเห็นของ แอนดรี ฮอล นักเคลื่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชนประจำมหาวิทยาลัยมหิดลในประเทศไทย ที่เห็นว่า ไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามากขึ้นโดยเฉพาะในภาคส่วนกลุ่มที่ต้องพึ่งพาแรงงานรายได้ต่ำ เมื่อปีที่ผ่านมามีพม่าที่มีแรงงานชาวพม่านับแสนคนเดินทางกลับพม่า เนื่องจากเกิดปัญหาน้ำท่วมในประเทศ และเป็นไปได้ที่พวกแรงงานเหล่านี้จะไม่เดินทางกลับมาไทยอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนั้น ยังน่าจับตามองว่ารัฐบาลพม่าจะเปลี่ยนแปลงนโยบายการเข้าออกของคนในประเทศหรือไม่ เช่นการออกกฎหมายคุ้มครองคนงานพม่าในประเทศมากขึ้น หรือการออกมาตรการอื่น ๆ เพื่อดึงดูดและล่อใจคนพม่าให้กลับไปช่วยพัฒนาประเทศ ฮอล ให้ข้อเสนอแนะว่า ไทยควรเริ่มหันไปหาแรงงานต่างด้าวจากเวียดนาม ลาว กัมพูชา มากขึ้น เพื่อเป็นการทดแทนแรงงานจากพม่าที่อาจจะขาดหายไป

ขณะเดียวกัน เอเอฟพี รายงานอ้างแหล่งข่าววงในรัฐบาลพม่าว่า พม่ามีความประสงค์ที่จะให้สหภาพยุโรป (EU) หวนกลับมาเปิดการเจรจาข้อตกลงการค้าเสรี (FTA) กับสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) โดยเร็ว

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ตลอดจนการวางกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2553) จัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และผลการทบทวนด้านแรงงานของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ โดยทำการศึกษา สรุปผลจากข้อมูลขั้นทุติยภูมิ เช่น ผลงานวรรณกรรมของต่างประเทศ และสรุปผลจากข้อมูลแบบสำรวจจุดแรงงาน ผลการศึกษาจากข้อมูลขั้นทุติยภูมิ คือ แรงงานชายจะมีแนวโน้มการเคลื่อนย้ายมากกว่าแรงงานหญิง แรงงานที่โสดจะมีแนวโน้มการเคลื่อนย้ายมากกว่าแรงงานที่สมรส หม้ายหรือหย่า และแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีอายุสูงขึ้นจะมีมากขึ้น

ในขณะที่แรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นจะมีแนวโน้มการเคลื่อนย้ายลดลง สรุปลงจากข้อมูลขั้นปฐมภูมิ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน

ภูเขียว จันทรสมบูรณ์ (2549) ศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานลาว จากเมืองหาดทรายฟอง เมืองปากจิม และเมืองศรีโคตรตะบอง จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยดึงดูดโดยภาพรวมและเป็นรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยผลักดันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัจจัยดึงดูดโดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามอายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามอาชีพและเมืองที่อาศัยอยู่ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามรายได้ ประสบการณ์ไปทำงานในประเทศไทย ระดับการศึกษา อาชีพ และเมืองที่อาศัยอยู่

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

2.11 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ พบว่า สาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศจะประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ โดย กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกอธิบายว่า การย้ายถิ่นในสายตาของนักเศรษฐศาสตร์เป็นการเสาะแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าเดิมเพื่อจะหารายได้หาประสบการณ์ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดีขึ้นกว่าเดิมและมองว่าการย้ายถิ่นไม่ใช่เพียงการย้ายแรงงาน และมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในแง่ที่เป็นการโยกย้ายปัจจัยการผลิต

เท่านั้น แต่ยังถือว่าการย้ายถิ่นเป็นการโยกย้ายทุนมนุษย์ด้วยและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่เกิดขึ้น ซึ่งสรุปได้ว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นสาเหตุสำคัญจากตัวแปรด้านเศรษฐกิจ ตัวแปรทางด้านการเมือง ตัวแปรทางด้านสังคม และตัวแปรด้านวัฒนธรรม ดังนั้นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่า หลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่า ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จึงใช้แนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์เพื่อเป็น แนวทางในการศึกษา โดยกำหนดให้ปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวพม่า หลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากประเทศไทยให้ แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่า ซึ่งประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมือง และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจจากประเทศพม่าให้แรงงานชาวพม่า เคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่า ซึ่งประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมือง นอกจากนี้ตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พบว่า นอกจากปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดหรือ แรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้าที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้าย แรงงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ยังมีอีกปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจย้ายของแรงงาน ซึ่งก็คือ ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ได้ใช้ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะที่พักอาศัย เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายกลับไปทำงานที่ประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีทางการค้าประชาคมอาเซียนของแรงงานชาวพม่า โดยสามารถแสดงเป็นกรอบในการศึกษาได้ดังแผนภูมิที่ 7

แผนภูมิที่ 7 กรอบแนวคิดการศึกษา



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่า หลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่าในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล
- 3.3 การทดสอบความแม่นยำและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา
- 3.7 จริยธรรมในการดำเนินงานวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นแรงงานชาวพม่าที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 800 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 267 คน โดยใช้ขนาดตัวอย่างตามสูตรแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ซึ่งใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างจากการคำนวณดังสูตรของ Taro Yamane (1973)

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

โดยที่

- n = ขนาดตัวอย่าง
N = จำนวนประชากร
e = ค่าคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากรกำหนดไว้ที่ร้อยละ 5
แทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{800}{1 + 800(0.05)^2}$$

$$= 266.67 \text{ หรือ } 267 \text{ ตัวอย่าง}$$

3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดแบบไว้ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร รายได้โดยเฉลี่ยต่อ เดือน ลักษณะที่พักอาศัย จำนวน 6 ข้อ โดยเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านผลึกตันและจูงใจที่ทำให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานใน ประเทศพม่า มีลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลของลิเคิร์ต (Likert scale) ใช้ข้อมูลประเภทอันตรภาค ชั้น (Interval scale) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มีแรงผลึกตัน จูงใจมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มีแรงผลึกตัน จูงใจมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
มีแรงผลึกตัน จูงใจกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
มีแรงผลึกตัน จูงใจน้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่มีแรงผลึกตัน ไม่มีจูงใจ	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

โดยกำหนดให้

(1) ปัจจัยผลึกตัน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงผลึกจากประเทศไทยให้แรงงานชาวพม่า เคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่า ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ด้านเศรษฐกิจ
- 2) ด้านสังคม
- 3) ด้านวัฒนธรรม
- 4) ด้านการเมือง

(2) ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจจากประเทศพม่าให้แรงงานชาวพม่า เคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่า ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ด้านเศรษฐกิจ
- 2) ด้านสังคม
- 3) ด้านวัฒนธรรม
- 4) ด้านการเมือง

ตอนที่ 3 การตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้า ประชาคมอาเซียน คำถามแบบที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ โดยการเลือก ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายจากจังหวัดสมุทรปราการสู่ประเทศพม่า มีลักษณะ คำถามเป็นแบบสเกลของลิเคิร์ต (Likert scale) ใช้ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยให้ เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับดังนี้

มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มีระดับการตัดสินใจมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
มีระดับการตัดสินใจปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
มีระดับการตัดสินใจน้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่มีการตัดสินใจ	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

3.3 การทดสอบความแม่นยำและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความแม่นยำ และมีความเชื่อถือได้ ผู้ศึกษาจึงดำเนินการในการ สร้างและทดสอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการ กำหนดกรอบแนวคิด รวมถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษา และสร้างแบบสอบถาม

2. แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงใหม่มาไปทดลองใช้ (Try out) กับแรงงานชาวพม่าที่ทำงาน อยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี สัมประสิทธิ์อัลฟาเพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น

