

แนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
จังหวัดระยอง

ศิริเพ็ญ โพธิ์ศรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ศิริเพ็ญ โพธิ์ศรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

สมนึก / นพคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

สมนึก / นพคุณ ประธาน
(ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์)

สุชน เมธิโยธิน กรรมการ
(ดร.สุชนี่ เมธิโยธิน)

นพคุณ กรรมการ
(ดร.นพคุณ เดชประเสริฐ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก ของมหาวิทยาลัยบูรพา

นพคุณ คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....15.....เดือน.....สิงหาคม..... พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สุชนิ เมธิโยธิน และ ดร.นพดล เศษประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านอัน ได้แก่ ดร.วราภรณ์ ช้องเกี่ยวพันธ์ รท. ดร.ต้องการ แก้วเฉลิมทอง และ ดร.ธิตต์ ตรีศิริโชติ ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้น เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ขอขอบคุณ พี่ น้อง และเพื่อนนิสิตสาขาการจัดการธุรกิจโลก GBM3 ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จึงทำให้งานนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บुरพอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ศิริเพ็ญ โพธิ์ศรี

56710218: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก; บธ.ม. (การจัดการธุรกิจโลก)

คำสำคัญ: การย้ายงาน/ แรงงานอาเซียน/ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ศิริเพ็ญ โพธิ์ศรี: แนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง (FACTORS THAT AFFECT WORK MIGRATION OF ASEAN
LOR IN THE EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG) อาจารย์ผู้ควบคุม
งานนิพนธ์: ชนิศรา แก้วสวรรค์, ปร.ด., 107 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาแนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัย
ส่วนบุคคล เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยเชิงใจขององค์การสถานประกอบการในการทำงาน
และปัจจัยด้านอื่นในการทำงานที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานระดับไม่มีทักษะชาวกัมพูชา จำนวน
385 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าการทดสอบเพื่อวัดความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(F-test) และ Multiple linear regression

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ปัจจัยเชิงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ
ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านเงินเดือน ด้านโบนัส
ด้านการทำงานล่วงเวลา ด้านค่าเช่าบ้าน และด้านค่ารักษาพยาบาลเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งการทดสอบ
สมมติฐานสรุปว่าปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการย้ายงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่
ปัจจัยด้านเงินเดือน การทำงานล่วงเวลาและค่ารักษาพยาบาลมีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียน
ระดับไม่มีทักษะ อันเนื่องมาจากแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะให้ความสำคัญในปัจจัยดังกล่าวนี้
เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานของรายได้ที่สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งนี้หากสถานประกอบการใด
เชิงใจให้ย้ายงานเพิ่มขึ้นหากองค์กรหรือสถานประกอบการใดสามารถตอบสนองความต้องการ

56710218: MAJOR: GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT; M.B.A. (GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORK MIGRATION TENDENCY/ ASEAN LABOR/ THE EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG

SIRIPEN PHOSRI: FACTORS THAT AFFECT WORK MIGRATION OF ASEAN LABOR IN THE EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG. ADVISOR: CHANISARA KAEWSON, PH.D. 107 P. 2016.

This research has the objective to study how demographics factor, organization motivation factor, and work supporting factor affect work migration of Asean labor in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong. The samples are 385 unskilled Cambodian workers. Statistics used included frequencies, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple linear regression analysis.

This research finds that,

Demographics factor affects work migration of Asean unskilled labor. Asean labor who differ in gender, age, income, and status have different work migration regarding salaries and salary kind of welfare, Asean Economic Community inaugural, and job advancement opportunity. But, Asean labor who differ in occupation and level of education do not have different work migration regarding salaries and salary kind of welfare.

Motivation factors that affect work migration of Asean unskilled labor are salaries, bonus, overtime work, home rent, and medical welfare, respectively. Hypothesis testing reveals that the motivation factors that significantly affect work migration of Asean unskilled labor at the .05 level of significance are salaries, overtime work, and medical welfare. This is because unskilled Asean labor pay attention to these factors as they are basic needs in living, and make the labor happy in their jobs.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการดำเนินการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน	8
ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดระยอง.....	10
ข้อมูลแรงงานในจังหวัดระยอง.....	13
ข้อมูลการเปิดประชาคมอาเซียน	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	33
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	35
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	36
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ	40
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจูน	45
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการย้ายงาน.....	48
ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	55
ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	74
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผลการวิจัย.....	80
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	82
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป.....	83
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก.....	89
ภาคผนวก ข.....	93
ภาคผนวก ข.....	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย	107

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 มูลค่าการค้าระหว่างประเทศไทยกับประเทศในอาเซียน (ปี พ.ศ. 2557) ม.ค.-มิ.ย.....	2
1-2 มูลค่าดุลการค้าระหว่างประเทศไทยกับประเทศในอาเซียน (ปี พ.ศ. 2557) ม.ค.-มิ.ย....	2
2-1 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดระยอง (GPP).....	11
2-2 อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดระยอง.....	16
2-3 รายได้ต่อคนอาเซียน ปี พ.ศ. 2553 และ ปี พ.ศ. 2558	22
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	36
4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	37
4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ	37
4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้	38
4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	38
4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา....	39
4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน	39
4-8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน.....	40
4-9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัทที่ทำงาน เป็นของคนสัญชาติใด.....	40
4-10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาทำงาน..	41
4-11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการทำงาน ล่วงเวลา	41
4-12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม โบนัส	42
4-13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่พักอาศัย	42
4-14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามค่าเช่าบ้าน	43
4-15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามค่ารักษาพยาบาล..	43
4-16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวัสดิการ	44
4-17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภายหลังการเปิด ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความประสงค์จะทำงานที่ไทยต่อไปอีกกี่ปี.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหากมีโอกา สไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนรองจากประเทศไทย ท่านประสงค์ที่จะทำงานที่ประเทศใด	45
4-19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจุบัน ท่านมีความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ ภาษาใดบ้าง.....	46
4-20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน ที่ทำมีผู้ได้บังคับบัญชา.....	47
4-21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหากมีโอกา สเปลี่ยนงานพิจารณาจากข้อใด.....	47
4-22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแรงงานระดับไม่มีทักษะ ที่มีผลต่อการย้ายงาน ภาพรวม	49
4-23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียน ระดับไม่มีทักษะที่มีต่อการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในรูปแบบตัวเงิน	49
4-24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียน ระดับไม่มีทักษะที่มีต่อการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	51
4-25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียน ระดับไม่มีทักษะที่มีต่อการย้ายงาน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ	52
4-26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผลที่ท่าน เดินทางเข้ามาในประเทศไทย.....	53
4-27 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผล ที่มาทำงานที่นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง.....	53
4-28 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อเสนอแนะ ด้านสวัสดิการที่ควรจะได้รับ	54
4-28 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อเสนอแนะ ด้านสวัสดิการที่ควรจะได้รับ	59
4-29 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผล ที่ยากเปลี่ยนงาน.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-30 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสิ่งที่รัฐบาลไทย ควรเข้ามาช่วยเหลือแรงงานเรื่องใด.....	55
4-31 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามเพศของแรงงานอาเซียน.....	55
4-32 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามอายุของแรงงานอาเซียน.....	56
4-33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการในรูปแบบ ตัวเงินจำแนกตามอายุของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	57
4-34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม อายุของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	58
4-35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพ จำแนกตามอายุของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	59
4-36 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามอาชีพของแรงงานอาเซียน	60
4-37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน จำแนกตามอาชีพของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	61
4-38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพ จำแนกตามอาชีพของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	62
4-39 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามรายได้ของแรงงานอาเซียน	63
4-40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในรูปของตัวเงิน จำแนกตามรายได้ของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	64
4-41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามรายได้ของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	65
4-42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพ จำแนกตามรายได้ของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	65
4-43 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามสถานภาพของแรงงานอาเซียน .	66
4-44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบ ตัวเงินจำแนกตามสถานภาพของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	67
4-45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนจำแนกตาม สถานภาพของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตาม สถานภาพของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน	68
4-47 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามระดับการศึกษาของแรงงาน อาเซียน.....	69
4-48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม ระดับการศึกษาของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน	70
4-49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพอาเซียนจำแนกตาม ระดับการศึกษาของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน.....	70
4-50 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ทดสอบอิทธิพลระหว่างปัจจัยมุ่งใจกับการย้ายงาน	78
4-51 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างปัจจัยมุ่งใจกับการย้ายงานด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter	72
4-52 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ทดสอบอิทธิพลระหว่างปัจจัยค่าจูน กับการย้ายงาน.....	74
4-53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	75

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 โครงสร้างประชากรจังหวัดระยอง ปี พ.ศ. 2552	14

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวและพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศได้อีกทั้งนโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กำลังจะมีขึ้นอย่างเป็นทางการ ในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558 นี้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ทุกองค์กรต้องเผชิญกับคู่แข่งจากภายนอกประเทศที่มีความได้เปรียบทั้งในเรื่องของเทคโนโลยีและเงินทุน บุคคลถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเป็นกลไกที่ทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับอุตสาหกรรมที่จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีความเชี่ยวชาญ มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงและถือว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญของบริษัทดังนั้นการแข่งชิงบุคลากรที่มีความสามารถถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ดูแลบุคลากร และรักษาบุคลากรภายในองค์กรให้มากขึ้น (เจษฎา ปรัชญา, 2554, หน้า 1)

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) คือการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนจำนวน 10 ประเทศเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองกับคู่ค้าและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจระดับโลก ส่งเสริมให้ภูมิภาค มีความเจริญมั่งคั่ง มั่นคง ประชาชนอยู่ดีกินดี

จากการเปิดใช้กรอบความตกลงดังกล่าวข้างต้นพบว่า การค้าของไทยกับกลุ่มอาเซียนขยายตัวเพิ่มขึ้น โดยในเดือน มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2557 พบว่าการค้าระหว่างประเทศไทยกับประเทศในอาเซียนไทยได้ดุลการค้าเพิ่มขึ้นแสดงได้ตามตารางที่ 1-1 (กรมการค้าต่างประเทศ, 2557)

จะเห็นได้ว่าไทย-ประเทศในอาเซียน ไทยได้ดุลการค้า 7,523.38 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่ไทยได้ดุล 6,778.16 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ๆ สินค้าที่ไทยส่งออกมูลค่าสูง 5 อันดับแรก ได้แก่ น้ำมันสำเร็จรูป รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ เครื่องจักรกลและส่วนประกอบของเครื่องจักรกล เคมีภัณฑ์ และเม็ดพลาสติก

การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นของการค้าระหว่างประเทศสมาชิกอย่างชัดเจน ซึ่งมีผลต่อประเทศไทยโดยตรงต่อภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก โดยมีผลรวมถึงต่ออัตราการจ้างงานด้วย

ตารางที่ 1-1 มูลค่าการค้าระหว่างประเทศไทยกับประเทศในอาเซียน พ.ศ. 2557 ม.ค.-มิ.ย.
(กรมการค้าต่างประเทศ, 2557)

กลุ่มประเทศ	อาเซียน			
	พ.ศ. 2556 (ม.ค.-ธ.ค.)	พ.ศ. 2556 (ม.ค.-มิ.ย.)	พ.ศ. 2557 (ม.ค.-มิ.ย.)	เปอร์เซ็นต์ พ.ศ. 2557/ 2556
การส่งออก	58381.12	29387.14	28704.57	-2.32
การนำเข้า	43699.31	22608.98	21181.19	-6.32

ตารางที่ 1-2 มูลค่าดุลการค้าระหว่างประเทศไทยกับประเทศในอาเซียน พ.ศ. 2557 ม.ค.-มิ.ย.
(กรมการค้าต่างประเทศ, 2557)

ดุลการค้า		
ปี พ.ศ. 2556 (ม.ค.-ธ.ค.)	ปี พ.ศ. 2556 (ม.ค.-มิ.ย.)	ปี พ.ศ. 2557 (ม.ค.-มิ.ย.)
14,681.81	6,778.16	7,523.38

ตลาดแรงงานในประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมากในรอบ 3 ทศวรรษที่ผ่านมาสืบเนื่องจากผลของการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจซึ่งทำให้โครงสร้างของเศรษฐกิจไทยเปลี่ยนแปลงไปจากการเป็นเศรษฐกิจซึ่งมีภาคการเกษตรเป็นภาคนำในการสร้างรายได้ประชาชาติมาเป็นเศรษฐกิจซึ่งมีภาคอุตสาหกรรมเป็นสาขาในการสร้างความเจริญเติบโตให้กับเศรษฐกิจไทย (สุมาลี ปิตยานนท์, 2545, หน้า 1) อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงภาวะการจ้างงานในตลาดแรงงานว่ามีสัดส่วนเท่าใดซึ่งพิจารณาข้อมูลในความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในช่วงปี พ.ศ. 2553-2557 จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจะมีความต้องการจำนวน 15.4 ล้านคน 15.8 ล้านคน 16.3 ล้านคน 16.7 ล้านคน และ 17.1 ล้านคน ตามลำดับ (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555, หน้า 7)

นอกจากนี้ประเด็นที่จะพิจารณาต่อไปว่า การที่ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปี ในช่วงปี พ.ศ. 2553-2557 จะทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตอันใกล้หรือไม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผลการประมาณการประชากรตามช่วงอายุ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ พบว่า กำลังแรงงานทดแทนของผู้ที่ยังไม่เข้าสู่กำลังแรงงาน ไม่สามารถทดแทน กำลังแรงงานของผู้สูงอายุที่กำลังเกษียณอายุได้ (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555, หน้า 9)

โกวิทช์ บุรพธานินทร์ (2552 อ้างถึงใน กฤษณา กิมเล่งจิ่ว, 2554, หน้า 77-80) นำเสนอ แนวคิดเรื่องแรงกดดันและผลกระทบของการเปิดเสรีแรงงาน สรุปว่า โดยปกติการเปิดเสรี จะพบปัจจัย 2 ประการ คือ การเพิ่มการจ้างงานและการเพิ่มขึ้นของอัตราการปลดงานหากเกิดขึ้น ในประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน โอกาสที่คนตกงานจะหางานทำในอุตสาหกรรมอื่นพอมืออยู่ แต่ถ้าหากต่างอุตสาหกรรมหรือคนตกงานมีทักษะไม่สอดคล้องกับตลาดหรืออุตสาหกรรมโอกาส ที่จะตกงานระยะยาวอาจเกิดขึ้น ได้รวมทั้งภาคอุตสาหกรรมจะขยายตัวในแง่การจ้างงานและ การเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนทำงานได้มาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมส่งออกเมื่อเทียบกับการผลิต เพื่อบริโภคภายในประเทศ แต่ต้องแข่งขันกับสินค้านำเข้า โดยเฉพาะหากแข่งขันการนำเข้าเข้ามา ๑ โอกาสที่คนตกงานจะมีมากในภาคอุตสาหกรรมนำเข้าแต่ไปเพิ่มการจ้างงานในอุตสาหกรรมส่งออก ขณะเดียวกันเมื่อแข่งขันกันมากเราจะพบว่าสินค้าอุตสาหกรรมจะมีราคาแพงขึ้น ไม่มีต่ำลง หรือถูกลงแต่คนงานหรือผู้บริโภคแทนที่จะซื้อสินค้ามากขึ้นกลับเรียกร้องบริการที่ดีกว่า หรือมากกว่าเดิม

ชัยวุฒิ บรรณวัฒน์ (2553) เปิดเผยในการสัมมนา ผลักดันการลงทุน กระตุ้นเศรษฐกิจ ภาคตะวันออก ว่าการลงทุนในภาคตะวันออกมีความสำคัญและเป็นภูมิภาคที่มีการลงทุนมากที่สุด ตลอด 5 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2548-2553) มีโครงการที่ได้รับการอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุน ในภาคตะวันออกถึง 2,268 โครงการ มูลค่าเงินลงทุนสูงถึง 1.4 ล้านล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนมากถึง 52% ของมูลค่าการอนุมัติส่งเสริมการลงทุนของทั้งประเทศ

นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เป็นอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก ตั้งอยู่ที่ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2539 มีพื้นที่ 13,776 ไร่ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากท่าเรือ น้ำลึกแหลมฉบังและศรีราชา ประมาณ 30 กิโลเมตร ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยองประกอบไปด้วยกลุ่มยานยนต์ โลหะภัณฑ์ พลาสติกและโพลีเมอร์ อิเล็กทรอนิกส์ บรรจุกัมภัณฑ์และสินค้าอุปโภค อุปกรณ์ก่อสร้าง โลจิสติกส์ อื่น ๆ

ปัจจุบันมีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดกว่า 400 โรงงาน มีผู้ผลิตอุปกรณ์อะไหล่ และชิ้นส่วนรถยนต์กว่า 187 ราย โดยในจำนวนนี้เป็นของกลุ่มโตโยต้าถึง 25 ราย จากจำนวนผู้ผลิตชิ้นส่วนชั้นนำของโลกจำนวน 50 ราย ผู้ผลิต 25 ราย มีฐานการผลิตในนิคม

อุตสาหกรรมแห่งนี้รวมถึงบริษัท เจเนอรัลมอเตอร์และอโต อัลลายแอนซ์ ผลิตรถกระบะขนาด 1 ตัน และรถยนต์ส่วนบุคคลสำหรับตลาดในประเทศและส่งออกไปมากกว่า 130 ประเทศ การที่บริษัทระดับสากลตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้ ทำให้เป็นแหล่งรวมของแรงงาน ทั้งแรงงานในประเทศและแรงงานต่างประเทศ (บริษัท เหมราช ดีเวลล็อปเม้นท์, 2557)

ประกอบกับผู้วิจัยได้ทำงานในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดแห่งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษางานวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดในจังหวัดระยอง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้ผู้ประกอบการในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองนั้นทราบถึงแนวโน้มขอแรงงานรวมทั้งปรับปรุงสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับและจูงใจให้บุคลากรมาทำงานกับองค์กรพร้อมทั้งรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

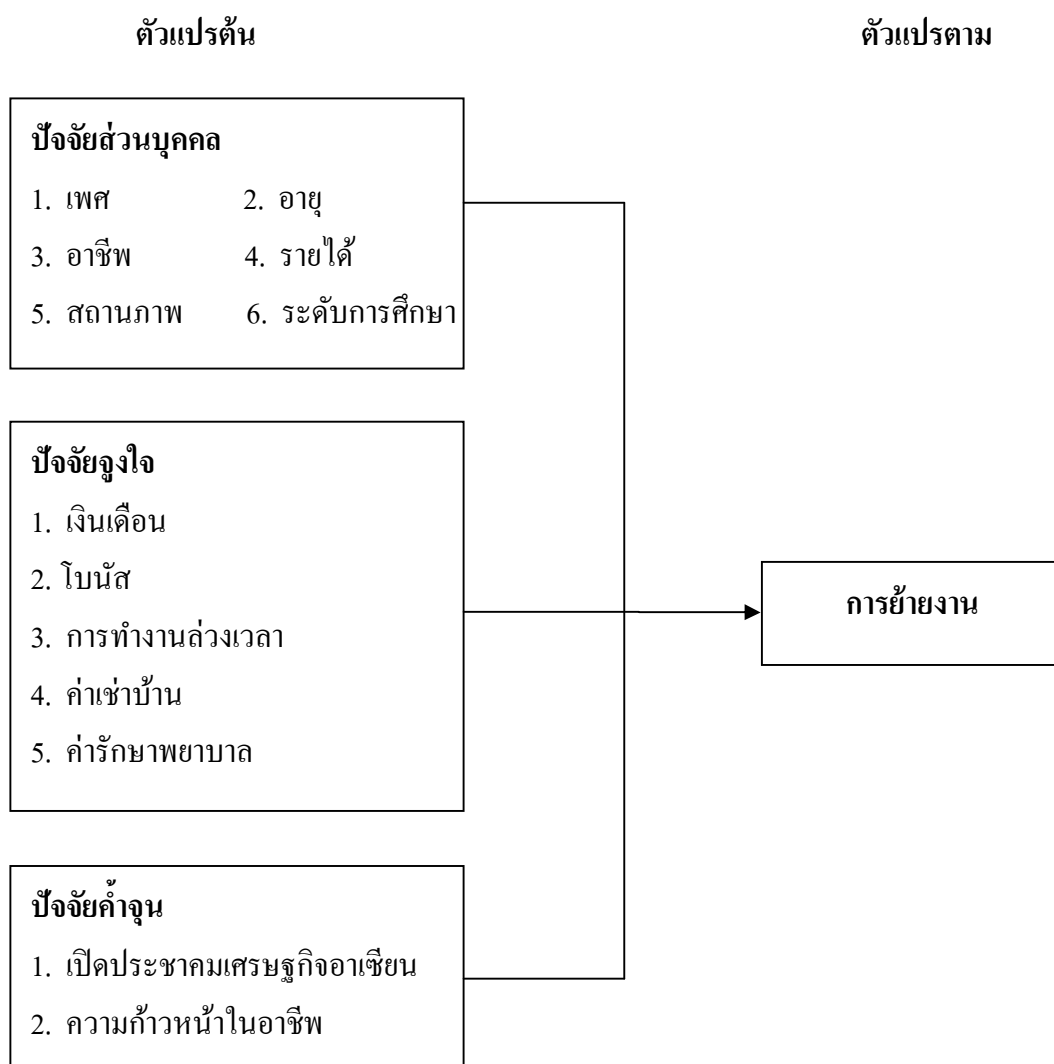
1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ ในเขตนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบของปัจจัยจูงใจขององค์กรสถานประกอบการในการทำงานที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบของปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับที่ไม่มีทักษะ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจขององค์กรสถานประกอบการมีผลต่อการย้ายงาน
3. ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อการย้ายงาน

กรอบแนวคิดการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องแนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจิตใจขององค์การสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยค้ำจุนในความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องแนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานชาวกัมพูชาที่มาทำงานในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรชาวกัมพูชา ดังนั้นกำหนดจำนวนประชากรชาวกัมพูชาที่มาทำงานเป็นค่าอินฟินิตี้

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับเป็นตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากการวิเคราะห์เทียบค่ากับตาราง Yamane (1970)

3. ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2558-มกราคม พ.ศ. 2559

ข้อจำกัดของการวิจัย

การสุ่มตัวอย่างและการแจกแบบสอบถามไม่สามารถที่จะเลือกตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละพื้นที่ได้ และข้อจำกัดด้านเวลา จึงใช้การแจกแบบสอบถามและการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประชาคมอาเซียน หมายถึง การรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ประกอบด้วย ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศ รวมถึงให้อาเซียนมีความแข็งแกร่ง มีภูมิคุ้มกันที่ดีในการรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ในเวทีระดับโลก

แรงงาน หมายถึง บุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระดับปฏิบัติการออกแรงในการผลิต และจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ประกอบการจะได้รับค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช่ตัวเงิน

แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ หมายถึง แรงงานชาวกัมพูชาทุกประเภท ทั้งแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม แรงงานทั่วไป และอื่น ๆ ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยรูปแบบการตอบแทนเป็นได้ทั้งที่เป็นตัวเงินโดยตรง หรือไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง

นิกมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด หมายถึง นิกมอุตสาหกรรมเฉพาะที่ตั้งอยู่
ณ ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 21140

อุตสาหกรรมค้า หมายถึง ผลต่างระหว่างมูลค่าการส่งออกสินค้าและมูลค่าการนำเข้าสินค้า
ในแต่ละปี

การเปิดเสรีแรงงาน หมายถึง การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี โดยการอำนวยความสะดวก
ในการเดินทางสำหรับบุคคลธรรมดาที่เกี่ยวกับการค้า สินค้า บริการและการลงทุน เช่น การออกวีซ่า
และใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้เชี่ยวชาญและแรงงานฝีมือ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาหาแรงจูงใจในการตัดสินใจย้ายงานของแรงงานอาเซียน ในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีแนวคิดจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงงาน
 - 1.2 สวัสดิการและผลประโยชน์
 - 1.3 แรงจูงใจ
2. ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดระยอง
 - 2.1 สภาพทั่วไปของจังหวัดระยอง
 - 2.2 ข้อมูลเรื่องแรงงานในจังหวัดระยอง
3. ข้อมูลการเปิดประชาคมอาเซียน
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไปของการเปิดประชาคมอาเซียน
 - 3.2 ข้อมูลเรื่องแรงงานประเทศในอาเซียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน

ความหมายของแรงงาน

แรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ คือ ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด และผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน เป็นตัวเงินหรือสิ่งของอย่างใดอย่างหนึ่งสามารถบำบัดความต้องการของบุคคลได้

แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ แรงงานนับว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญชนิดหนึ่งในการผลิตสินค้าและบริการ ส่วนแรงงานที่ไม่ได้รับผลตอบแทนจะไม่ถือว่าเป็นแรงงานตามความหมายนี้แรงงาน โดยรวมของผู้ที่ทำงานและหางานทำ

แต่ไม่รวมผู้ที่อยู่ในสภาพที่ทำงานไม่ได้เพราะร่างกายและจิตใจไม่สมประกอบหรือผู้อยู่ในสถาบันการศึกษาและอื่น ๆ เช่นผู้คุมขัง

คำว่า แรงงาน ยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานรับจ้าง (Employee หรือ Wage-earner) และแรงงานที่ทำงานส่วนตัว (Self-employed หรือ Own account) “แรงงานรับจ้าง” หมายถึงทุกคนที่ทำงานให้นายจ้างเพื่อค่าจ้างหรือเงินเดือน “คนทำงานส่วนตัว” หมายถึง ผู้ทำงานให้แก่ตัวเองและไม่ได้รับจ้างผู้ใด (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

โดยสรุปแรงงาน หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรงผลิตสินค้าจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ โดยที่ผู้ดำเนินการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้

สวัสดิการและผลประโยชน์

ความหมายของสวัสดิการและผลประโยชน์

กองการเจ้าหน้าที่ กรมประมง (2554) ได้สรุปไว้ว่า สิ่งทีเื้ออำนวยการให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย ดังนั้นสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์จึงมีความหมายในทางที่ดีและสร้างสรรค์เป็นอย่างมากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต สร้างขวัญแรงจูงใจ และความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยชักจูงคนเข้ามาสมัครงาน

Sherman, and Bohlander (1992, p. 380) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน หรือผลตอบแทนในทางอ้อมให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิต และการจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรของนายจ้าง โดยมีรูปแบบสวัสดิการที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 อ้างถึงใน บุศยริน ธนธรวินันต์ และชัยยันต์ เมฆานุวัฒน์เดช, 2553, หน้า 11-12) ได้สรุปไว้ว่า เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือนโดยเราอาจเรียกรวม ๆ ว่าเป็นรายได้พิเศษ (Extra income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่จ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ให้มีกำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

โดยสรุปสวัสดิการและผลประโยชน์หมายถึงรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน โดยตรงที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและการจงรักภักดีของลูกจ้างที่มีต่อองค์กร

แรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Hick (2015) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่าง ระหว่างความต้องการหรือความอยากได้ (Aspiration) กับความสำเร็จ (Achievement) คือ Motivation = Aspiration-

Achievement อธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการหรือความอยากได้ มีมากกว่าความสำเร็จ จะบอกเรา ได้ว่าเป็นการจูงใจหรือแรงจูงใจเป็นบวก หมายถึงว่า เราสามารถจูงใจบุคคลให้กระทำกิจกรรมได้ หากว่าความสำเร็จของเขา ยังไม่เท่ากับความอยากได้ และแรงจูงใจมีค่าเป็นศูนย์ เมื่อเขาประสบความสำเร็จ ในการทำสิ่งนั้นแล้ว แต่ในความเป็นจริงบางกรณี บุคคลนั้น ประสบความสำเร็จตาม ความต้องการ (ความอยากได้) ตามที่ตั้งใจไว้ในครั้งแรกก็จริงแรงจูงใจของเขากลับไม่ลดลงเท่ากับ ศูนย์ เนื่องจากเขาขยับ ความต้องการอยากได้สูงขึ้นไปได้อีกและ ความสำเร็จจะเป็นสิ่งที่วิ่งตาม ความต้องการไปเรื่อย

หลักจิตวิทยาการบริหาร มอร์ติเมอร์ เฟนเบิร์ก (2533) นั้นหมายถึง ผู้บังคับบัญชาจะต้อง รับผิดชอบในการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาของตน เนื่องจากบุคคลจะมีความต้องการ ความสำเร็จ ความพอใจ ความสนใจ ที่แตกต่างกันออกไป การสร้างแรงจูงใจในแต่ละคน จึงมีหลายวิธี เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา มีข้อสังเกตว่าถึงแม้ แรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของบุคคล แต่ในขณะ เดียวกันพฤติกรรมที่คนแสดงออกนั้น อาจจะแตกต่างกันก็ได้ ทั้งนี้ เพราะผลจากประสบการณ์ แนวคิดเฉพาะบุคคล และสภาพแวดล้อม

โดยสรุปแรงจูงใจคือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และตอบสนองความต้องการของพนักงานด้วย การจูงใจในองค์กร จึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร และผลตอบแทนของพนักงานด้วย

ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดระยอง

สภาพทั่วไปของจังหวัดระยอง

จังหวัดระยองเดิมชื่อว่า ราช็อง สันนิษฐานว่าจะเป็นคำในภาษาของชนเผ่าชอง ซึ่งจัดอยู่ใน สายตระกูลมอญ-เขมร ในภาษาของมีความหมายว่าเขตแดนจังหวัดระยองมีพื้นที่ประมาณ 3,552 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกของประเทศไทย แบ่งการปกครอง ออกเป็น 8 อำเภอ 58 ตำบล 441 หมู่บ้าน โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	ติดเขตอำเภอหนองใหญ่ อำเภอปอทอง และอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ทิศใต้	ติดฝั่งทะเลยาวประมาณ 100 กิโลเมตร ของอ่าวไทย
ทิศตะวันออก	ติดเขตอำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
ทิศตะวันตก	ติดเขตอำเภอสาคูหีบ และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีอาชีพหลักคือทำการเกษตรและประมง รองลงมา คือ ทำงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด นอกจากนี้ยังประกอบอาชีพเป็นพนักงานลูกจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรม (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2552)

ข้อมูลประชากร

จังหวัดระยองมีจำนวนประชากร รวมทั้งสิ้น 599,198 คน โดยสัดส่วนของประชากรเพศชายมากกว่าประชากรเพศหญิง กล่าวคือ มีเพศชาย จำนวน 300,230 คน คิดเป็นร้อยละ 50.11 ของจำนวนประชากรทั้งหมดและมีเพศหญิง จำนวน 298,968 คน คิดเป็นร้อยละ 49.89 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และสามารถแยกเป็นผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 470,250 คน แบ่งเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน รวม 357,943 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.70 ของประชากรรวมและเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 112,307 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.70 ส่วนผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี มีจำนวน 128,948 คน หรือร้อยละ 21.50 (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2555)

สภาพทางเศรษฐกิจ

สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ระยองเป็นจังหวัดที่มีสภาพทางเศรษฐกิจดีจังหวัดหนึ่ง จากข้อมูลประมาณการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดระยองปี พ.ศ. 2551 มีมูลค่า 604,896 ล้านบาท ซึ่งเป็นผลมาจากการผลิตด้านอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยต่อหัวเท่ากับ 1,035,536 บาท/คน/ปี เป็นลำดับ 1 ของประเทศ

ประมาณการผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดจังหวัดระยอง

คณะกรรมการจัดทำผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดระยองปี พ.ศ. 2556 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ณ ราคาประจำปี พ.ศ. 2555 มีมูลค่าเท่ากับ 807,565 ล้านบาท โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว (GDP) ในปี พ.ศ. 2556 เท่ากับ 943,662 บาท เพิ่มขึ้นจาก 900,823 บาท ในปี พ.ศ. 2555 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.8 (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2555)

ตารางที่ 2-1 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดระยอง (GPP) (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2555)

สาขาการผลิต	อัตราขยายตัว ณ ราคาคงที่ (ร้อยละ)			โครงสร้าง ณ ราคาประจำปี (ร้อยละ)		
	2554	2555	2556	2554	2555	2556
ภาคเกษตร	-0.5	4.6	-2.9	3.5	2.7	2.9
สาขาการเกษตร การล่าสัตว์ และการป่าไม้	-3	8	-1.3	3.2	2.4	2.7

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

สาขาการผลิต	อัตราขยายตัว ณ ราคาคงที่ (ร้อยละ)			โครงสร้าง ณ ราคาประจำปี (ร้อยละ)		
	2554	2555	2556	2554	2555	2556
	สาขาการประมง	16.8	-14.5	-14.4	0.3	0.3
ภาคนอกเกษตร	-2.8	13.8	4.6	96.5	97.3	97.1
สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	-10.4	12.5	-2.8	16.9	22.8	22.2
สาขาอุตสาหกรรม	-5.3	16.2	5.5	58.7	54.6	53.8
สาขาไฟฟ้า ประปา และ โรงแยกก๊าซ	22.1	11.5	2.5	8.9	7.9	8
สาขาการขนส่ง การขายปลีกฯ	7.1	22.9	7	3.7	4.1	4.1
สาขาการบริการด้านอสังหาริมทรัพย์	-5.4	-4.3	0.2	2.6	2.4	2.3
สาขาอื่น ๆ	9.9	-0.6	24.2	5.7	5.5	6.7
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)	-2.8	13.6	4.4	100	100	100

ภาคอุตสาหกรรม

นับจากปี พ.ศ. 2524 ที่รัฐบาลได้ดำเนินการตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกซึ่งจังหวัดระยองได้รับการกำหนดบทบาทให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกและถูกกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่เป็นประตูทางออกให้กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการส่งออกไปจำหน่ายต่างประเทศ โดยไม่ต้องผ่านจากการพัฒนาพื้นที่ดังกล่าวเป็นผลให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ร่วมดำเนินการกับเอกชน ดังนี้

1. นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด
2. นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)
3. นิคมอุตสาหกรรมผาแดง
4. นิคมอุตสาหกรรมเอเซีย
5. นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)
6. นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

7. นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด

8. นิคมอุตสาหกรรมอาร์ ไอ แอล

นอกจากนี้ภาคเอกชนยังได้พัฒนาพื้นที่ในเขต อำเภอเมือง อำเภอปลวกแดง
อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอบ้านค่าย เป็นเขตประกอบการอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอีก 5 เขต ได้แก่

1. เขตประกอบการฯ สยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลปาร์ค
2. เขตประกอบการฯ ไออาร์พีซี
3. เขตประกอบการฯ จี.เค.แลนด์
4. เขตประกอบการฯ บจก.ระยองที่ดินอุตสาหกรรม (RIL)
5. เขตประกอบการฯ บจก.สวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ชุมชนอุตสาหกรรม จำนวน 4 แห่ง

1. ชุมชนอุตสาหกรรม นครินทร์ อินดัสเตรียลปาร์ค
2. ชุมชนอุตสาหกรรม เอส เอส พี พรอพเพอร์ตี้
3. ชุมชนอุตสาหกรรม บจก.ทุนเท็กซ์อินดัสเตรียลปาร์ค
4. ชุมชนอุตสาหกรรม ไอ พี พี

กลุ่มอุตสาหกรรม จำนวน 2 แห่ง

1. สวนอุตสาหกรรมระยอง บจก.ระยองอินดัสเตรียลปาร์ค (RIP)
2. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลภัณฑ์ (CPPC)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจังหวัดระยองเป็นจังหวัดที่มีโรงงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก
จึงเป็นแหล่งงานที่สำคัญอีกแห่งหนึ่งในภูมิภาคตะวันออกรวมทั้งของประเทศอีกด้วยจึงมีผู้ใช้
แรงงานทั้งที่มีทักษะและไม่มีทักษะแรงงานชาวไทย และแรงงานต่างประเศเข้ามาประกอบอาชีพ
ในจังหวัดระยองเป็นจำนวนมาก

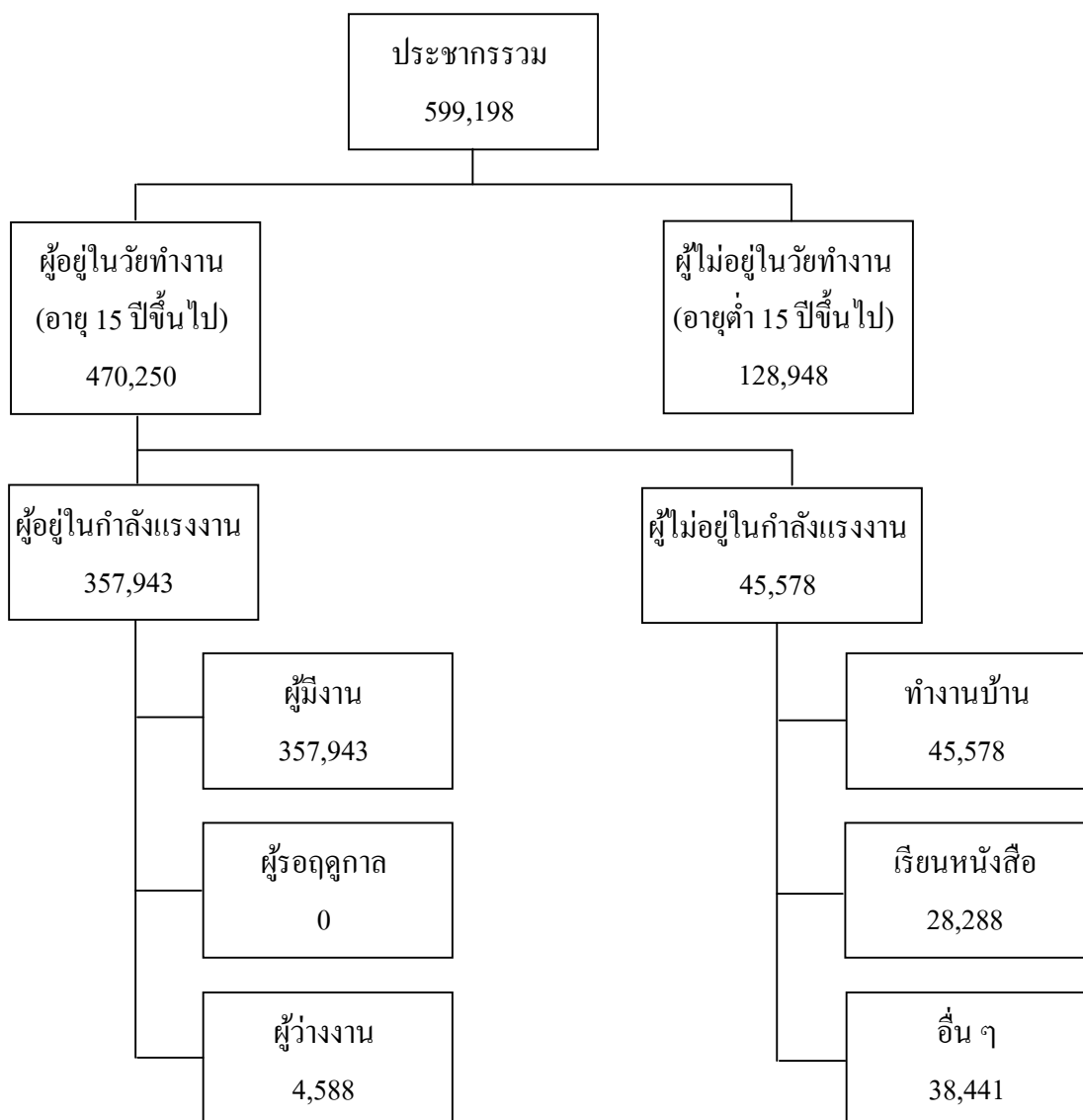
ข้อมูลแรงงานในจังหวัดระยอง

โครงสร้างกำลังแรงงาน

สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง ได้ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร
โดยในช่วงเดือนปี พ.ศ. 2552 สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

จังหวัดระยองมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 599,198 คน โดยสัดส่วนของประชากร
เพศชายมากกว่าประชากรเพศหญิงกล่าวคือมีเพศชาย จำนวน 300,230 คน คิดเป็นร้อยละ 50.11
ของจำนวนประชากรทั้งหมดและมีเพศหญิงจำนวน 298,968 คน คิดเป็นร้อยละ 49.89 ของจำนวน
ประชากรทั้งหมดและสามารถแยกเป็นผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 470,250 คน แบ่งเป็นผู้ที่อยู่ใน

กำลังแรงงานรวม 357,943 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.70 ของประชากรรวมและเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 112,307 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.70 ส่วนผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี มีจำนวน 128,948 คน หรือร้อยละ 21.50 (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2552)



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างประชากรจังหวัดระยอง ปี พ.ศ. 2552 (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2552)

ในกลุ่มผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 470,250 คน พบว่า เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 357,943 คน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 353,355 คน คิดเป็นร้อยละ 98.72 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่เป็นผู้ว่างงาน 4,588 คน หรือร้อยละ 1.28 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน

ทั้งหมด และในส่วนของผู้รอดูกฎกาลในไตรมาสนี้ยังไม่มี เมื่อเปรียบเทียบการมีงานทำระหว่างเพศ ในไตรมาสนี้จะพบว่า เพศชายมีอัตราส่วนของการมีงานทำสูงกว่าเพศหญิง (คำนวณจากผู้มีงานทำ จำแนกเพศต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกเพศ) กล่าวคือ เพศชายมีอัตราร้อยละ 66.30 ขณะที่ เพศหญิงมีร้อยละ 41.70 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าอัตราการมีงานทำ ซึ่งคำนวณจาก สัดส่วนผู้มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงาน มีอัตราร้อยละ 98.72 ซึ่งหมายความว่าผู้อยู่ในกำลัง แรงงาน 100 คน จะมีงานทำประมาณ 98 คน

ส่วนอัตราการว่างงานซึ่งคำนวณจากผู้ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตรา 1.28 โดยเพศชายจะมีอัตราการว่างงานสูงกว่าเพศหญิง กล่าวคือ เพศชายร้อยละ 1.1 ขณะที่เพศหญิง ร้อยละ 0.5 ทั้งนี้ อัตราการว่างงานที่สูงและอัตราการว่างงานที่ต่ำเป็นตัวชี้วัดให้เห็นว่าเศรษฐกิจ ของจังหวัดระยองมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง มีการจ้างงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ และมีการว่างงาน ที่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดและผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานพบว่าเป็น ผู้ที่ทำงานบ้าน เรียนหนังสือและอื่น ๆ โดยมีจำนวน 45,578 คน 28,288 คน และ 38,441 คน ตามลำดับ (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2552)

แรงงานต่างด้าว

สำหรับแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) เป็นแรงงานที่ประเทศไทยอนุญาต ให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย แรงงานในกลุ่มนี้มี 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา สำหรับในปี พ.ศ. 2552 ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2552 จำนวน แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบทะเบียนของสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง มีจำนวนทั้งสิ้น 4,618 คน หากพิจารณาตามสัญชาติ พบว่า สัญชาติพม่ามี 2,220 คน คิดร้อยละ 31.36 ขณะที่แรงงาน กัมพูชามี 2,140 คน คิดเป็นร้อยละ 30.23 และลาวมีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64