4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม โดยที่ไม่ต้องนำแบบสอบถามที่ทำโดยกลุ่มตัวอย่างนี้กลับมาใช้รวมกับการวิเคราะห์อีก โดยค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าระหว่าง 0.00-1.00 ยิ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่า เข้าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือมาก ซึ่งเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคที่เป็นที่ยอมรับ คือ ควรมากกว่า 0.70 (เชาวรัตน์ เตเมียกุล, 2556) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

ปัจจัยที่ทำการทดสอบ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค	ผลการทดสอบ
ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน	0.91	ผ่านการทดสอบ
1. ด้านเศรษฐกิจ	0.82	ผ่านการทดสอบ
2. ด้านสังคม	0.74	ผ่านการทดสอบ
3. ด้านวัฒนธรรม	0.68	ผ่านการทดสอบ
4. ด้านการเมือง	0.69	ผ่านการทดสอบ
ปัจจัยที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน	0.94	ผ่านการทดสอบ
1. ด้านเศรษฐกิจ	0.86	ผ่านการทดสอบ
2. ด้านสังคม	0.73	ผ่านการทดสอบ
3. ด้านวัฒนธรรม	0.66	ผ่านการทดสอบ
4. ด้านการเมือง	0.86	ผ่านการทดสอบ

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน มีค่าเท่ากับ 0.91 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของปัจจัยที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน มีค่าเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีค่าสูง แสดงว่า ในภาพรวมแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วนผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคมีค่าระหว่าง 0.66 - 0.86 ซึ่งมีค่าสูงและใกล้เคียงเกณฑ์ที่กำหนด เพราะฉะนั้นจึงถือได้ว่าแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบระดับความเชื่อมั่น ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) และการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยดำเนินการค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ บทความวิชาการและระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานชาวพม่าที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 267 ชุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ดังนี้ (สุวรีย์ ตรีโกศาภิรมย์. 2540 : 113)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_t^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อกำหนดให้

α	แทน ค่าความเชื่อมั่น
k	แทน จำนวนข้อหรือสิ่งที่จะวัด
s_t^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
$\sum s_t^2$	แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เกณฑ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ ค่า α จะต้องมีค่าเข้าใกล้ 1 ยิ่งค่า α มีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าใดแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

2. การศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านผลึกตันและจงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และระดับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีสูตรในการคำนวณ คือ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 320)

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อกำหนดให้

p	แทน	ค่าร้อยละ
f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้แปลความหมายของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และจุดใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และระดับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 320)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อกำหนดให้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม
n	แทน	จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

หรือ

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อกำหนดให้

S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	ค่าคะแนน
n	แทน	จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม
\sum	แทน	ผลรวม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 สถิติการทดสอบ ที (T – test) ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550 : 176) โดยใช้เป็นสถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศกับระดับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

$$H_0 : \bar{X}_1 = \bar{X}_2$$

$$H_1 : \bar{X}_1 \neq \bar{X}_2$$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อกำหนดให้

t คือ ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution

\bar{X}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

s_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

โดยมีเกณฑ์ยอมรับสมมติฐานว่า ค่า t ที่คำนวณได้จะต้องน้อยกว่าค่า t ณ ระดับนัยสำคัญ

3.2 ค่า F-test (One-way Analysis of Variance ANOVA) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เป็นสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ สถานภาพ จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะที่พักอาศัย กับระดับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน โดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA(F) หรือ ค่า Brown-Forsythe(B) ซึ่งแสดงได้ดังนี้

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \dots = \sigma_k^2$$

$H_1 : \sigma^2$ อย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	k-1	SS _b	MS _b = SS _b / k-1	MS _b / MS _w
ภายในประชากร	n-k	SS _w	MS _w = SS _w / n-1	
รวม	n-1	SS _T		

ที่มา: กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (B) (Hartung. 2001 : 300) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

$$df = k-1 \text{ และ } N-k$$

ค่า MS_B และ MS_W คือ

$$MS_B = \frac{SS_b}{k-1} \quad \text{และ} \quad MS_W = \frac{SS_w}{n-k}$$

โดยที่

$$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^n Y_{ij}^2 - \frac{(\sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^n Y_{ij})^2}{nk}$$

$$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{(\sum_{i=1}^n Y_{ij})^2}{n} - \frac{(\sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^n Y_{ij})^2}{nk}$$

$$SS_w = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^n Y_{ij}^2 - \sum_{j=1}^k \frac{(\sum_{i=1}^n Y_{ij})^2}{n}$$

เมื่อกำหนดให้

K แทนค่า จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Y_{ij}	แทนค่า ผลต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มกับค่าเฉลี่ยรวม
F	แทนค่า ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
SS_b	แทนค่า ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
$k - 1$	แทนค่า ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม
SS_w	แทนค่า ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Square)
$n - k$	แทนค่า ชั้นแห่งความอิสระภายในกลุ่ม
MS_b	แทนค่า ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่าง
MS_w	แทนค่า ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยมีเกณฑ์ยอมรับสมมติฐานว่า ค่า F ที่คำนวณได้จะต้องน้อยกว่าค่า F ณ ระดับนัยสำคัญ

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้สัญลักษณ์ r_{xy} เป็นวิธีที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุด โดยที่ตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุดนั้นจะต้องอยู่ในรูปของข้อมูลในมาตราอันดับหรืออัตราส่วน (Interval or ratio scale) โดยใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และจงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับระดับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน โดยมีสมมติฐานของการทดสอบ

$H_0: r = 0$ (ตัวแปร X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_1: r \neq 0$ (ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กัน)

โดยมีสูตรในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544 : 131) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อกำหนดให้

r_{xy}	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$\sum X$	คือ	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1 (X)
$\sum Y$	คือ	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2 (Y)
$\sum XY$	คือ	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2
$\sum X^2$	คือ	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1
$\sum Y^2$	คือ	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2
N	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยมีเกณฑ์ยอมรับสมมติฐานว่า ค่า r_{xy} ที่คำนวณได้จะต้องน้อยกว่าค่า r_{xy} ณ ระดับนัยสำคัญ

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 132)

1. ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยและมีค่าระดับความสัมพันธ์ของสหสัมพันธ์

ค่าระดับความสัมพันธ์

0.81-1.00 มีความสัมพันธ์สูง

0.61-0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

0.41-0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.21-0.40 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

0.01-0.20 มีความสัมพันธ์ต่ำ

3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้มีระยะเวลาในการจัดทำและปรับปรุงตั้งแต่ เดือนมกราคม ถึง เดือน พฤษภาคม 2558 โดยมีแผนงานดังนี้

ตารางที่ 4 แผนงานและระยะเวลาการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินงาน	แผนงานและระยะเวลาการวิจัย				
	2558				
	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม
1. กำหนดหัวข้อและจุดประสงค์					
2. จัดทำแผนโครงร่างการวิจัย					
3. รวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง					
4. เก็บรวบรวมข้อมูล					
5. วิเคราะห์ข้อมูล					
6. สรุปผลวิจัย					
7. เสนอผลงานวิจัย					
8. จัดทำรายงานและปรับปรุง					

3.7 จริยธรรมในการดำเนินงานวิจัย

ผู้ศึกษาได้ตระหนักถึงจริยธรรมในการดำเนินงานวิจัยเป็นอย่างมาก และได้คำนึงถึงขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ โดยผู้ศึกษาได้ให้เกียรติ และอ้างถึงบุคคล หรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาพื้นฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความและการสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย ไม่ใช่ข้อคิดส่วนตัวหรือความลำเอียง ทางวิชาการ ที่อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูล และข้อค้นพบทางวิชาการอันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่องานวิจัยไม่ขยายผล ข้อค้นพบจนเกินความเป็นจริง และไม่ใช้ผลงานวิจัยไปในทางมิชอบ นอกจากนี้ผู้ศึกษายังเปิดกว้างพร้อมเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย ยอมรับฟังความเห็นและเหตุผลของผู้อื่นและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง และพึงหวังว่าการอุทิศกำลังสติปัญญาเพื่องานวิจัยนี้ ได้ทำเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่าในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ” สามารถแสดงผลการศึกษานำเสนอเป็น 4 ส่วนดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ปัจจัยด้านผลักดันและจูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

4.3 การตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาค้นคว้านี้มีกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานชาวพม่าที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sample) จำนวน 267 ตัวอย่าง โดยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะที่พักอาศัย ซึ่งมีผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	154	57.68
2. หญิง	113	42.32
รวม	267	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	78	29.21
25 - 35 ปี	119	44.57
36 - 45 ปี	55	20.60
มากกว่า 45 ปี	15	5.62
รวม	267	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	141	52.81
สมรส	121	45.32
อื่น ๆ (หม้าย/หย่าร้าง)	5	1.87
รวม	267	100.00
4. จำนวนบุตร		
ไม่มี	154	57.68
1-2 คน	94	35.21
3-5 คน	19	7.12
รวม	267	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 6,000 บาท	6	2.25
6,000 – 9,000 บาท	99	37.08
9,001 – 12,000 บาท	117	43.82
12,001 – 15,000 บาท	34	12.73
15,001 บาท ขึ้นไป	11	4.12
รวม	267	100.00
6. ลักษณะที่พักอาศัย		
ห้องเช่า	200	74.91
บ้านนายจ้าง	15	5.62
อยู่กับญาติ	52	19.48
รวม	267	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.68 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 42.32 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.57 รองลงมาคือ ช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.21 รองลงมาคือช่วงอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และช่วงอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.62 ตามลำดับ ด้านสถานภาพของ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 52.81 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 45.32 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพอื่น ๆ (หม้าย/หย่าร้าง) คิดเป็นร้อยละ 1.87 ตามลำดับ จำนวนบุตรของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตร จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.68 รองลงมาคือมีบุตร 1 - 2 คน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.21 และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 3 - 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.12 ตามลำดับ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 12,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 43.82 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000 - 9,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.08 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 - 15,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 6,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามลำดับ ด้านลักษณะที่พักอาศัยส่วนใหญ่พักห้องเช่า จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 74.91 รองลงมาคือพักอยู่กับญาติ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.48 และกลุ่มตัวอย่างที่พักบ้านนายจ้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.62 ตามลำดับ

4.2 ปัจจัยด้านผลักดันและจูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

การศึกษาปัจจัยด้านผลักดันและจูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า โดยศึกษาใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมือง ซึ่งมีผลการศึกษา ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยด้านผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

(1) ด้านเศรษฐกิจ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับการผลักดัน		
	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์
1. ตำแหน่งงานภายในประเทศไทยลดลงไม่เพียงพอกับความต้องการ	2.15	0.91	ปัจจัยผลักดันน้อย
2. เศรษฐกิจภายในประเทศไทยอยู่ในภาวะชะลอตัว	3.54	0.87	ปัจจัยผลักดันมาก
3. ค่าครองชีพในประเทศไทยมีแนวโน้มที่สูงขึ้น	3.24	0.88	ปัจจัยผลักดันปานกลาง
4. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการมาทำงานในประเทศไทยสูงขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่านายหน้า ค่าดำเนินการด้านเอกสารต่าง ๆ	2.88	0.89	ปัจจัยผลักดันปานกลาง
รวม	2.95	0.89	ปัจจัยผลักดันปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่าเศรษฐกิจภายในประเทศไทยอยู่ในภาวะชะงักงัน ($\bar{X} = 3.54$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับมาก ส่วนค่าครองชีพในประเทศไทยมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.24$) และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการมาทำงานในประเทศไทยสูงขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่านายหน้า ค่าดำเนินการด้านเอกสารต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.88$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง และตำแหน่งงานภายในประเทศไทยลดลงมีไม่เพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X} = 2.15$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ตามลำดับ

(2) ด้านสังคม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสังคมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

ด้านสังคม	ระดับการผลักดัน		
	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์
1. การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประกอบอาชีพ	2.16	0.83	ปัจจัยผลักดันน้อย
2. การขาดโอกาสที่เท่าเทียมกับแรงงานไทย	1.66	0.70	ปัจจัยผลักดันน้อยที่สุด
3. คนในครอบครัวส่งเสริมให้กลับไปทำงานในพม่า	2.38	0.82	ปัจจัยผลักดันน้อย
รวม	2.07	0.78	ปัจจัยผลักดันน้อย

จากตารางที่ 7 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านสังคมของประเทศไทยเป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.07$) โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่าคนที่คนในครอบครัวส่งเสริมให้กลับไปทำงานในประเทศพม่า ($\bar{X} = 2.38$) และการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 2.16$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ส่วนการขาดโอกาสที่เท่าเทียมกับแรงงานไทย ($\bar{X} = 1.66$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

(3) ด้านวัฒนธรรม

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

ด้านวัฒนธรรม	ระดับการผลักดัน		
	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์
1. ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ค่านิยม และประเพณี	2.13	0.85	ปัจจัยผลักดันน้อย
2. ค่านิยมของคนวัยกลางคนที่มุ่งที่กลับไปอยู่บ้านเกิดเมืองนอน	3.34	1.02	ปัจจัยผลักดันปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างนายหน้า นายจ้าง และเพื่อร่วมงานที่มีเชื้อชาติอื่น	3.69	0.92	ปัจจัยผลักดันมาก
รวม	3.05	0.93	ปัจจัยผลักดันปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมของประเทศไทยเป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายหน้า นายจ้าง และเพื่อร่วมงานที่มีเชื้อชาติอื่น ($\bar{X} = 3.69$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับมาก ส่วนค่านิยมของคนวัยกลางคนที่มุ่งที่กลับไปอยู่บ้านเกิดเมืองนอน ($\bar{X} = 3.34$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง และความแตกต่างทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ค่านิยม และประเพณี ($\bar{X} = 2.13$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ตามลำดับ

(4) ด้านการเมือง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านการเมืองที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

ด้านการเมือง	ระดับการผลักดัน		
	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์
1. ความขัดแย้งและความไม่มั่นคงทางการเมืองในประเทศไทย	3.76	0.89	ปัจจัยผลักดันมาก
2. ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางเข้า - ออกประเทศระหว่างประเทศพม่า และประเทศไทย	3.52	1.01	ปัจจัยผลักดันมาก
3. นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่มีความเข้มงวดมากขึ้น	3.63	0.97	ปัจจัยผลักดันมาก
4. การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ	2.08	0.88	ปัจจัยผลักดันน้อย
รวม	3.25	0.94	ปัจจัยผลักดันปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านการเมืองของประเทศไทยเป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่าความขัดแย้งและความไม่มั่นคงทางการเมืองในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.76$) นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่มีความเข้มงวดมากขึ้น ($\bar{X} = 3.63$) และความไม่สะดวกสบายในการเดินทางเข้า - ออกประเทศระหว่างประเทศพม่าและประเทศไทย ($\bar{X} = 3.52$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับมาก ส่วนการจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ ($\bar{X} = 2.08$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ตามลำดับ