เมื่อพิจารณาอัตราการจ้างงานเฉพาะในส่วนอุตสาหกรรมการผลิต โดยคำนวณจาก จำนวนผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดจะพบว่า อัตราการจ้างงานในภาคการผลิต มีอัตรา 30.54 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมา คือ อัตรา 28.31 แสดงให้เห็นว่ามีการทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เพิ่มมากขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมาและเมื่อ เทียบกับไตรมาส 4 ปี พ.ศ. 2551 พบว่ามีอัตราที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2552)

ตารางที่ 2-2 อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดระยอง (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2555)

	4/2551	1/2552	2/2552	3/2552	4/2552
ผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ของจังหวัด	101,135	93,846	98,547	96,406	107,912
จำนวนผู้มีงานทำในจังหวัด	341,453	350,013	345,513	340,513	353,355
อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิตของ จังหวัด	29.60	26.80	28.52	28.31	30.54

หมายเหตุ: 1. อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัด

$$= \frac{\text{ผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัด} \times 100}{\text{ผู้มีงานทำในจังหวัด}}$$

อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว

จำนวนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) ซึ่งได้แก่ แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา เมื่อรวมจำนวนแรงงานต่างด้าวทุกประเภทที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยองบริหารจัดการอยู่ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2552 มีอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. จังหวัดระยองรวม 3 สัญชาติคือ อัตรา 3.13 ซึ่งมีอัตราที่เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2551 ที่มีอัตราร้อยละ 3.12

หากพิจารณาอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ละสัญชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา จะพบว่า การจ้างงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชามีอัตราสูงสุดโดยครองอันดับ 1 มาเกือบทุกปี คือ (ปี พ.ศ. 2547 = 64.53) (ปี พ.ศ. 2548 = 56.37) (ปี พ.ศ. 2549 = 43.28) (ปี พ.ศ. 2550 = 45.16) (ปี พ.ศ. 2551 = 35.89) (ปี พ.ศ. 2552 = 46.34) ส่วนสัญชาติลาวและพม่ามีอัตราดังนี้ สัญชาติพม่า (ปี พ.ศ. 2547 = 23.17) (ปี พ.ศ. 2548 = 32.02) (ปี พ.ศ. 2549 = 43.85) (ปี พ.ศ. 2550 = 44.57) (ปี พ.ศ. 2551 = 54.95) (ปี 2552 = 48.07) และสัญชาติลาว (ปี พ.ศ. 2547 = 12.30) (ปี พ.ศ. 2548 = 11.62) (ปี พ.ศ. 2549 = 12.87) (ปี พ.ศ. 2550 = 10.27) (ปี พ.ศ. 2551 = 9.15) (ปี พ.ศ. 2552 = 5.59) (สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง, 2555)

โดยสรุปในภาพรวมจะพบว่าจังหวัดระยองมีอัตราการจ้างงานแรงงานอาเซียนที่ค่อนข้างเพิ่มสูงขึ้นทุก ๆ ปี ในทุก ๆ ภาคส่วน โดยเฉพาะการเปิดประชาคมอาเซียนที่จะเริ่มขึ้นใน 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558 นี้ ยิ่งจะเป็นการตอกย้ำการเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียนเพิ่มมากขึ้น

ข้อมูลการเปิดประชาคมอาเซียน

ข้อมูลทั่วไปการเปิดประชาคมอาเซียน

ในปี พ.ศ. 2558 นี้ประเทศไทยจะเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic community: AEC) พร้อมกับเพื่อนประเทศสมาชิกอาเซียนอีก 9 ประเทศ โดยมีข้อตกลงที่กลุ่มสมาชิกอาเซียนยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติหรือมาตรฐานในแต่ละวิชาชีพ (Mutual recognition arrangement: MRA) อยู่ด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี ดังนั้นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากในการใช้โอกาสหลังจากมีการเปิดประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการเราจะต้องรู้และเข้าใจถึงสาระสำคัญของการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประโยชน์ที่จะได้รับ ผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ หลังจากการเปิดประชาคมอาเซียน

ที่มาและความหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic community: AEC) เป็นการพัฒนามาจากการเป็นสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations: ASEAN) เป็นเป้าหมายการรวมตัวของประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ประกอบไปด้วย ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศ รวมถึงให้อาเซียนมีความแข็งแกร่ง มีภูมิคุ้มกันที่ดีในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ระดับโลก

ประชาคมอาเซียนเปรียบกับการเป็นครอบครัวเดียวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนถือกำเนิดขึ้นอย่างเป็นทางการ ตามปฏิญญากรุงเทพฯ (Bangkok declaration) เมื่อ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยมีประเทศผู้ก่อตั้งแรกเริ่ม 5 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2527 บรูไน ก็ได้เข้าเป็นสมาชิก ตามด้วยปี พ.ศ. 2538 เวียดนาม ก็เข้าร่วมเป็นสมาชิก ต่อมาปี พ.ศ. 2540 ลาวและพม่า เข้าร่วม และปี พ.ศ. 2542 กัมพูชา ก็ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก ลำดับที่ 10 ทำให้ปัจจุบันอาเซียนเป็นกลุ่มเศรษฐกิจภูมิภาคขนาดใหญ่ มีประชากร รวมกันเกือบ 600 ล้านคน

จากนั้นในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 9 ที่อินโดนีเซีย เมื่อ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2546 ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้ตกลงกันที่จะจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ

1. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic community: AEC)
2. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-cultural community: ASCC)

3. ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and security community: APSC)

คำขวัญของอาเซียน คือ “One vision, One identity, One community” หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งอัตลักษณ์ หนึ่งประชาคม

เดิมกำหนดเป้าหมายที่จะตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2563 แต่ต่อมาได้ตกลงกันเลื่อนกำหนดให้เร็วขึ้นเป็นปี พ.ศ. 2558 นี้และก้าวสำคัญต่อมาคือการจัดทำปฏิญญาอาเซียน (ASEAN Charter) ซึ่งมีผลใช้บังคับแล้วตั้งแต่เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2552 นับเป็นการยกระดับความร่วมมือของอาเซียนเข้าสู่มิติใหม่ในการสร้างประชาคม โดยมีพื้นฐานที่แข็งแกร่งทางกฎหมายและมืองค์กรรองรับการดำเนินการเข้าสู่เป้าหมายดังกล่าวภายในปี พ.ศ. 2558

อาเซียนได้กำหนดยุทธศาสตร์การก้าวไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่สำคัญดังนี้

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
2. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
3. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
4. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

โดยมีรายละเอียดแยกตามหัวข้อดังนี้

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะทำให้อาเซียนมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น อาเซียนได้ให้ความสำคัญระหว่างกัน เพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายสินค้าเสรีและส่งเสริมเครือข่ายการผลิตในอาเซียน อำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายบุคคล แรงงานฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกสถาบันในอาเซียน โดยการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันของอาเซียน มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ

- 1.1 การเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี
- 1.2 การเคลื่อนย้ายบริการเสรี
- 1.3 การเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี
- 1.4 การเคลื่อนย้ายเงินทุนเสรีขึ้น
- 1.5 การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

ณ ปัจจุบัน อาเซียนอยู่ระหว่างปรับประสานมาตรฐานสำหรับสาขาที่มีความสำคัญลำดับแรกในการรวมกลุ่มเศรษฐกิจ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์เกษตร เครื่องสำอาง สินค้าประมง เกษตรกรรม ผลิตภัณฑ์ยาง ผลิตภัณฑ์ไม้ ยานยนต์ วัสดุก่อสร้าง เครื่องมือแพทย์ ยาแผนโบราณ และผลิตภัณฑ์

อาหารเสริม สาขาอาหาร เกษตรและป่าไม้การเป็นตลาดสินค้าและบริการจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายการผลิตในภูมิภาค และเสริมสร้างศักยภาพของอาเซียนในการเป็นศูนย์กลางการผลิตของโลก และเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานโลก โดยประเทศสมาชิกได้ร่วมกันดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของอาเซียน ได้แก่การลด/ ยกเลิกภาษีศุลกากรในอาเซียน การปรับปรุงเรื่องความโปร่งใสทางการค้า การปฏิรูปกฎว่าด้วยถิ่นกำเนิดสินค้าอย่างต่อเนื่อง ทอยยกเลิกอุปสรรคทางการค้าที่มีใช้อยู่ ปรับประสานพิธีการด้านศุลกากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนธุรกรรม เคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี นักลงทุนอาเซียนสามารถลงทุนได้อย่างเสรีในสาขาอุตสาหกรรมและบริการที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเปิดให้เป็นต้น

2. การเป็นภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง ซึ่งตามแผนงานการจัดตั้งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 ประเทศสมาชิกอาเซียนมีพันธะผูกพันที่จะต้องส่งเสริมนโยบายและกฎหมายการแข่งขัน (Competition policy and law: CPL) ในประเทศให้ทั่วถึงภายในปี พ.ศ. 2558 เพื่อที่จะสร้างวัฒนธรรมของการแข่งขันทางธุรกิจที่ยุติธรรมสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของภูมิภาคในระยะยาว เป้าหมายสำคัญของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียน คือ การสร้างภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง มีความเจริญรุ่งเรือง และมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของภูมิภาค โดยมี 5 องค์ประกอบหลัก

2.1 การคุ้มครองผู้บริโภค (Consumer protection) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างชุมชนอาเซียนที่ให้ความสำคัญต่อบุคคล อาเซียนนั้นเป็นที่สนใจมากขึ้นเมื่อผลประโยชน์และสวัสดิการของผู้บริโภคได้รับการพิจารณา โดยการบังคับใช้มาตรการทุกอย่างเพื่อนำไปสู่การรวมตัวทางเศรษฐกิจของภูมิภาค

2.2 ความร่วมมือด้านสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา การสร้างสรรค์การทำธุรกิจและการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา และสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา ถือเป็นแหล่งผลประโยชน์อย่างเปรียบเทียบของกิจการและเศรษฐกิจที่สำคัญ และถือเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของแผนยุทธศาสตร์การแข่งขัน

2.3 ความร่วมมือด้านการขนส่งของอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างระบบการขนส่งให้มีการรวมตัวกันในภูมิภาคอาเซียน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้อาเซียนบรรลุเป้าหมายเขตการค้าเสรีอาเซียน

2.4 ความร่วมมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความแข็งแกร่งและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันในสาขา ICT ลดความแตกต่างทางดิจิทัลในประเทศสมาชิกอาเซียนและระหว่างประเทศสมาชิก ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและ

เอกชนในด้านการรับรู้เรื่อง e-ASEAN ส่งเสริมการเปิดเสรีการค้าผลิตภัณฑ์ ICT การบริการเกี่ยวกับ ICT และการลงทุนเพื่อการสนับสนุน e-ASEAN

2.5 ความมั่นคงด้านพลังงานในอาเซียน วัตถุประสงค์โดยรวมของความร่วมมือนด้านพลังงานในอาเซียน เพื่อส่งเสริมความมั่นคง และความยั่งยืนด้านพลังงานในภูมิภาคอาเซียน โดยคำนึงถึงประเด็นด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม

3. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน ซึ่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน มี 2 องค์ประกอบ

3.1 การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and medium enterprise: SMEs) เพื่อเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคและอนุภูมิภาคของประเทศสมาชิกอาเซียน การให้บริการทางการเงินของธุรกิจ SMEs การจัดทำโครงการส่งเสริมการฝึกปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ ในระดับภูมิภาคเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ และการจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในระดับภูมิภาคเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ประกอบธุรกิจในภูมิภาคอาเซียน

3.2 ความริเริ่มในการรวมกลุ่มของอาเซียน (Initiatives for ASEAN integration: IAI) ความริเริ่มดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดช่องว่างการพัฒนา ทั้งในระดับ SME และเสริมสร้างการรวมกลุ่มของกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม ให้สามารถดำเนินการตามพันธกรณีและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ

4. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก ซึ่งอาเซียนอยู่ในท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเชื่อมต่องานระหว่างกันและมีเครือข่ายกับโลกสูง โดยมีตลาดที่พึ่งพากันและอุตสาหกรรมระดับโลก ดังนั้น เพื่อให้ภาคธุรกิจของอาเซียนสามารถแข่งขันได้ในตลาดระหว่างประเทศ ทำให้อาเซียนมีพลวัตเพิ่มขึ้นและเป็นผู้ผลิตของโลก รวมทั้งทำให้ตลาดภายในยังคงรักษาความน่าดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ อาเซียนจึงต้องมองออกไปนอกภูมิภาคอาเซียนบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก โดยดำเนิน 2 มาตรการ คือ 1) การจัดทำเขตการค้าเสรี (FTA) และความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจอย่างใกล้ชิด (CEP) กับประเทศนอกอาเซียน 2) การมีส่วนร่วมในเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานโลก (ไทยเออีซีต่อทคอม, 2558)

ดังนั้นเมื่อเข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้วนั้นก็ย่อมเปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ในเชิงบวกจะทำให้เศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนเข้มแข็งเป็นประโยชน์ต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและภาคแรงงานในประเทศไทย ในเชิงลบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้นักลงทุนชาวไทยย้ายไปลงทุนในประเทศอื่นได้ง่าย ซึ่งผลต่อการจ้าง

แรงงานไทยภายในประเทศ รวมทั้งการพัฒนาอุตสาหกรรมต่าง ๆ อาจต้องหยุดชะงักลง หรือมีการไปจ้างทำการผลิตในต่างประเทศที่มีค่าแรงงานที่ถูกกว่า (Outsourcing) ซึ่งสามารถกระทำได้ง่าย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานอาเซียนมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลเรื่องแรงงานในประเทศอาเซียน

ปัจจุบันอาเซียนประกอบด้วยประเทศสมาชิก 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ บรูไน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา เวียดนาม และพม่า มีประชากรรวมกันในปี 2554 ประมาณ 600 ล้านคน โดยประเทศที่มีประชากรมากที่สุดคือ อินโดนีเซีย มีประชากรรวมกันประมาณ 242 ล้านคน หรือร้อยละ 40.5 ของจำนวนประชากรของประเทศในอาเซียนทั้งหมด รองลงมาคือ ฟิลิปปินส์ มีจำนวนประชากรประมาณ 94 ล้านคน (ร้อยละ 15.9) ส่วนไทยมีจำนวนประชากรอยู่ในลำดับที่ 4 มีจำนวนประชากรประมาณ 69 ล้านคน (ร้อยละ 11.6) ส่วนประเทศที่มีจำนวนประชากรน้อยที่สุดคือ บรูไน มีจำนวนประชากรเพียง 0.4 ล้านคน (ร้อยละ 0.1) ซึ่งเมื่อพิจารณาในด้านตลาดสินค้าและบริการแล้ว อาเซียนถือว่าเป็นตลาดขนาดใหญ่และมีศักยภาพที่จะเติบโตมากขึ้นในอนาคต เห็นได้จากจำนวนประชากรของอาเซียนที่สูงเกือบ 600 ล้านคน และจำนวนประชากรอาเซียนยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี

กำลังแรงงานของประเทศในอาเซียน

เมื่อพิจารณากำลังแรงงานของประเทศในอาเซียน พบว่า ในปี พ.ศ. 2554 อาเซียนมีกำลังแรงงานทั้งหมดประมาณ 303 ล้านคน ซึ่ง อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ เป็นประเทศที่มีจำนวนกำลังแรงงานมากที่สุดตามลำดับ กล่าวคือ อินโดนีเซีย มีจำนวนกำลังแรงงานประมาณ 117 ล้านคน หรือร้อยละ 38.6 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในอาเซียน รองลงมาคือ เวียดนาม มีจำนวนกำลังแรงงานประมาณ 46 ล้านคน (ร้อยละ 15.3) ส่วนไทยอยู่ในลำดับที่ 4 มีจำนวนกำลังแรงงานประมาณ 39 ล้านคน (ร้อยละ 13.0) ส่วนประเทศที่มีกำลังแรงงานน้อยที่สุดคือบรูไน มีจำนวนเพียง 0.2 ล้านคน (ร้อยละ 0.1)

เมื่อพิจารณาในแง่ของกำลังแรงงาน พบว่า อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ เป็นประเทศที่มีขนาดกำลังแรงงานใหญ่ที่สุดตามลำดับ ส่วนไทยมีกำลังแรงงานที่ใหญ่เป็นอันดับ 4 ในอาเซียน จุดนี้อาจเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งสำหรับประเทศไทย เนื่องจากประเทศคู่แข่งในอาเซียนมีศักยภาพในการดึงดูดการลงทุนจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นมากกว่า และหากว่านโยบายการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานของรัฐบาลไทยก่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นอย่างมากของต้นทุนแรงงาน (เช่น กรณีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ค่อนข้างสูง และไม่สะท้อนประสิทธิภาพการผลิตที่แท้จริงของแรงงานไทย) ก็อาจทำให้เกิดการย้ายฐานการผลิตของอุตสาหกรรมจากประเทศไทยไปสู่ประเทศที่มีจำนวนแรงงานมากกว่าและค่าจ้างถูกกว่า

การจ้างงานของประเทศในอาเซียน

ด้านการจ้างงานหรือการมีงานทำของประเทศในอาเซียน พบว่า ในปี พ.ศ. 2554 อาเซียน มีการจ้างแรงงานทั้งหมดประมาณ 249 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 95.3 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ในอาเซียนโดยประเทศที่มีการจ้างงานสูงที่สุดคือ อินโดนีเซีย มีการจ้างงานประมาณ 109 ล้านคน รองลงมาคือ เวียดนาม มีการจ้างงานประมาณ 45 ล้านคน ส่วนไทยอยู่ในลำดับที่ 3 มีการจ้างงานประมาณ 39 ล้านคน และประเทศที่มีการจ้างน้อยที่สุดคือ บรูไน มีการจ้างงานเพียง 0.19 ล้านคน หากพิจารณาการจ้างงานต่อกำลังแรงงานของแต่ละประเทศแล้ว พบว่า ไทยมีอัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานมากที่สุด คือร้อยละ 99.3 กล่าวคือ ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีการจ้างงานถึง 99 คน ส่วนอินโดนีเซียซึ่งเป็นประเทศที่มีการจ้างงานมากที่สุดกลับมีอัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานค่อนข้างน้อย คือร้อยละ 93.4 ซึ่งหมายถึง ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีการจ้างงาน 93 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าอินโดนีเซียยังมีจำนวนแรงงานที่ว่างงานค่อนข้างสูง ซึ่งอาจเนื่องมาจากการมีกำลังแรงงานในช่วงเยาวชนหรือวัยเริ่มต้นทำงานหรือผู้ที่มีอายุ 15-20 ปี อยู่ในระดับสูง ส่วนบรูไนที่มีจำนวนประชากรและการจ้างงานน้อยที่สุดในอาเซียน หากพิจารณาอัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานแล้วพบว่า มีอัตราการจ้างงานร้อยละ 97.3 กล่าวคือ ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีการจ้างงาน 97 คน ซึ่งถือว่า มีอัตราการจ้างงานที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับอินโดนีเซียที่มีจำนวนประชากรและกำลังแรงงานสูงที่สุดในอาเซียน

ตารางที่ 2-3 รายได้ต่อคนอาเซียน ปี พ.ศ. 2553 และ ปี พ.ศ. 2558 (กรมอาเซียน, 2558)

สัญชาติ	2553	2558
สิงคโปร์	43,929	54,460
บรูไน	29,915	36,855
มาเลเซีย	8,262	12,551
ไทย	4,735	7,130
อินโดนีเซีย	3,023	5,465
ฟิลิปปินส์	2,014	2,692
เวียดนาม	1,238	1,872
ลาว	1,045	1,657
กัมพูชา	731	1,206
พม่า	715	1,005

การว่างงานของประเทศในอาเซียน

การว่างงานของประเทศในอาเซียน พบว่า ในปี พ.ศ. 2554 อาเซียนมีจำนวนแรงงานที่ว่างงานทั้งหมดประมาณ 14 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.7 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในอาเซียน โดยประเทศที่มีจำนวนแรงงานว่างงานสูงที่สุดคือ อินโดนีเซีย มีจำนวนแรงงานว่างงานประมาณ 7.7 ล้านคน รองลงมาคือ ฟิลิปปินส์ มีจำนวนแรงงานว่างงานประมาณ 2.8 ล้านคน ส่วนไทยอยู่ในลำดับที่ 5 มีจำนวนแรงงานว่างงานประมาณ 0.23 ล้านคน ส่วนประเทศที่มีแรงงานว่างงานน้อยที่สุดคือ บรูไน มีจำนวน 5,368 คนเท่านั้น

หากพิจารณาถึงอัตราการว่างงานของประเทศในอาเซียน พบว่า ฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย มีอัตราการว่างงานค่อนข้างสูง คือ ร้อยละ 7.0 และ 6.6 ตามลำดับ กล่าวคือ ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีการว่างงานประมาณ 7 คน และ 6 คน ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่าฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียยังมีการจ้างงานไม่เต็มที่ แสดงว่ายังมีกำลังแรงงานเหลืออีกจำนวนมากที่มีโอกาสรองรับการจ้างงานทั้งในภาคอุตสาหกรรม การบริการ หรือภาคเกษตร รวมทั้งมีโอกาสเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศอีกเป็นจำนวนมาก ต่างจากไทยที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด ซึ่งหมายความว่าประเทศไทยมีการจ้างงานได้อย่างเต็มที่แล้ว เห็นได้จากการมีอัตราการว่างงานเพียง 0.7 เท่านั้น (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2552)

สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในอาเซียน

จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้า-ออกของประเทศในอาเซียน

จากการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้า-ออกของประเทศในอาเซียน พบว่า ในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้า-ออก จำนวนประมาณ 19.5 ล้านคน โดยมีการเคลื่อนย้ายออกมากกว่าการเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ มีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศประมาณ 12.8 ล้านคน และมีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานภายในประเทศประมาณ 6.7 ล้านคน โดยประเทศที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากที่สุดได้แก่ ฟิลิปปินส์ มีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้าย 4.7 ล้านคน รองลงมาคือ มาเลเซีย มีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้าย 3.8 ล้านคน อินโดนีเซีย มีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้าย 2.6 ล้านคน เวียดนามและสิงคโปร์มีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายใกล้เคียงกันคือ 2.2 ล้านคน ส่วนไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานประมาณ 1.9 ล้านคน และประเทศที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานน้อยที่สุดคือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเพียง 3.8 แสนคน

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเทศแล้ว สามารถจำแนกการเคลื่อนย้ายของแรงงานได้ 2 ประเภท คือ ประเทศผู้นำเข้าแรงงาน และประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ประเทศผู้นำเข้าแรงงาน คือ ประเทศที่พึ่งพาแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก อาจเนื่องมาจากแรงงานภายในประเทศ

ไม่เพียงพอ หรือมีความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน หรือเป็นประเทศที่มีปัจจัยดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามา เช่น ระดับค่าจ้างและเงินเดือน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพ เป็นต้น ซึ่งประเทศที่เป็นผู้นำเข้าแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ ไทย และ บรูไน ตามลำดับ โดยมาเลเซียมีการนำเข้าแรงงานมากที่สุด ทั้งนี้ทั้งนั้นเนื่องจากการพัฒนาประเทศที่เป็นไปอย่างรวดเร็วจึงส่งผลให้มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เช่นเดียวกับสิงคโปร์ ที่มีการนำเข้าแรงงานอย่างต่อเนื่องสำหรับไทย การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้มีแรงงานต่างชาติดอพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และกัมพูชา มาทำงานในไทยเป็นจำนวนมาก ทำให้ไทยเปลี่ยนจากประเทศที่เป็นผู้ส่งออกแรงงานสุทธิ ซึ่งเป็นผลจากการส่งออกแรงงานไปยังกลุ่มประเทศทางตะวันออกกลางรวมไปถึงประเทศอื่น ๆ ในเอเชียมาเป็นประเทศที่นำเข้าแรงงานสุทธิแทนตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 เมื่อจำนวนแรงงานต่างค่าที่เข้ามาทำงานสูงขึ้นกว่าจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานนอกประเทศ (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554)

สถานการณ์แรงงานฝีมือที่จะมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีในปี พ.ศ. 2558

การเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบในปี พ.ศ. 2558

โดยจะมีการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ หรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียน ได้อย่างเสรี ถือเป็นการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนที่สำคัญ โดยกลุ่มสมาชิกอาเซียนได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน หรือ Mutual recognition arrangements: MRAs เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียน ได้อย่างเสรี ปัจจุบันมีข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (MRAs) ทั้ง 7 สาขา คือ แพทย์ (Medical practitioners) ทันตแพทย์ (Dental practitioners) พยาบาล (Nursing services) สถาปัตยกรรม (Architectural services) การสำรวจ (Surveying qualifications) นักบัญชี (Accountancy services) และวิศวกรรม (Engineering services) ส่วนสาขาอื่น ๆ ยังอยู่ระหว่างการพิจารณา ซึ่งนักวิชาชีพดังกล่าว หากมีความสามารถและมีคุณสมบัติผ่านตามเงื่อนไขของแต่ละประเทศกำหนด ก็จะสามารถไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียน ได้อย่างสะดวกขึ้น (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศภายในอาเซียนนั้นมียู่แล้ว โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในภูมิภาคอาเซียนส่วนใหญ่จะเป็นการตอบสนองภาวะขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทาง และเป็นการเคลื่อนย้ายไปยังประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานสูงกว่า หลังจากนี้ไปเมื่อทำการเปิดประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการการเคลื่อนย้ายแรงงานจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธานินทร์ สิวราภรณ์สกุล (2556) ได้วิจัย เรื่อง ผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพ จากการย้ายถิ่นของแรงงานอาเซียนเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษาเครือข่ายบริการสุขภาพเครือข่ายที่ 4 ได้มีข้อค้นพบว่าส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวพม่า กัมพูชา และ ลาว เข้ามาประกอบอาชีพที่หลากหลาย ทั้งภาคเกษตร/ ประมง ภาคการก่อสร้าง การผลิตในโรงงาน อุตสาหกรรม การค้าปลีก/ค้าส่ง ภาคธุรกิจให้บริการ การขนส่ง ภาคครัวเรือนและบริการชุมชน เหตุผลของการอพยพส่วนใหญ่คือ หลีกหนีความยากจน ส่วนด้านสุขภาพของแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เจ็บป่วยด้วยโรคอุจจาระร่วงร้ายแรงมากที่สุด ถัดมาคือ มาลาเรีย ไข้ไม่ทราบสาเหตุ ปวดควม และไข้เลือดออก เมื่อสรุปผลการเสียชีวิตพบว่า แรงงานข้ามชาติเสียชีวิตเพราะโรคไม่ติดเชื้อสูงสุด รองลงมาคืออุบัติเหตุ (โดยเฉพาะจากการทำงาน) โรคติดเชื้อ และสุดท้ายการฆาตกรรม หรือฆ่าตัวตาย ตามลำดับ อุปสรรคด้านการมารับบริการสุขภาพคือการลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย การไม่ได้รับการขึ้นทะเบียน

สวัสดิ์ศรี จิระประเสริฐกุล (2556) ได้วิจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่ม โลจิสติกส์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานในสายโลจิสติกส์ 1-3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานมาจากการได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ และต้องทำงานแข่งกับเวลา การมีโอกาสติดต่อประสานงานกับต่างประเทศอยู่เสมอ ทำให้ได้พัฒนาทักษะด้านภาษา และการสื่อสาร การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ประกันชีวิต-สุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ชุคยูนิฟอร์ม เป็นต้น การที่ผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำ และให้คำชี้แจงในการปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหา การมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการมีเพื่อนร่วมงานในแผนกให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ปาริฉัตร ติโลกะวิชัย (2556) ได้วิจัยแนวโน้มการเคลื่อนย้ายวิชาชีพพยาบาลไทยหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ตัดสินใจไม่เคลื่อนย้ายคือมีความพึงพอใจในความมั่นคงของงานในปัจจุบัน เช่น การบรรจุเป็นข้าราชการ ดังนั้นใน ส่วนของผู้บริการ โรงพยาบาลหรือรัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนผู้จบการศึกษาวิชาชีพพยาบาล โดยเมื่อเข้าทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลควรมีนโยบายจะถูกรับรองเป็นข้าราชการแทนการเป็น ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำ เนื่องจากเป็นที่ทราบกันดีว่าลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำ ซึ่งอาจเป็นแนวทางหนึ่งที่ดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพคุณภาพดียังคงทำงานในประเทศไทย และเป็น การป้องกันภาวะแรงงานมีคุณภาพออกนอกประเทศ

ปุลณรัตน์ พิมพะชนะพูนพร (2556) ได้วิจัยการศึกษาปัจจัยการลาออกของพนักงานบริษัท เอ็ม.เอ็ม.ซี ทูลส์ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราการความเสี่ยงของการลาออกของพนักงานคือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัย เพศของพนักงาน ไม่มีอิทธิพลต่ออัตราการเสี่ยงที่พนักงานลาออก ปัจจัยด้านอายุพนักงาน มีอิทธิพลต่ออัตราการเสี่ยงที่พนักงานจะลาออก กล่าวคือ อายุของพนักงานมีส่วนและอัตราการเสี่ยงต่อการลาออกของพนักงานเป็น 0.979 เท่า คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงาน มีอัตราการเสี่ยง 97.7 % ซึ่งน้อยกว่าอยู่ร้อยละ 2.3 ปัจจัย ระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่ออัตราการเสี่ยงที่พนักงานลาออก ปัจจัย ระดับตำแหน่งพนักงาน ไม่มีอิทธิพลต่ออัตราการเสี่ยงที่พนักงานลาออก

จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ (2555) ได้วิจัยปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมมีระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน และมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แล้วพบว่า ระดับการเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิตและด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับมีระดับการเท่าเทียมกันในระดับสูง ส่วนระดับการเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเท่าเทียมกันโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงในรูปแบบเชิงเส้นและทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิลาสินี สัตยราชา (2555) ได้วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วยด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในทุกด้าน ส่วนปัจจัยสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจและการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน

ธิดารัตน์ เป็รื่องกระโทก (2555) ได้วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอ็กเซคทีฟฟริคชั่น แมททีเรียล จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานของฝ่ายผลิตที่มีต่อปัจจัยองค์กรอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านบุคคลภายในองค์กร รองลงมาคือด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านวัตถุประสงค์ขององค์กร ความคิดเห็นของพนักงาน ฝ่ายผลิตที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ สภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางเวลาการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย การตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านปัจจัยที่เป็น แรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด รองลงมาคือ ด้านเศรษฐศาสตร์และด้านพฤติกรรมตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตแตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันพนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และภูมิลำเนาแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกจากงานด้านพฤติกรรม ด้านเศรษฐศาสตร์ และด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าด้านพฤติกรรม ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีบุตรมีมากกว่าพนักงานที่เป็นหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานและ ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน ปัจจัยองค์ทุกด้าน ได้แก่ด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านกระบวนการวิธีปฏิบัติงาน ภายในองค์กร ด้านบุคคลภายในองค์กร และด้านวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่มีผลต่อการตัดสินใจ ลาออกจากงานของพนักงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัยมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต ปัจจัยองค์ด้านกระบวนการวิธีปฏิบัติงานภายในองค์กร และด้านบุคคลภายในองค์กรมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านภาพ แวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัยและด้านสภาพแวดล้อมทางเวลาการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน

เอกพันธ์ สีนสกุลวัฒน์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติ ชาวพม่า ได้ข้อสรุปว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ระดับปานกลางในด้านการได้รับความดูแลจากภาครัฐด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสาธารณสุข ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความเป็นอยู่ ด้านความเสมอภาค และสิทธิทางสังคม นอกจากนี้แรงงานส่วนใหญ่ยังพึงพอใจที่จะอาศัยและทำงานในประเทศไทยเนื่องจากสภาพ ความเป็นอยู่ในประเทศไทยดีกว่า ดังนั้นจึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะว่ารัฐบาลไทยควรจะมีนโยบาย ที่ชัดเจนในการจัดการกับแรงงานพม่า

ธานีชตรา สลักจิตร (2554) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์ฟิวล อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก จากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยย่อย ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสรุปว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ปัจจัยด้านความสำเร็จ และความรับผิดชอบมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ อันเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในปัจจัยดังกล่าวนี้และต้องการแสดงความสามารถของตนในการทำงานจนงานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงและได้รับการมอบหมายการรับผิดชอบในงานเป็นแรงจูงใจมีผลทำให้การลาออกลดลง ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน อีกด้านคือปัจจัยธำรงรักษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก จากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ๆ เรียงลำดับความสำคัญคือ ด้านรายได้ในการทำงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานเป็นอันดับแรก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านบริษัทและนโยบาย การบริหาร และด้านบรรยากาศในการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ทุกปัจจัยธำรงรักษาส่งผลกับการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ใกล้ชิดกับพนักงานและมีผลต่อความเป็นอยู่มากที่สุด ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน โดยปัจจัยธำรงรักษาจะส่งผลกับสิ่งแวดล้อมของงานและเป็นตัวป้องกันความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองปัจจัยนี้อย่างเพียงพอแล้วจะมีการลาออกลดลง

ณปภัช นาคเจือทอง (2552) ได้วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8 อายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.8 และต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.5 สมรส คิดเป็นร้อยละ 41.3 หม้าย คิดเป็นร้อยละ 2.8 หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.3 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1.3 มีระดับการศึกษามัธยม 6/ ปวช./ หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือ ปวส./ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 26.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.5 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน

ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 53.5 เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 21.8 และส่วนใหญ่มีอายุงานปัจจุบัน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 อายุงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจูนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.23 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการของบริษัทในเขตอุตสาหกรรมโรจนะได้เป็นอย่างดี หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงจากผู้ประกอบการ โดยตรงและจากการสัมภาษณ์พนักงาน นอกจากนี้ บริษัท ๆ ต่าง ๆ ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการปรับปรุง หรือแก้ไขปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูนด้านต่าง ๆ และในการทำ วิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยให้ครอบคลุมนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ ให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด และกระจายไปสู่ภูมิภาคของประเทศไทย และควรทำ ทุก ๆ ปี

ศิริรัตน์ ทวีการ ไถ (2551) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการทุ่มเทในการทำงานของบริษัท วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า การได้รับคำชมเชย ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานมากขึ้น การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีความกล้าคิดกล้าทำมากยิ่งขึ้น การบริหารจากผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม ความเหมาะสมของสวัสดิการ การรับรู้ การประชาสัมพันธ์ ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย ในทิศทางตรงกันข้ามกับความทุ่มเทในการทำงาน

สมหมาย สราญจิตร (2551) ได้วิจัยเรื่องความต้องการด้านการศึกษาของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จังหวัดสิงห์บุรี ได้ข้อสรุปว่าความต้องการด้านการศึกษาของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความต้องการด้านการศึกษาเพื่อปรับปรุงชีวิตครอบครัวดีขึ้นอยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการศึกษาเพื่อปรับปรุงชุมชนที่ตนอยู่อาศัยและการศึกษาด้านอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาถึงแนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการสำรวจ (Survey research method) เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดในเรื่อง การกำหนด ประชากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานระดับไม่มีทักษะชาวกัมพูชาทุกประเภท ทั้งในส่วนแรงงานทั่วไป แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม และอื่น ๆ ที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

เนื่องจากไม่สามารถทราบจำนวนชาวกัมพูชาแน่นอนได้ จึงใช้วิธีการคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรและกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 25-26)

$$n = \frac{z^2}{4e^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง

z แทน ค่ามาตรฐานที่ระดับความเชื่อมั่น ที่ผู้ศึกษากำหนดไว้ คือ 95%

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้

โดยกำหนดให้ ค่าความคลาดเคลื่อน $0.05 = 5\%$ มีการเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างวิจัยเท่ากับ 385 ตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดพื้นที่ในการรวบรวมข้อมูลเป็นภายในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง คัดเลือกผู้ตอบโดยใช้วิธี Purposive sampling ด้วยการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ชุด โดยแจกแบบสอบถามตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น บริษัท โรงงานอุตสาหกรรม ตลาด ร้านอาหาร ชุมชน เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended question) และแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended question) และแบ่งโครงสร้างแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวนคำถามทั้งหมด 8 ข้อ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Closed-ended question) ที่มีการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าแน่นอนแล้ว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-list) แบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (Best answer)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 8 ข้อ โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Closed-ended question) ที่มีการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าแน่นอนแล้ว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-list) แบบเลือกคำตอบมีทั้งเลือกได้เพียงคำตอบเดียว (Best answer) และเลือกได้หลายคำตอบ (Multiple-answer)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Closed-ended question) ที่มีการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าแน่นอนแล้ว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-list) แบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (Best answer) และเลือกได้หลายคำตอบ (Multiple-answer)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับเหตุผลในการย้ายงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 14 ข้อ โดยให้แสดงความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบบ Interval scale มี 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ กำหนดค่าปัจจัยตามระดับสำคัญ ดังนี้

ระดับความมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความมาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความน้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มักใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด โดยมีการจัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

นำมาแบ่งเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (คะแนน) 4.21-5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด หรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย (คะแนน) 3.41-4.20	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มาก หรือเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย (คะแนน) 2.61-3.40	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง หรือไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย (คะแนน) 1.81-2.60	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อย หรือไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย (คะแนน) 1.00-1.80	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามแบบปลายเปิดให้จำนวน 5 คำถามผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลถึง

เหตุผลในการย้ายงานพร้อมทั้งคำอธิบายประกอบ

วิธีการที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้กรรมการที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) โดยนำไปให้ผู้ชำนาญการจำนวน 3 ท่าน

จากนั้นนำไปทดสอบ (Pretest) โดยทดลองเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) (Cronbach, 1951) โดยการสำรวจและค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามนี้ ได้ออกมา 0.66 ขึ้นไป ถือได้ว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ จากนั้นนำแบบสอบถามนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้

1. ด้านเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.952
2. โบนัสประจำปี มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.909
3. อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.902
4. ด้านการทำงานล่วงเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.898
5. ด้านสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.906

6. ด้านการเปิดประชาคมอาเซียน เคลื่อนย้ายแรงงานเสรี มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.901
7. ด้านเชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมอาเซียน ทำงานต่างประเทศ รายได้เพิ่ม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.903
8. ด้านเชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมอาเซียน ประเทศสมาชิกอาเซียนมีเทคโนโลยี และอุปกรณ์การทำงานที่ดีกว่าประเทศของตน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.900
9. ด้านเชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมอาเซียน ทำงานที่ต่างประเทศ มีคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าประเทศของตน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.912
10. ด้านเชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมอาเซียน ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินดีขึ้นกว่าประเทศของตน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.901
11. ด้านเชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมอาเซียน จะมีความเสมอภาคและสิทธิทางสังคมเพิ่มขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.903
12. ด้านปรับตำแหน่งงานที่ดีขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.904
13. ด้านพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.915
14. ด้านได้มีโอกาสไปทำงานที่ประเทศอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.899
ค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.915

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจครั้งนี้ได้ให้ผู้ช่วยวิจัย จำนวน 3 ท่าน มาเป็นผู้ช่วยแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้อธิบายถึงขั้นตอน และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล อีกทั้งก่อนการเก็บแบบสอบถามทางผู้วิจัยได้อบรมรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามให้กับผู้ช่วยวิจัยในการเก็บแบบสอบถามทั้ง 3 ท่าน พร้อมทั้งให้ผู้ช่วยทั้ง 4 แจกแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลา 15 วัน รวมจำนวน 400 ชุด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุดจากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 400 ชุด โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติความน่าจะเป็น ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการย้ายงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่า t-test สำหรับตัวแปรที่เป็น 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

2. วิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear regression) MRA ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ใช้ค่าสถิติแบบร้อยละ (Percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

2. ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยก้ำจุน การย้ายงาน โดยการกำหนดคะแนนให้แต่ละระดับความสำคัญ และนำค่าเฉลี่ยที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. ใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-test, F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานกับการย้ายงาน และใช้ Multiple linear regression ในการทดสอบผลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนกับการย้ายงาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษา “แนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ในจังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ แรงงานอาเซียน ชาวแกมพูชาระดับที่ไม่มีทักษะที่ทำงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 385 ตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางพร้อมทั้งคำอธิบายและกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลของการวิจัยสามารถสรุปโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในตารางผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ANOVA	หมายถึง	Analysis of Variance
F	หมายถึง	ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (Fisher's F ratio)
P-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน
H_0	หมายถึง	Null hypothesis under test
H_1	หมายถึง	Alternative hypothesis
LSD	หมายถึง	Fisher's least significant difference
M or \bar{X}	หมายถึง	Mean (Arithmetic average)
MS	หมายถึง	Mean square
SD	หมายถึง	Standard deviation
N	หมายถึง	Sample size
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of determination)
Adjusted R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
SS	หมายถึง	Sum of squares
α	หมายถึง	Alpha; Probability of a type I error; Cronbach's index of internal consistency
e	หมายถึง	ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน
*	หมายถึง	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมประมวลผลการวิจัยทางสถิติ ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์เป็นส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการย้ายงาน

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	277	71.9
หญิง	108	28.1
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 และเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	277	71.9
21-25 ปี	223	57.9
26-30 ปี	53	13.8
31-35 ปี	72	18.7
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	8	2.1
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือมีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย	10	2.6
เกษตรกร	25	6.5
พนักงานบริษัท	31	8.1
รับจ้างทั่วไป	319	82.8
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-3 พบว่า แบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 รองลงมา คือ อาชีพ พนักงานบริษัท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และน้อยที่สุด คือ ธุรกิจส่วนตัว ค้าขาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	27	7.0
5,001-10,000 บาท	103	26.8
10,001-15,000 บาท	86	22.3
มากกว่า 15,001 บาท	169	43.9
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และน้อยที่สุดคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	264	68.6
สมรส	103	26.8
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	18	4.6
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และน้อยที่สุดคือ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	355	92.2
ปริญญาตรี	21	5.5
สูงกว่าปริญญาตรี	9	2.3
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 รองลงมาคือ อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และน้อยที่สุดคือ อยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หัวหน้างาน	11	2.9
พนักงานปฏิบัติการ	22	5.7
พนักงานทั่วไป	22	5.7
พนักงานรายวัน	330	85.7
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานปัจจุบันอยู่ในตำแหน่งพนักงานรายวัน จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมาคือ พนักงานทั่วไป และพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4-8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	51	13.2
2-3 ปี	263	68.3
4-5 ปี	52	13.5
6-10 ปี	18	4.7
มากกว่า 10 ปี	1	0.3
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 2-3 ปี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมา มีอายุงาน 4-5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และน้อยที่สุด มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ผลการศึกษารูปได้ว่า แรงงานกัมพูชาระดับไม่มีทักษะในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 71.9 มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี ร้อยละ 57.9 มีอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 82.6 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท ร้อยละ 43.9 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 68.6 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 92.2 ตำแหน่งงานปัจจุบัน ตำแหน่งพนักงานรายวัน ร้อยละ 85.7 มีอายุงาน 2-3 ปี ร้อยละ 68.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ

ตารางที่ 4-9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัทที่ทำงาน เป็นของคนสัญชาติใด