4.2.2 ปัจจัยด้านจิตใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

(1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มุ่งใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับการมุ่งใจ		
	\bar{x}	S.D.	เกณฑ์
1. ประเทศพม่ามีระบบเศรษฐกิจที่มั่นคงขึ้น และสามารถสร้างรายได้ที่ยั่งยืน	2.67	1.06	ปัจจัยมุ่งใจปานกลาง
2. ประเทศพม่ามีงานที่รองรับแรงงานมากขึ้น และหลากหลาย และสามารถเลือกงานที่เหมาะสมได้	2.51	1.06	ปัจจัยมุ่งใจน้อย
3. การกลับไปทำงานในประเทศพม่าอาจจะได้รับค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกับที่ได้ในประเทศไทย	2.32	1.12	ปัจจัยมุ่งใจน้อย
4. ค่าครองชีพในประเทศพม่าต่ำกว่าประเทศไทย	3.57	1.00	ปัจจัยมุ่งใจมาก
รวม	2.77	1.06	ปัจจัยมุ่งใจปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจของประเทศพม่าเป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.77$) โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่าค่าครองชีพในประเทศพม่าต่ำกว่าประเทศไทย ($\bar{x} = 3.57$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับมาก ส่วนประเทศพม่ามีระบบเศรษฐกิจที่มั่นคงขึ้น และสามารถสร้างรายได้ที่ยั่งยืน ($\bar{x} = 2.67$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง และประเทศพม่ามีงานที่รองรับแรงงานมากขึ้น และหลากหลาย และสามารถเลือกงานที่เหมาะสมได้ ($\bar{x} = 2.51$) และการกลับไปทำงานในประเทศพม่าอาจจะได้รับค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกับที่ได้ในประเทศไทย ($\bar{x} = 2.32$) ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ตามลำดับ

(2) ปัจจัยด้านสังคม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสังคมที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

ด้านสังคม	ระดับการจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์
1. ประเทศพม่ามีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมากขึ้น	2.54	1.03	ปัจจัยจูงใจน้อย
2. สังคมในประเทศพม่ามีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	2.20	0.95	ปัจจัยจูงใจน้อย
3. ระบบสังคมในประเทศพม่ามีสวัสดิการที่ดีขึ้น	2.36	1.09	ปัจจัยจูงใจน้อย
รวม	2.37	1.02	ปัจจัยจูงใจน้อย

จากตารางที่ 11 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านสังคมของประเทศพม่าเป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.37$) โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่าประเทศพม่ามีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมากขึ้น ($\bar{X} = 2.54$) ระบบสังคมในประเทศพม่ามีสวัสดิการที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 2.36$) และสังคมในประเทศพม่ามีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 2.20$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย

(3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

ด้านวัฒนธรรม	ระดับการจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์
1. ประเทศพม่ามีวัฒนธรรม ค่านิยม และประเพณี ที่คล้ายคลึงกัน	1.59	0.71	ปัจจัยจูงใจน้อยที่สุด
2. ประเทศพม่ามีภาษาพูดที่มีความเข้าใจง่ายและสามารถสื่อสารกันได้อย่างดี	1.88	0.69	ปัจจัยจูงใจน้อย
3. เพื่อร่วมงานมีค่านิยมในการเดินทางกลับไปทำงานในประเทศพม่า	2.68	1.06	ปัจจัยจูงใจปานกลาง
รวม	2.05	0.82	ปัจจัยจูงใจน้อย

จากตารางที่ 12 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมของประเทศพม่าเป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.05$) โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่าเพื่อร่วมงานมีค่านิยมในการเดินทางกลับไปทำงานในประเทศพม่า ($\bar{X} = 2.68$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ส่วนประเทศพม่ามีภาษาพูดที่มีความเข้าใจง่ายและสามารถสื่อสารกันได้อย่างดี ($\bar{X} = 1.88$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย และประเทศพม่ามีวัฒนธรรม ค่านิยม และประเพณี ที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{X} = 1.59$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

(4) ปัจจัยด้านการเมือง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านการเมืองที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

ด้านการเมือง	ระดับการจูงใจ		
	\bar{x}	S.D.	เกณฑ์
1. ประเทศพม่ามีระบบการปกครองที่ดีขึ้น	2.52	1.05	ปัจจัยจูงใจน้อย
2. รัฐบาลพม่ามีนโยบายให้ประชาชนทุกคนทำบัตรประจำตัวประชาชน	2.12	0.96	ปัจจัยจูงใจน้อย
3. รัฐบาลประเทศพม่ามีการส่งเสริมให้นักลงทุนเข้าไปลงทุนมากขึ้น	3.22	0.87	ปัจจัยจูงใจปานกลาง
4. ประเทศพม่ามีความมั่นคงทางการเมืองมากขึ้น	3.19	0.93	ปัจจัยจูงใจปานกลาง
รวม	2.76	0.95	ปัจจัยจูงใจปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านการเมืองของประเทศพม่าเป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่ารัฐบาลประเทศพม่ามีการส่งเสริมให้นักลงทุนเข้าไปลงทุนมากขึ้น ($\bar{X} = 3.22$) และประเทศพม่ามีความมั่นคงทางการเมืองมากขึ้นและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ($\bar{X} = 3.19$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ส่วนประเทศพม่ามีระบบการปกครองที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 2.52$) และรัฐบาลพม่ามีนโยบายให้ประชาชนทุกคนทำบัตรประจำตัวประชาชน ($\bar{X} = 2.12$) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย

4.3 การตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่า

การตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่า	ระดับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้าย		
	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์
ระดับการตัดสินใจ	2.35	1.03	มีระดับการตัดสินใจน้อย

จากตารางที่ 14 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงงานชาวพม่าคิดที่จะเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับมีการตัดสินใจน้อย ($\bar{X} = 2.35$)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาครั้งนี้มีสมมติฐานในการศึกษา 2 ข้อ คือ (1) แรงงานชาวพม่าที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน (2) ปัจจัยด้านที่ผลักดันและจูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่า มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อดังนี้

4.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1

สมมติฐานข้อ 1 แรงงานชาวพม่าที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่ากับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) มีสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

สมมติฐาน

H_0 : แรงงานชาวพม่าที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานชาวพม่าที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือ α เท่ากับ 0.05 และทำการเปรียบเทียบกับค่า Sig. ของแต่ละปัจจัย ถ้าค่า Sig. มากกว่า α ก็จะยอมรับ H_0 แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า α ก็จะยอมรับ H_1 แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน โดยแบ่งผลการศึกษาเป็น 6 ด้านดังนี้

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านเพศ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน ซึ่งมีผลการศึกษาดังตารางที่ 15 – ตารางที่ 16

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านเพศ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	T	Sig.	สมมติฐาน
เพศ	-2.12	0.03	ยอมรับ H_1

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยเทคนิค LSD มีผลการศึกษาดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{x}	S.D.	Mean Difference
1. ชาย	154	2.23	1.03	1.42
2. หญิง	113	2.50	1.02	

จากตารางที่ 16 เพศชายจะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนน้อยกว่าเพศหญิง

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านอายุ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน ซึ่ง มีผลการศึกษาดังตารางที่ 17 – ตารางที่ 18

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านอายุ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	F	Sig.	สมมติฐาน
อายุ	98.97	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยเทคนิค LSD มีผลการศึกษาดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามอายุ

อายุ	25 - 35 ปี (2.23)	36 - 45 ปี (3.47)	มากกว่า 45 ปี (3.60)
น้อยกว่า 25 ปี (1.50)	-0.73*	-1.97*	-2.10*
25 - 35 ปี (2.22)		-1.25*	-1.37*
36 - 45 ปี (3.47)			-0.13

หมายเหตุ: ค่าในตารางแสดงส่วนต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของประชากรแต่ละกลุ่ม

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25 – 35 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 – 45 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 45 ปี และกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีอายุ 25 – 35 ปี จะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 - 45 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 45 ปี

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านสถานภาพ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน ซึ่งมีผลการศึกษาดังตารางที่ 19 – ตารางที่ 20

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านสถานภาพ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	F	Sig.	สมมติฐาน
สถานภาพ	25.43	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยเทคนิค LSD มีผลการศึกษาดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	สมรส (2.74)	อื่น ๆ (หม้าย/หย่าร้าง) (3.60)
โสด (1.97)	-0.76*	-1.62*
สมรส (2.74)		-0.86*

หมายเหตุ: ค่าในตารางแสดงส่วนต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของประชากรแต่ละกลุ่ม

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากตารางที่ 20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดจะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี

สถานภาพสมรส และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพอื่น ๆ และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส จะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพอื่น ๆ

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านจำนวนบุตร กับ การตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน ซึ่งมีผลการศึกษาดังตารางที่ 21 – ตารางที่ 22

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านจำนวนบุตรกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	F	Sig.	สมมติฐาน
จำนวนบุตร	38.68	0.00	ยอมรับ H_1

จากตารางที่ 21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านจำนวนบุตร แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยเทคนิค LSD มีผลการศึกษาดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	1-2 คน (2.89)	3-5 คน (3.05)
ไม่มี (1.93)	-0.96*	-1.12*
1-2 คน (2.89)		-0.15

หมายเหตุ: ค่าในตารางแสดงส่วนต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของประชากรแต่ละกลุ่ม

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่มีบุตร จะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรจำนวน 1-2 คน และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตร 3-5 คน

(5) ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน ซึ่งมีผลการศึกษาดังตารางที่ 23 – ตารางที่ 24

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	F	Sig.	สมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5.05	0.00	ยอมรับ H_1

จากตารางที่ 23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยเทคนิค LSD มีผลการศึกษาดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	6,000 – 9,000 บาท (2.25)	9,001 – 12,000 บาท (2.21)	12,001 – 15,000 บาท (2.97)	15,001 บาทขึ้นไป (2.90)
น้อยกว่า 6,000 บาท (2.00)	-0.25	-0.21	-0.97*	-0.9
6,000 – 9,000 บาท (2.25)		0.03	-0.71*	-0.65*
9,001 – 12,000 บาท (2.21)			-0.75*	-0.69*
12,001 – 15,000 บาท (2.97)				0.06

หมายเหตุ: ค่าในตารางแสดงส่วนต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของประชากรแต่ละกลุ่ม

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากตารางที่ 24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 6,000 บาท 6,000 – 9,000 บาท และ 9,001 – 12,000 บาท จะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 – 15,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000 – 9,000 บาท และ 9,001 – 12,000 บาท จะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาท ขึ้นไป

(6) ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านลักษณะที่พักอาศัย กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน ซึ่งมีผลการศึกษาดังตารางที่ 25 – ตารางที่ 26

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานชาวพม่า ด้านลักษณะที่พักอาศัยกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	F	Sig.	สมมติฐาน
ลักษณะที่พักอาศัย	14.56	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านลักษณะที่พักอาศัย แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยเทคนิค LSD มีผลการศึกษาดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน จำแนกตามลักษณะที่พักอาศัย

ลักษณะที่พักอาศัย	บ้านนายจ้าง (2.33)	อยู่กับญาติ (1.69)
ห้องเช่า (2.52)	0.18	0.82*
บ้านนายจ้าง (2.33)		0.64*

หมายเหตุ: ค่าในตารางแสดงส่วนต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของประชากรแต่ละกลุ่ม

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากตารางที่ 26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่พักอาศัยในห้องเช่าและกลุ่มตัวอย่างที่พักอาศัยบ้าน นายจ้าง จะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้า ประชาคมอาเซียนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่กับญาติ

4.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2

สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยด้านผลึกตันและงูใจ ให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่า มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้า ประชาคมอาเซียน เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นปัจจัยด้านผลึกตันและงูใจ ให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่ากับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศ พม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน โดยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ มีสมมติฐานในการ ทดสอบดังนี้

สมมติฐาน

H_0 : ปัจจัยด้านผลึกตันและงูใจ ให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้า ประชาคมอาเซียน

H_1 : ปัจจัยด้านผลึกตันและงูใจ ให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคม อาเซียน

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือ α เท่ากับ 0.05 และทำการเปรียบเทียบกับค่า Sig. ของแต่ละปัจจัย ถ้าค่า Sig. มากกว่า α ก็จะยอมรับ H_0 แสดงว่า ปัจจัยด้านผลึกตันและงูใจ ให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า α ก็จะ ยอมรับ H_1 แสดงว่า ปัจจัยด้านที่ผลึกตันและงูใจ ให้เกิดการเคลื่อนย้ายของ แรงงานชาวพม่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลัง การเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน โดยแบ่งผลการศึกษออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

(1) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผลึกตันให้เกิดการเคลื่อนย้ายของ แรงงานชาวพม่ากับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรี การค้าประชาคมอาเซียน ซึ่งมีผลการศึกษาดังตารางที่ 27 - 31

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่ากับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน	Pearson Correlation	Sig.	สมมติฐาน
ผลการศึกษาในภาพรวม	0.80	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 27 พบว่า ในภาพรวมปัจจัยผลักดันจากประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศไทยมีแรงผลักดันมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์สูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าด้านเศรษฐกิจ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน	Pearson Correlation	Sig.	สมมติฐาน
ด้านเศรษฐกิจ	0.82	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจจากประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศไทยมีแรงผลักดันด้านเศรษฐกิจมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์สูง

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่า ด้านสังคม กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้า ประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน	Pearson Correlation	Sig.	สมมติฐาน
ด้านสังคม	0.73	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยผลักดันด้านสังคมจากประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยพบว่ามี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศไทยมีแรงผลักดันด้านสังคม มากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้า ประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์สูง

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่า ด้านวัฒนธรรม กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรี การค้าประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน	Pearson Correlation	Sig.	สมมติฐาน
ด้านวัฒนธรรม	0.69	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยผลักดันด้านวัฒนธรรมจากประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยพบว่ามี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศไทยมีแรงผลักดันด้าน วัฒนธรรมมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิด เสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์ ปานกลาง

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าด้านการเมือง กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน	Pearson Correlation	Sig.	สมมติฐาน
ด้านการเมือง	0.55	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยผลักดันด้านการเมืองจากประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศไทยมีแรงผลักดันด้านการเมืองมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง

(2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่ากับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน ซึ่งมีผลการศึกษาดังตารางที่ 32 - 36

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่ากับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน	Pearson Correlation	Sig.	สมมติฐาน
การศึกษาในภาพรวม	0.76	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 32 พบว่า ในภาพรวมปัจจัยจูงใจจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศพม่ามีแรงจูงใจมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์สูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าด้านเศรษฐกิจ กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน	Pearson Correlation	Sig.	สมมติฐาน
ด้านเศรษฐกิจ	0.66	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 33 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเศรษฐกิจจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศพม่ามีแรงจูงใจด้านเศรษฐกิจมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าด้านสังคม กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน	Pearson Correlation	Sig.	สมมติฐาน
ด้านสังคม	0.69	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 34 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสังคมจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศพม่ามีแรงจูงใจด้านสังคมมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าด้านวัฒนธรรม กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน	Pearson Correlation	Sig.	สมมติฐาน
ด้านวัฒนธรรม	0.60	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 35 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านวัฒนธรรมจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยพบว่ามี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศพม่ามีแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าด้านการเมือง กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่จูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน	Pearson Correlation	Sig.	สมมติฐาน
ด้านการเมือง	0.81	0.00	ยอมรับ H ₁

จากตารางที่ 36 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการเมืองจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยพบว่ามี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศพม่ามีแรงจูงใจด้าน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่าในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน และเพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยด้านทั้งที่เป็นปัจจัยผลักดันจากประเทศไทยและปัจจัยจูงใจจากประเทศพม่าที่มีผลต่อการตัดสินใจในเคลื่อนย้ายของแรงงานพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน โดยทำการศึกษาจากแรงงานชาวพม่าที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 267 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งแบบพรรณนาและวิเคราะห์เชิงปริมาณ ค่าที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และมากกว่า 2 กลุ่มใช้ความแปรปรวนทางเดียว(One – way ANOVA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