ที่ทำงานเป็นคนสัญชาติใด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไทย	351	91.2
จีน	24	6.2
ญี่ปุ่น	6	1.6
อเมริกา	1	0.2
เกาหลี	3	0.8
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานบริษัทสัญชาติไทย จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 รองลงมาทำงานบริษัทสัญชาติจีน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และน้อยที่สุดทำงานสัญชาติอเมริกา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2

ตารางที่ 4-10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนวันทำงาน	313	81.3
จำนวนสัปดาห์ทำงาน	48	12.5
พนักงานประจำ	24	6.2
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วงจำนวนวันทำงานต่อเดือน จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 รองลงมาจำนวนสัปดาห์ทำงานจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และน้อยที่สุดพนักงานประจำ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

ตารางที่ 4-11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	37	9.6
ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง	245	63.6
10-20 ชั่วโมง/ เดือน	21	5.5
21-30 ชั่วโมง/ เดือน	48	12.5
มากกว่า 30 ชั่วโมง/ เดือน	34	8.8
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนต่ำกว่า 10 ชั่วโมง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาทำงานล่วงเวลาต่อเดือน 21-30 ชั่วโมง

จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และน้อยที่สุดทำงานล่วงเวลาต่อเดือน 10-20 ชั่วโมง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ตารางที่ 4-12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโบนัส

โบนัส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	63	16.3
1 เดือน	296	76.9
2 เดือน	15	3.9
3 เดือน	5	1.3
5 เดือน	1	0.3
มากกว่า 5 เดือน	5	1.3
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีโบนัสประจำปี 1 เดือน จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมาคือ ไม่มีโบนัส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และน้อยที่สุดคือมีโบนัส 5 เดือน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตารางที่ 4-13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่พักอาศัย

ที่พักอาศัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บ้านเช่า	13	3.4
ห้องเช่า	254	66.0
ที่พักชั่วคราว อาทิ ไร่คังงานก่อสร้าง	23	6.0
พักอยู่บ้านนายจ้าง	12	3.1
พักอยู่บ้านญาติ หรือบ้านเพื่อน	83	21.5
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพักที่ห้องเช่า จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมา พักอยู่บ้านญาติหรือบ้านเพื่อน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และน้อยที่สุดพักอยู่บ้านนายจ้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตารางที่ 4-14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามค่าเช่าบ้าน

ค่าเช่าบ้าน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	49	12.7
ต่ำกว่า 500 บาท/เดือน	47	12.2
500-1,000 บาท/เดือน	279	72.5
1,001-2,000 บาท/เดือน	4	1.0
มากกว่า 2,000 บาท/เดือน	6	1.6
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับค่าเช่าบ้านต่อเดือน อยู่ในระดับ 500-1,000 บาท จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาคือ ไม่มีค่าเช่าบ้าน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และน้อยที่สุดคือ ได้รับค่าเช่าบ้านต่อเดือน 1,001-2,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 4-15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามค่ารักษาพยาบาล

ค่ารักษาพยาบาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	332	86.2
ต่ำกว่า 1,000 บาท/เดือน	19	4.9
1,001-2,000 บาท/เดือน	25	6.5
2,001-3,000 บาท/เดือน	2	0.5
มากกว่า 3,000 บาท/เดือน	7	1.9
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีค่ารักษาพยาบาล จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมาคือ ได้รับค่ารักษาพยาบาลต่อเดือน 1,001-2,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และน้อยที่สุดคือ ได้รับค่ารักษาพยาบาลต่อเดือน 2,001-3,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตารางที่ 4-16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวัสดิการ

สวัสดิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่ารักษาพยาบาล	50	4.3
ค่าอาหาร	252	21.9
ค่าเช่าบ้าน	201	17.4
ค่าเล่าเรียน	31	2.7
ค่าเดินทาง	56	4.9
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	32	2.8
รถรับส่ง	263	22.8
เบี้ยขยัน	267	23.2
รวม	1,152	100.0

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสวัสดิการที่ได้จากการทำงานคือ เบี้ยขยัน จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 รองลงมาคือ รถรับส่ง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และน้อยที่สุดคือ ค่าเล่าเรียน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ผลการศึกษารูปได้ว่า แรงงานกัมพูชาระดับไม่มีทักษะในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซิเบอร์ด์ จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทสัญชาติไทย ร้อยละ 91.2 มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วงวันทำงานต่อเดือน ร้อยละ 81.3 มีการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนต่ำกว่า 10 ชั่วโมง ร้อยละ 63.6 มีโบนัสประจำปี 1 เดือนต่อปี ร้อยละ 76.9 มีที่พักอาศัยเป็นแบบห้องเช่า ร้อยละ 66.0 มีค่าเช่าบ้านต่อเดือน 500-1,000 บาท ร้อยละ 72.5 ไม่ได้รับค่าพยาบาลต่อเดือน ร้อยละ 86.2 มีเบี้ยขยันเป็นสวัสดิการที่ได้จากการทำงาน ร้อยละ 23.2

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้าน

ตารางที่ 4-17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภายหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความประสงค์จะทำงานที่ไทยต่อไปอีกกี่ปี

จำนวนปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-3 ปี	55	14.3
4-6 ปี	177	46.0
7-9 ปี	98	25.4
มากกว่า 10 ปี	55	14.3
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความประสงค์อยู่ไทยต่อหลังจากเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นเวลา 4-6 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา มีความประสงค์อยู่ไทยต่อ 7-9 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และน้อยที่สุด มีความประสงค์อยู่ไทยต่อน้อยกว่า 1-3 ปี หรือ มีความประสงค์อยู่ไทยต่อมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

ตารางที่ 4-18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหากมีโอกาสไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนรองจากประเทศไทย ท่านประสงค์ที่จะทำงานที่ประเทศใด

ประเทศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อินโดนีเซีย	24	6.2
มาเลเซีย	93	24.2
ฟิลิปปินส์	30	7.8
สิงคโปร์	103	26.8
บรูไน	24	6.2
เวียดนาม	89	23.1
ลาว	12	3.1

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

ประเทศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พม่า	10	2.6
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความประสงค์จะไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาคือ ประเทศมาเลเซีย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และน้อยที่สุดคือ ประเทศพม่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 4-19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจุบัน
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ ภาษาใดบ้าง

ประเทศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไทย	353	52.0
มาเลเซีย	31	4.6
อินโดนีเซีย	17	2.5
สิงคโปร์	37	5.4
ฟิลิปปินส์	34	5.0
บรูไน	40	5.9
เวียดนาม	23	3.4
พม่า	38	5.6
ลาว	106	15.6
รวม	679	100.0

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศคือภาษาไทย จำนวน 353 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ ภาษาลาว จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และน้อยที่สุดคือ ภาษาอินโดนีเซีย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 4-20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน
ที่ว่ามีผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้ได้บังคับบัญชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	38	9.9
1-3 คน	299	77.7
4-6 คน	24	6.2
7-9 คน	6	1.6
มากกว่า 10 คน	18	4.6
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ มีผู้ได้บังคับบัญชา 1-3 คน
จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7 รองลงมาคือ ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 38 คน คิดเป็น
ร้อยละ 9.9 และน้อยที่สุดคือ มีผู้ได้บังคับบัญชา 7-9 คน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 4-21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหากมีโอกาส
เปลี่ยนงานพิจารณาจากข้อใด

เปลี่ยนงานเพราะเหตุใด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะงาน	219	35.6
ความก้าวหน้าในอาชีพ	162	26.3
นโยบายการบริหาร	118	19.2
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	43	7.0
ความมั่นคงในงาน	44	7.1
ชื่อเสียงของบริษัทที่ร่วมงาน	30	4.9
รวม	616	100.0

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หากต้องเปลี่ยนงานจะพิจารณาคือ
ลักษณะงาน จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในอาชีพ 162 คน
คิดเป็นร้อยละ 26.3 และน้อยที่สุดคือ ชื่อเสียงของบริษัทที่ร่วมงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

ผลการศึกษารูปได้ว่า แรงงานระดับไม่มีทักษะชาวกัมพูชาในเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่หลังจากเปิดประชาคมอาเซียนมีความประสงค์ทำงาน อยู่ที่ประเทศไทยต่อ 4-6 ปี ร้อยละ 46.0 หากมีโอกาสได้ไปทำงานประเทศในอาเซียนประสงค์ ที่จะทำงานที่ประเทศสิงคโปร์รองจากประเทศไทย ร้อยละ 26.8 มีความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 52.0 ตำแหน่งงานที่ทำมีผู้ได้บังคับบัญชา 1-3 คน ร้อยละ 77.7 สาเหตุในการเปลี่ยนงาน พิจารณาจากลักษณะงาน ร้อยละ 35.6

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการย้ายงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายงาน โดยวิธีการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์ การแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายงานโดยใช้หลักเกณฑ์ แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้ (ชิดารัตน์ เปรื่องกระโทก, 2555, หน้า 81; กรรณิการ์ เข้มเม้ง, 2553, หน้า 22)

ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีผลมากที่สุด

ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีผลมาก

ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีผลปานกลาง

ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีผลน้อย

ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ไม่มีผลเลย

โดยการวิเคราะห์จะพิจารณา 3 ด้านตามเหตุผลในการย้ายงาน คือ

1. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน
2. ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
3. ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแรงงานระดับไม่มีทักษะ
ที่มีผลต่อการย้ายงาน ภาพรวม

สาเหตุในการย้ายงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน	2.76	0.83	ปานกลาง	1
2. ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	2.61	0.75	น้อย	3
3. ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ	2.74	0.70	น้อย	2
รวม	2.70	0.69	น้อย	

จากตารางที่ 4-22 ระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีผลต่อการย้ายงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.69 อยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาอันดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีผลต่อการย้ายงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า เหตุผลที่เป็นสาเหตุในการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยองอยู่ในลำดับแรกคือ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.83 อยู่ในระดับ ปานกลาง อันดับสอง คือ ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 อยู่ในระดับ น้อยและอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.75 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียน
ระดับไม่มีทักษะที่มีต่อการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน

การย้ายงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการในรูปแบบ ตัวเงิน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือน	54 (14.0)	58 (15.1)	217 (56.4)	28 (7.3)	28 (7.3)	3.21	1.01	ปาน กลาง	1
2. โบนัสประจำปี	32 (8.3)	53 (13.8)	143 (37.1)	146 (37.9)	11 (2.9)	2.87	0.97	ปาน กลาง	2

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

การย้ายงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการในรูปแบบตัว เงิน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. อัตราการปรับขึ้นเงิน	30 (7.8)	44 (11.4)	88 (22.9)	195 (50.6)	28 (7.3)	2.62	1.03	ปาน กลาง	3
4. การทำงานล่วงเวลา ทำให้รายได้เพิ่ม	29 (7.5)	34 (8.8)	76 (19.7)	234 (60.8)	12 (3.1)	2.57	0.97	น้อย	4
5. สวัสดิการที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน	27 (7.0)	40 (10.4)	66 (17.1)	235 (61.0)	17 (4.4)	2.54	0.98	น้อย	5
รวม						2.76	0.83	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-23 ระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีผลต่อการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.83 คือ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาอันดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีผลต่อการย้ายงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าเงินเดือน เป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.01 อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสอง คือ ด้านโบนัสประจำปี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.97 อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสาม คือ ด้านอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.03 อยู่ในระดับปานกลางอันดับสี่ คือ การทำงานล่วงเวลา ทำให้รายได้เพิ่ม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.97 อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย คือ สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.98 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียน
ระดับไม่มีทักษะที่มีต่อการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การย้ายงาน ด้านการเปิด ประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การเปิดประชาคม อาเซียนทำให้เคลื่อนย้าย แรงงานเสรี	26 (6.8)	43 (11.2)	56 (14.5)	245 (63.6)	15 (3.9)	2.53	0.98	น้อย	4
2. เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคม อาเซียนได้ไปทำงานที่ ต่างประเทศทำให้มีรายได้ เพิ่ม	31 (8.1)	49 (12.7)	172 (44.7)	132 (34.3)	1 (0.3)	2.94	0.89	ปาน กลาง	1
3. เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคม อาเซียนประเทศสมาชิก อาเซียนมีเทคโนโลยีและ อุปกรณ์การทำงานที่ดีกว่า ประเทศของตน	20 (5.2)	55 (14.3)	92 (23.9)	210 (54.5)	8 (2.1)	2.66	0.93	ปาน กลาง	2
4. เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคม อาเซียนจะมีคุณภาพชีวิตดี ขึ้น	24 (6.2)	39 (10.1)	68 (17.7)	242 (62.9)	12 (3.1)	2.53	0.94	น้อย	4
5. การเปิดประชาคม อาเซียนจะมีความปลอดภัย ต่อชีวิตและทรัพย์สินดีขึ้น	17 (4.4)	34 (8.8)	68 (17.7)	260 (67.5)	6 (1.6)	2.74	0.85	น้อย	6
6. เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคม อาเซียนจะมีความเสมอภาค และสิทธิทางสังคมเพิ่มขึ้น	91 (4.9)	41 (10.6)	76 (19.7)	242 (62.9)	7 (1.8)	2.54	0.89	น้อย	3
รวม						2.61	0.75	น้อย	

จากตารางที่ 4-24 ระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีผลต่อการ
ย้ายงานด้านการเปิดประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ
0.75 คือ อยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาอันดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีผลต่อการย้ายงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ด้านการเชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ไปทำงานที่ต่างประเทศทำให้มีรายได้เพิ่ม เป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.89 อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสอง คือ ด้านการเชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประเทศสมาชิกอาเซียนมีเทคโนโลยี และอุปกรณ์การทำงานดีกว่าประเทศของตน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.93 อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสาม คือ ด้านการเชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้มีความเสมอภาคและสิทธิทางสังคมเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.89 อยู่ในระดับน้อย อันดับสี่ คือ ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.98 อยู่ในระดับน้อย การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้มีโอกาสทำงานที่ต่างประเทศจะมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.94 อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเชื่อว่าเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้มีความเสมอภาคและสิทธิทางสังคมเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.85 อยู่ในระดับ

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีต่อการย้ายงาน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

การย้ายงาน ด้านโอกาส สำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปรับตำแหน่งงานที่ดีขึ้น	22 (5.7)	36 (9.4)	72 (18.7)	245 (63.6)	10 (2.6)	2.52	0.91	น้อย	2
2. พัฒนาทักษะ และประสบการณ์ ในการทำงาน	17 (4.4)	36 (9.4)	67 (17.4)	258 (67.0)	7 (1.8)	2.47	0.86	น้อย	3
3. ได้มีโอกาสไปทำงาน ที่ประเทศอื่น ๆ	44 (11.4)	56 (14.5)	233 (60.5)	49 (12.7)	3 (0.8)	3.23	0.84	ปานกลาง	1
รวม						2.74	0.70	น้อย	