จากการศึกษา สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25 - 35 ปี สถานภาพโสด ส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตร มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 – 12,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พักห้องเช่า และในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากประเทศไทยส่งผลให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากประเทศไทยให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม และพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจจากประเทศพม่าส่งผลให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย โดยปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจจากประเทศพม่าให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการเมือง ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านวัฒนธรรม สำหรับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานพม่าในระดับมีการตัดสินใจน้อย

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

สมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า แรงงานชาวพม่าที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน ดังนี้

เพศกับการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน โดยเพศชายจะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนน้อยกว่าเพศหญิง

อายุกับการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน อายุน้อยกว่า 25 ปี จะมีการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานน้อยกว่าอายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 และอายุมากกว่า 45 ปี

สถานภาพกับการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน สถานภาพโสดจะมีการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานน้อยกว่า สถานภาพสมรส และ สถานภาพอื่น ๆ (หม้าย/หย่าร้าง)

จำนวนบุตรกับการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน คนที่ไม่มีบุตรจะมีการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานน้อยกว่าคนที่มีบุตร 1-2 คน และ 3-5 คน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน รายได้น้อยกว่า 6,000 บาท รายได้ 6,000 – 9,000 บาท และรายได้ 9,001 – 12,000 บาท จะมีการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานน้อยกว่า รายได้ 12,000 - 15,000 บาท ยกเว้นรายได้ 12,001 – 15,000 บาท จะมีการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานมากกว่า รายได้ 15,000 บาท ขึ้นไป

ลักษณะที่พักอาศัยกับการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน คนที่พักอาศัยห้องเช่า และคนที่พักอาศัยบ้านนายจ้าง จะมีการตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานมากกว่า คนที่พักอาศัยอยู่กับญาติ

แรงงานชาวพม่าที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะที่พักอาศัย จะมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (มัลลิกา ต้นสอน. 2544) ที่อธิบายว่า ปัจจัยทางประชากร (Demographic factors) เป็นตัวแปรที่สะท้อนความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม และแนวคิดการย้ายถิ่นในสายตาของนักเศรษฐศาสตร์ (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2541) ที่อธิบายว่า การย้ายถิ่นระหว่าง

ประเทศที่เกิดขึ้น จะเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น อายุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว และการศึกษา และการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2553) ที่จัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ สรุปผลจากข้อมูลขั้นปฐมภูมิ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน โดยจากการศึกษาพบว่า แรงงานชาวพม่าที่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่วัยกลางคนขึ้นไป สถานภาพสมรส มีบุตรหลายคน มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานที่ประเทศพม่าสูงกว่าแรงงานพม่าที่เป็นเพศชาย อายุน้อย สถานภาพโสด และยังไม่มียุติกร ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานชาวพม่าที่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่วัยกลางคนขึ้นไป สถานภาพสมรส มีบุตรหลายคน เป็นกลุ่มที่มีความต้องการที่จะกลับไปตั้งรกรากที่บ้านเกิด มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานในต่างประเทศน้อยกว่า แรงงานพม่าที่เป็นเพศชาย อายุน้อย สถานภาพโสด และยังไม่มียุติกร เพราะเป็นกลุ่มแรงงานที่ยังไม่มีภาระครอบครัว มีอิสระในการไปทำงานยังต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศไทย

สมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยด้านผลึกต้นจากประเทศไทยและจงใจจากประเทศพม่า มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้า ประชาคมอาเซียน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านผลึกต้นจากประเทศไทยและจงใจจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์ ดังนี้

ปัจจัยผลึกต้นด้านเศรษฐกิจจากประเทศไทยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศไทยมีแรงผลึกต้นด้านเศรษฐกิจมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์สูง

ปัจจัยผลึกต้นด้านสังคมจากประเทศไทยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศไทยมีแรงผลึกต้นด้านสังคมมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์สูง

ปัจจัยผลึกต้นด้านวัฒนธรรมจากประเทศไทยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศไทยมีแรงผลึกต้นด้านวัฒนธรรมมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ปัจจัยผลักดันด้านการเมืองจากประเทศไทยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แสดงว่าแรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศไทยมีแรงผลักดันด้านการเมืองมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน โดยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากประเทศไทยให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของกลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก (เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์, 2543) ที่อธิบายว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นมีสาเหตุสำคัญจากตัวแปรด้านเศรษฐกิจ ตัวแปรทางด้านการเมือง ตัวแปรด้านวัฒนธรรม และตัวแปรด้านสังคม สำหรับปัจจัยด้านการเมืองเป็นปัจจัยที่แรงงานพม่าให้ความสำคัญว่าเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับไปทำงานที่ประเทศพม่ามากที่สุด เนื่องจากแรงงานพม่ามีความคิดเห็นว่าเหตุวุ่นวายทางการเมืองในประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของแรงงานชาวพม่าซึ่งความไม่มั่นคงในความปลอดภัยของแรงงานพม่าส่งผลให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานที่ประเทศพม่ามากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่อธิบายความว่ามนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต้น ๆ ของมนุษย์ทุกคน สูงขึ้น (ไคว้ตะกุล, 2554) และปัจจัยด้านวัฒนธรรม โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับนายจ้างและแรงงานเชื้อชาติอื่น ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมย่อมต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมที่ตัวเองอยู่อาศัย ซึ่งแรงงานชาวพม่าก็เช่นเดียวกัน ย่อมต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้างและแรงงานเชื้อชาติอื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์ในลำดับที่สูงขึ้นกว่าความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย นั่นก็คือ ความต้องการทางด้านสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือ สูงขึ้น (สุรางค์ ไคว้ตะกุล, 2554)

ปัจจัยจุดใจด้านเศรษฐกิจจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แสดงว่าแรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศพม่ามีแรงจุดใจด้านเศรษฐกิจมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ปัจจัยจุดใจด้านสังคมจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศพม่ามีแรงจุดใจด้านสังคมมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้าย

กลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ปัจจัยจุดใจด้านวัฒนธรรมจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แสดงว่าแรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศพม่ามีแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ปัจจัยจุดใจด้านการเมืองจากประเทศพม่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน แรงงานชาวพม่าที่เห็นว่าประเทศพม่ามีแรงจูงใจด้านการเมืองมากก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียนมากด้วยเช่นกัน มีระดับความสัมพันธ์ในระดับมีความสัมพันธ์สูง

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจจากประเทศพม่าให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้แรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ยังไม่มีความมั่นใจเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็แรงจูงใจจากประเทศพม่าให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่า อาจเป็นเพราะแรงงานชาวพม่ายังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปิดประเทศ และแนวโน้มการพัฒนาที่เพิ่มมากขึ้นของประเทศพม่าหลังเปิด AEC ส่งผลให้เกิดความลังเลที่จะตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานกลับไปทำงานที่ประเทศพม่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการย้ายถิ่นในสายตาของนักเศรษฐศาสตร์ (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2541) ที่อธิบายว่า การย้ายถิ่นเป็นการเสาะแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าเดิมเพื่อจะหารายได้ หาประสบการณ์ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม และทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2547) ที่อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานประกอบด้วย ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า และทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (ชลิยา ด่านทิพารักษ์. 2543) ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความคาดหวัง คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์ และความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง ซึ่งจากผลการศึกษา ถ้าแรงงานชาวพม่ายังเห็นว่าประเทศพม่ายังไม่มีปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับไปประเทศพม่าที่ชัดเจน การเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานที่พม่าอาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานชาวพม่าได้อย่างแท้จริง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศพม่าจึงยังส่งผลให้แรงงานพม่าตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับน้อย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

(1) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากประเทศไทยส่งผลให้แรงงานชาวพม่า เคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากประเทศไทยให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานพม่าให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากประเทศไทย ซึ่งอาจส่งผลให้แรงงานพม่าเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับไปทำงานที่ประเทศพม่าเพิ่มมากขึ้นในอนาคตถ้าประเทศไทยมีแรงผลักดันมากขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานของประเทศไทยที่ต้องอาศัยแรงงานชาวพม่าค่อนข้างมาก ดังนั้นเพื่อเป็นการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่อาจเป็นแรงผลักดันให้แรงงานชาวพม่าเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ดังนี้

(1.1) ด้านเศรษฐกิจ ในช่วงปัจจุบัน พบว่า เศรษฐกิจของประเทศไทยยังอยู่ในภาวะชะลอตัว ซึ่งส่งผลต่อจำนวนตำแหน่งงานที่น้อยลง ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ตลอดจนค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการมาทำงานในประเทศไทยปรับตัวสูงขึ้น ปัจจัยดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานชาวพม่ามีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายแรงงานกลับไปประเทศพม่าเพิ่มขึ้น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ โดยในช่วงที่ประเทศไทยประสบกับปัญหาการชะลอตัวของภาวะเศรษฐกิจโดยรวม ควรมีหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยบรรเทาความเดือดร้อนแก่แรงงานชาวพม่า โดยการจัดหาตำแหน่งงานว่าง การให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ ตลอดจนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการเข้ามาทำงาน เพื่อดึงดูดใจให้แรงงานชาวพม่ายังคงเลือกที่จะทำงานในประเทศไทยต่อไป

(1.2) ด้านสังคม นายจ้างตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเป็นธรรมกับแรงงานชาวพม่าในการประกอบอาชีพ ไม่เอารัดเอาเปรียบ และเปิดโอกาสให้แรงงานชาวพม่าได้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

(1.3) ด้านวัฒนธรรม นายจ้างตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความเข้าใจถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ภาษา และปฏิบัติกับแรงงานชาวพม่าในฐานะลูกจ้างที่เหมาะสม ไม่ดูถูกดูแคลนจนอาจสร้างปัญหาความไม่สบายใจในการทำงาน และอาจส่งผลร้ายอย่างอื่นตามมา

(1.4) ด้านการเมือง การเกิดการขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศส่งผลให้แรงงานชาวพม่ารู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยในการมาทำงานในประเทศไทย เพราะอาจได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องนัก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนนายจ้างควรอธิบายถึงสถานการณ์ดังกล่าวแก่กลุ่มแรงงานชาวพม่าให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเมืองและความปลอดภัยในการใช้ชีวิต

ในประเทศไทยอย่างถูกต้อง ตลอดจนการผ่อนปรนนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวให้สามารถเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายได้ง่ายขึ้น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการมาทำงานลดลง

(2) จากการศึกษาแม้จะพบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจจากประเทศพม่าส่งผลให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าในระดับน้อย เพราะแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ยังไม่มี ความมั่นใจเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแรงจูงใจจากประเทศพม่าให้แรงงานชาวพม่า เคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานชาวพม่ายังไม่สามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปิดประเทศ และแนวโน้มการพัฒนาที่เพิ่มมากขึ้นของประเทศพม่าหลัง เปิด AEC อย่างไรก็ตามในอนาคตอันใกล้ถ้าแรงงานชาวพม่าได้รับรู้ข่าวสารมากขึ้น ปัจจัยที่เป็น แรงจูงใจจากประเทศพม่าอาจส่งผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปยังประเทศพม่ามากขึ้น ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนายจ้างควรให้ความสำคัญเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับปัญหา การขาดแคลนแรงงานในอนาคต

(3) จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงงานชาวพม่าที่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่วัย กลางคนขึ้นไป สถานภาพสมรส มีบุตรหลายคน มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานที่ประเทศ พม่าสูงกว่าแรงงานพม่าที่เป็นเพศชาย อายุน้อย สถานภาพโสด และยังไม่มียุติ ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้แรงงานพม่าจำนวนมากควรพิจารณาเลือกรับแรงงานพม่าให้มีสัดส่วนของปัจจัย ดังกล่าวที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการขาดแคลนแรงงานในกรณีที่เลือกรับเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มี แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานได้ง่าย

(4) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจากประเทศไทยที่เป็นแรงผลักและปัจจัยจากประเทศพม่า ที่จูงใจมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรี การค้าประชาคมอาเซียน โดยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า แรงงานชาวพม่าที่ เห็นว่าประเทศไทยมีแรงผลักดันด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมืองมาก หรือ ประเทศพม่ามีแรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมืองมากก็จะมีแนวโน้ม ที่จะตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน มากด้วยเช่นกัน ซึ่งถ้าพิจารณาจากสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตที่พบว่าประเทศไทย อาจมีปัจจัยที่ผลักดันให้แรงงานพม่าเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับไปประเทศมากขึ้น ประกอบกับ ประเทศพม่าเองก็มีสิ่งจูงใจให้แรงงานกลับไปทำงานในประเทศเพิ่มขึ้น ปัญหาดังกล่าวอาจทำให้ ประเทศไทยต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานจนเกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว โดยอาจให้ ความสำคัญกับการเลือกจ้างแรงงานสัญชาติอื่นเพิ่มขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติใดเพียงสัญชาติเดียว

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติมด้านปัจจัยที่จูงใจให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจที่จะอยู่ทำงานในประเทศไทยต่อ ประชากรกลุ่มตัวอย่างควรมีมากกว่าครั้งนี้ ศึกษาลักษณะสถานประกอบการ และลักษณะอาชีพของแรงงานที่ควรมีความหลากหลาย เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้มากขึ้น



บรรณานุกรม

- กฤตญาภัค อุ่นเสรี. (2554) เอกสารความรู้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักตำราราชานุกภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544) การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2542) ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคาร กสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชารัฐศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์. (2542) สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชารัฐศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลธิยา ด่านทิพารักษ์. (2543) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุม โรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550) เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โปรแกรสซิฟ.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547) การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นิกร ภูมิแสนโคตร. (2546) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของ แรงงานไทย ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์) ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2541) เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญสงค์ ทัพชัยยุทธ์. (2546) สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปฮ่องกง. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน.
- ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ หรดาล. (2540) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542) องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550) มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บี.เค.อินเตอร์พรีนซ์.
- ไพรัช ถ้ายอง. (2545) การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน.
- ภูเขียว จันท์สมบูรณ์. (2549) การศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. อุตรธานี : สำนักวิทยบริการ สถาบันราชภัฏอุตรธานี.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชารัฐศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544) การจัดการยุคใหม่ (Modern Management). กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร : เอส.แอนด์.จี.กราฟฟิค.
- ยงยุทธ โปร์ทอง. (2546) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชารัฐศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รามคำแหง มหาวิทยาลัย. (2530) จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กึ่งจันทร์ การพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรินธร แก้วคล้าย. (2549) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการทั่วไป) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วศิน กลั่นจิตร. (2547) การตัดสินใจของแรงงานไทย กรณีเดินทางไปทำงานต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542) การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547) แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. ปทุมธานี : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด. วิทยานิพนธ์ วป.ม. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545) องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสาร.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553) วิเคราะห์วิจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพ. [PDF เอกสารออนไลน์]
จากฐานข้อมูล : ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน. แหล่งที่มา : <http://research.mol.go.th> (8 มกราคม 2558)
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (ตุลาคม-พฤศจิกายน 2555) “การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติ จากพม่า กัมพูชา และลาว” ประชากรและการพัฒนา. [ออนไลน์]
แหล่งที่มา : <http://www2.ipsr.mahidol.ac.th/newsletter/index.php/2012-11-08-03-49-15/vol33-no2/78-popdev-vol33-no1/71-2012-10-25-04-42-30> (7 มกราคม 2558)
- สถิต กองคำ. (2542) เทคนิคการบริหารการศึกษา : เอกสารคำสอนรายวิชา. นครราชสีมา : โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมยศ นาวิการ. (2536) การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เชมิคอนดัคเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการตลาด) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุธี สิทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภักดิ์. (2541) **หลักการบริหารเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สุภางค์ จันทวานิช และวิชนี ศิลตระกูล. (2541) **การพัฒนาแนวคิดและเครื่องชี้วัดทางสังคมและคุณภาพชีวิตในต่างประเทศ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สายส่งศึกษา บริษัท เคสดีไทย จำกัด.
- สุรางค์ ไควตระกูล. (2554) **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546) **การวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554) "ประชาคมอาเซียน" **ประชาคมและวัฒนธรรมอาเซียน**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://vigportal.mot.go.th/RegisterWeb/Link/document/Asean.pptx> (27 มกราคม 2558)
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2554) "ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2553" **ประชากรและสังคม**. หน้า 138 [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www2.ipsr.mahidol.ac.th/ConferenceVII/Download/2011-Article-08.pdf> (10 มกราคม 2558)
- สำนักมาตรฐานการทางการค้า กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2554) **ผลการวิจัยโครงการประเมินสถานภาพ**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงพาณิชย์.
- อภิญา เลื่อนฉวี. (2554) **กฎหมายการค้าระหว่างประเทศ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- Gibson, Iranewich and Ponnely. (1997) **Organization : Structure Processes Behavior**. Boston : McGraw Hill Publishing.
- McConnell, Campbell R., and Stanley L. Brue. (1989) **Contemporary Labor Economics, Second Edition**. Singapore : McGrawHill Publishing.
- Yamane, Taro. (1970) **Statistics : An Introductory Analysis**. Tokyo : Harper Enternational Edition.



มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

HUACHIEW

CHALERM PRAKIET UNIVERSITY

華僑崇聖大學

ภาคผนวก

แบบสอบถาม
เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวพม่าหลัง
การเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน : ศึกษากรณีแรงงานชาวพม่า
ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ”

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษารายวิชา BA 8913 การศึกษาอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอรับรองว่าคำตอบของท่านทั้งหมดจะเป็นความลับ และจะนำแบบสอบถามมาใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์เป็นผลสรุปออกมาเป็นภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านผลักดันและจูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 3 การตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 25 ปี () 25 - 35 ปี
 () 36 - 45 ปี () มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพ

() โสด () สมรส
 () อื่น ๆ (หม้าย/หย่าร้าง)

4. จำนวนบุตร

- () ไม่มี () 1-2 คน
() 3-5 คน () 6 คนขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () น้อยกว่า 6,000 บาท () 6,001 – 9,000 บาท
() 9,001 – 12,000 บาท () 12,001 – 15,000 บาท
() 15,001 บาท ขึ้นไป

6. ลักษณะที่พักอาศัย

- () ห้องเช่า () บ้านนายจ้าง
() อยู่กับญาติ () อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านผลักดันและจูงใจให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยสู่ประเทศพม่า

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายความว่า มีปัจจัยผลักดัน - จูงใจมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายความว่า มีปัจจัยผลักดัน - จูงใจมาก
ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายความว่า มีปัจจัยผลักดัน - จูงใจปานกลาง
ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายความว่า มีปัจจัยผลักดัน - จูงใจน้อย
ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายความว่า มีปัจจัยผลักดัน - จูงใจน้อยที่สุด

1. ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากประเทศไทยให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในพม่า

รายละเอียดของปัจจัยผลักดัน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านเศรษฐกิจ					
1.1 ตำแหน่งงานภายในประเทศไทยลดลงมีไม่เพียงพอกับความต้องการ					
1.2 เศรษฐกิจภายในประเทศไทยอยู่ในภาวะชะลอตัว					
1.3 ค่าครองชีพในประเทศไทยมีแนวโน้มที่สูงขึ้น					
1.4 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการมาทำงานในประเทศไทยสูงขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่านายหน้า ค่าดำเนินการด้านเอกสารต่างๆ					

รายละเอียดของปัจจัยผลักดัน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ด้านสังคม					
2.1 การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประกอบอาชีพ					
2.2 การขาดโอกาสที่เท่าเทียมกับแรงงานไทย					
2.3 คนในครอบครัวส่งเสริมให้กลับไปทำงานในประเทศพม่า					
3. ด้านวัฒนธรรม					
3.1 ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ค่านิยม และประเพณี					
3.2 ค่านิยมของคนวัยกลางคนที่มุ่งที่กลับไปอยู่บ้านเกิดเมืองนอน					
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนายหน้า นายจ้าง และเพื่อนร่วมงานที่มีเชื้อชาติอื่น					
4. ด้านการเมือง					
4.1 ความขัดแย้งและความไม่มั่นคงทางการเมืองในประเทศไทย					
4.2 ความไม่สะดวกสบายในการเดินทางเข้า – ออกประเทศระหว่างประเทศพม่า และประเทศไทย					
4.3 นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่มีความเข้มงวดมากขึ้น					
4.4 การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ					

2. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจจากประเทศพม่าให้แรงงานชาวพม่าเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในพม่า

รายละเอียดของปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านเศรษฐกิจ					
1.1 ประเทศพม่ามีระบบเศรษฐกิจที่มั่นคงขึ้น และสามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืน					
1.2 ประเทศพม่ามีงานที่รองรับแรงงานมากขึ้น และหลากหลาย และสามารถเลือกงานที่เหมาะสมได้					

รายละเอียดของปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.3 การกลับไปทำงานในประเทศพม่าอาจจะได้รับค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกับที่ได้ในประเทศไทย					
1.4 ค่าครองชีพในประเทศพม่าต่ำกว่าประเทศไทย					
2. ด้านสังคม					
2.1 ประเทศพม่ามีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมากขึ้น					
2.2 สังคมในประเทศพม่ามีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
2.3 ระบบสังคมในประเทศพม่ามีสวัสดิการที่ดีขึ้น					
3. ด้านวัฒนธรรม					
3.1 ประเทศพม่ามีวัฒนธรรม ค่านิยม และประเพณี ที่คล้ายคลึงกัน					
3.2 ประเทศพม่ามีภาษาพูดที่มีความเข้าใจง่ายและสามารถสื่อสารกันได้อย่างดี					
3.3 เพื่อร่วมงานมีค่านิยมในการเดินทางกลับไปทำงานในประเทศพม่า					
4. ด้านการเมือง					
4.1 ประเทศพม่ามีระบบการปกครองที่ดีขึ้น					
4.2 รัฐบาลพม่ามีนโยบายให้ประชาชนทุกคนทำบัตรประจำตัวประชาชน					
4.3 รัฐบาลประเทศพม่ามีการส่งเสริมให้นักลงทุนเข้าไปลงทุนมากขึ้น					
4.4 ประเทศพม่ามีความมั่นคงทางการเมืองมากขึ้นและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง					

ตอนที่ 3 การตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศพม่าหลังการเปิดเสรีการค้า
ประชาคมอาเซียน

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายความว่า มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายความว่า มีระดับการตัดสินใจมาก

ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายความว่า มีระดับการตัดสินใจปานกลาง

ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายความว่า มีมีระดับการตัดสินใจน้อย

ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายความว่า มีระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

รายละเอียดของการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ท่านมีการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศ พม่าหลังการเปิดเสรีการค้าประชาคมอาเซียน					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวกัลยา มีด้วง
วัน เดือน ปีเกิด	11 เมษายน 2532
ที่อยู่ปัจจุบัน	18/18 ถนนบางนา-ตราด ตำบลบางโฉลง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เกียรตินิยมอันดับสอง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2555 – 2557 เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานหอพักนักศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