จากตารางที่ 4-25 ระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีผลต่อการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 คือ อยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาอันดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีผลต่อการย้ายงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ด้านได้มีโอกาสไปทำงานที่ประเทศอื่น ๆ เป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.84 อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสอง คือ ด้านปรับตำแหน่งงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.94 อยู่ในระดับน้อยและอันดับสุดท้าย คือ ด้านพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.86 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4-26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผลที่ท่านเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

เหตุผล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือน	182	47.27
สวัสดิการ	140	36.36
เดินทางสะดวก	63	16.36
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเหตุผลที่เดินทางเข้ามาประเทศไทย คือ เงินเดือน จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 47.27 รองลงมาคือ สวัสดิการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และน้อยที่สุดคือ เดินทางสะดวก จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36

ตารางที่ 4-27 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผลที่มาทำงานที่นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง

เหตุผล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือน	268	69.61
ที่ทำงานหลากหลาย	117	30.39
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเหตุผลที่มาทำงาน ที่นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง คือ เงินเดือน จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 69.61 และที่ทำงานหลากหลาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 30.39

ตารางที่ 4-28 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อเสนอแนะ ด้านสวัสดิการที่ควรจะได้รับ

สวัสดิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือนประจำ	220	57.14
ค่ารักษาพยาบาล	104	27.01
ประกันสังคม	61	15.84
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการ ที่ควรได้รับ คือ เงินเดือนประจำ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ ค่ารักษาพยาบาล จำนวน 104 คิดเป็นร้อยละ 27.01 และน้อยที่สุดคือ ประกันสังคม จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.84

ตารางที่ 4-29 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผล ที่อยากเปลี่ยนงาน

เหตุผล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือน	276	71.69
การทำงานล่วงเวลา	109	28.31
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเหตุผลที่อยากเปลี่ยนงาน คือ เงินเดือน จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 71.69 และการทำงานล่วงเวลา จำนวน 109 คิดเป็นร้อยละ 28.31

ตารางที่ 4-30 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสิ่งที่รัฐบาลไทย ควรเข้ามาช่วยเหลือแรงงานเรื่องใด

รัฐบาลไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือนประจำ	215	55.84
ประกันสังคม	170	44.16
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4-30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐบาลไทยช่วยเหลือแรงงาน คือ เงินเดือนประจำ จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 55.84 และประกันสังคม จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 44.16

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามเพศของแรงงานอาเซียน

การย้ายงาน	เพศ	n	\bar{X}	SD	t	P-value
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการใน รูปแบบตัวเงิน	ชาย	277	2.70	0.79	-2.00	0.47
	หญิง	108	2.90	0.93		
การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ชาย	277	2.54	0.68	-2.72	0.07
	หญิง	108	2.79	0.86		
โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ	ชาย	277	2.68	0.65	-2.34	0.020
	หญิง	108	2.88	0.80		

จากตารางที่ 4-31 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามเพศของแรงงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่า

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะเพศชายและหญิง มีการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน แตกต่างกัน
2. ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะเพศชายและหญิง มีการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน
3. ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะเพศชายและหญิง มีการย้ายงาน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามอายุของแรงงานอาเซียน

การย้ายงาน	อายุ	n	\bar{X}	SD	t	P-value
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในรูปแบบตัวเงิน	ต่ำกว่า 20 ปี	29	2.79	0.86	2.71	0.030*
	21-25 ปี	223	2.77	0.85		
	26-30 ปี	53	2.79	0.95		
	31-35 ปี	72	2.60	0.60		
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	8	3.60	0.96		
การเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	ต่ำกว่า 20 ปี	29	2.70	0.80	4.99	0.001*
	21-25 ปี	223	2.62	0.75		
	26-30 ปี	53	2.75	0.77		
	31-35 ปี	72	2.40	0.57		
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	8	3.56	0.89		

ตารางที่ 4-32 (ต่อ)

การย้ายงาน	อายุ	n	\bar{X}	SD	t	P-value
โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ	ต่ำกว่า 20 ปี	29	2.73	0.66	3.74	0.005*
	21-25 ปี	223	2.76	0.73		
	26-30 ปี	53	2.79	0.72		
	31-35 ปี	72	2.56	0.53		
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	8	3.50	0.79		

จากตารางที่ 4-32 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามอายุของแรงงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุแตกต่างกัน มีการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน แตกต่างกัน

2. ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีที่มีอายุแตกต่างกันมีการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน

3. ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุแตกต่างกัน มีการย้ายงาน ด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-33

ตารางที่ 4-33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการในรูปแบบตัวเงินจำแนกตามอายุของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี					-0.81
21-25 ปี					-0.83

ตารางที่ 4-33 (ต่อ)

อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
26-30 ปี					-0.81
31-35 ปี					-0.99
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป					

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน น้อยกว่า (0.81) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุ 21-25 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน น้อยกว่า (0.83) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุ 26-30 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน น้อยกว่า (0.81) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุ 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน น้อยกว่า (0.99) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามอายุของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี					-0.85
21-25 ปี				0.21	-0.93
26-30 ปี					-0.91
31-35 ปี		-0.21			-1.15
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป					

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า (0.85) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุ 21-25 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า (0.93) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุ 26-30 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า (0.91) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุ 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า (1.15) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพจำแนกตามอายุของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี					-0.76
21-25 ปี				0.20	-0.73
26-30 ปี					-0.70
31-35 ปี		-0.20			-0.93
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป					

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า (0.76) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุ 21-25 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า (0.73) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุ 26-30 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า (0.70) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุ 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า (0.93) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.3 อาชีพของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

H_0 : อาชีพของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อาชีพของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-36 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามอาชีพของแรงงานอาเซียน

การย้ายงาน	อาชีพ	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในรูปแบบตัวเงิน	ธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย	10	2.76	0.68	1.73	0.142
	เกษตรกร	25	3.17	1.15		
	พนักงานบริษัท	31	2.70	1.05		
	รับจ้างทั่วไป	318	2.73	0.78		
การเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	ธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย	10	2.73	0.74	8.34	0.000*
	เกษตรกร	25	3.22	0.94		
	พนักงานบริษัท	31	2.99	0.89		
	รับจ้างทั่วไป	318	2.52	0.67		
โอกาสสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพ	ธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย	10	2.60	0.84	5.28	0.000*
	เกษตรกร	25	3.20	0.94		
	พนักงานบริษัท	31	3.06	0.92		
	รับจ้างทั่วไป	318	2.67	0.63		

จากตารางที่ 4-31 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามอาชีพของแรงงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่า

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.142 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียน

ระดับไม่มีทักษะที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ไม่แตกต่างกัน

2. ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอาชีพแตกต่างกันมีการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน

3. ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีการย้ายงาน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-37

ตารางที่ 4-37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม อาชีพของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

อาชีพ	ธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย	เกษตรกร	พนักงานบริษัท	รับจ้างทั่วไป
ธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย				
เกษตรกร				0.70
พนักงานบริษัท				0.47
รับจ้างทั่วไป	-0.70	-0.47	-0.60	

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่เป็นเกษตรกร มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มากกว่า 0.70 แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่เป็นการรับจ้างทั่วไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่เป็นพนักงานบริษัทมีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มากกว่า 0.47 แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่เป็นการรับจ้างทั่วไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่เป็นการรับจ้างทั่วไป มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า (0.70) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่ทำธุรกิจส่วนตัวค้าขาย

ตารางที่ 4-38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพจำแนกตาม อาชีพของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

อาชีพ	ธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย	เกษตรกร	พนักงานบริษัท	รับจ้างทั่วไป
ธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย		-0.60		
เกษตรกร	0.60			0.52
พนักงานบริษัท				0.38
รับจ้างทั่วไป		-0.52	-0.38	

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า (0.60) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่เป็นเกษตรกร

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่เป็นเกษตรกร มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่า (0.60) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่เป็นพนักงานบริษัท มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่า 0.38 แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่เป็นการรับจ้างทั่วไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่รับจ้างทั่วไป มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า (0.52) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่เป็นเกษตรกร

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-39 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามรายได้ของแรงงานอาเซียน

การย้ายงาน	อาชีพ	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในรูปแบบตัวเงิน	น้อยกว่า 5,000 บาท	27	2.92	0.92	25.03	0.000
	5,001-10,000 บาท	103	3.12	1.00		
	10,001-15,000 บาท	86	3.02	0.96		
	มากกว่า 15,001 บาท	169	2.38	0.35		
การเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	น้อยกว่า 5,000 บาท	27	3.14	0.87	55.99	0.000
	5,001-10,000 บาท	103	3.11	0.75		
	10,001-15,000 บาท	86	2.70	0.83		
	มากกว่า 15,001 บาท	169	2.17	0.25		
โอกาสสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพ	น้อยกว่า 5,000 บาท	27	3.06	0.91	32.52	0.000
	5,001-10,000 บาท	103	3.05	0.76		
	10,001-15,000 บาท	86	2.97	0.82		
	มากกว่า 15,001 บาท	169	2.38	0.27		

จากตารางที่ 4-39 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามรายได้ของแรงงานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่า

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงินแตกต่างกัน
2. ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้แตกต่างกันมีการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน
3. ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการย้ายงาน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-40

ตารางที่ 4-40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบของตัวเงินจำแนกตาม รายได้ของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

รายได้	น้อยกว่า 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท
น้อยกว่า 5,000 บาท				
5,001-10,000 บาท				-0.54
10,001-15,000 บาท				-0.74
มากกว่า 15,001 บาท				-0.63

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน น้อยกว่า (0.54) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาท

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน น้อยกว่า (0.74) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาท

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน น้อยกว่า (0.63) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาท

ตารางที่ 4-41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
จำแนกตามรายได้ของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

รายได้	น้อยกว่า 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท
น้อยกว่า 5,000 บาท			0.43	0.96
5,001-10,000 บาท			0.40	0.93
10,001-15,000 บาท	-0.43	-0.40		0.52
มากกว่า 15,001 บาท				

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า 0.96 แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาท

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า 0.93 แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาท

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า 0.52 แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาท

ตารางที่ 4-42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้า
ในอาชีพจำแนกตาม รายได้ของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

รายได้	น้อยกว่า 5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท
น้อยกว่า 5,000 บาท				0.67
5,001-10,000 บาท				0.66
10,001-15,000 บาท				0.58
มากกว่า 15,001 บาท				

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า 0.67 แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้น้อยกว่า 15,001 บาท

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้น้อยกว่า 5,001-10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า 0.66 แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้น้อยกว่า 15,001 บาท

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้น้อยกว่า 10,001-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า 0.58 แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้น้อยกว่า 15,001 บาท

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-43 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามสถานภาพของแรงงานอาเซียน

การย้ายงาน	สถานภาพ	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในรูปแบบตัวเงิน	โสด	264	2.58	0.76	13.89	0.000
	สมรส	103	3.09	0.90		
การเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	โสด	17	3.40	0.61	13.89	0.000
	สมรส	264	2.58	0.76		
โอกาสสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพ	โสด	17	3.04	0.61	15.60	0.000
	สมรส	264	2.58	0.76		
	โสด	103	3.06	0.90		
	โสด	17	3.21	0.61		

จากตารางที่ 4-43 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามสถานภาพของแรงงานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่า

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน แตกต่างกัน

2. ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน

3. ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการย้ายงาน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-44

ตารางที่ 4-44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงินจำแนกตาม สถานภาพของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
โสด		-0.45	-0.78
สมรส	-0.56		-0.97
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่			

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน น้อยกว่า (0.78) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน น้อยกว่า (0.97) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

ตารางที่ 4-45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
จำแนกตามสถานภาพของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
โสด		0.22	0.36
สมรส	-0.22		0.13
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่			

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า 0.36 แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า (0.22) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพ โสด

ตารางที่ 4-46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ
จำแนกตาม สถานภาพของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
โสด		0.53	-0.43
สมรส			-0.56
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่			

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า (0.43) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า (0.56) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 1.6 ระดับการศึกษาของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-47 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามระดับการศึกษาของแรงงานอาเซียน

การย้ายงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในรูปแบบตัวเงิน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	355	2.76	0.83	0.58	0.628
	ปริญญาตรี	21	2.80	0.93		
การเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.50	0.76	4.06	0.007
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	355	2.58	0.72		
	ปริญญาตรี	21	2.91	0.90		
โอกาสสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพ	สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.58	0.77	3.71	0.012
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	355	2.72	0.68		
	ปริญญาตรี	21	3.04	0.87		
	สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.38	0.32		

จากตารางที่ 4-47 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการย้ายงาน จำแนกตามสถานภาพของแรงงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบ พบว่า

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.628 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ไม่แตกต่างกัน

2. ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน

3. ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แรงงานอาเซียน

ระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการย้ายงาน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-48

ตารางที่ 4-48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามระดับการศึกษาของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		-0.32	-1.20
ปริญญาตรี	0.32		-0.92
สูงกว่าปริญญาตรี			

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า (1.20) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน น้อยกว่า (0.92) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4-49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการย้ายงาน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพอาเซียนจำแนกตาม ระดับการศึกษาของแรงงานอาเซียนที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		-0.32	-0.94
ปริญญาตรี	0.32		-0.61
สูงกว่าปริญญาตรี			

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า (0.94) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นการย้ายงานด้าน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่า (0.61) แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการย้ายงาน

H_0 : ปัจจัยจูงใจไม่มีผลต่อการย้ายงาน

H_1 : ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการย้ายงาน

ตารางที่ 4-50 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ทดสอบอิทธิพลระหว่างปัจจัยจูงใจกับการย้ายงาน

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized		Standardized	t	P-value	Collinearity	
	coefficients		coefficients			statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.06	0.21		9.58*	0.00		
การย้ายงาน	0.41	0.14	0.15	3.05*	0.00	1.00	1.00
R Square	0.024						
F-ratio	9.30						

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4-50 การทดสอบเงื่อนไขของ MRA พบว่า ปัจจัยการย้ายงาน 2 ประการ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยจูงใจ” กับตัวแปรตาม “การย้ายงาน” มีค่าเท่ากับ 0.024 หรือร้อยละ 2.40 ได้ค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า มีตัวแปรตามขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรตามคือ การย้ายงานกับตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจด้วย MRA ดังตารางที่ 4-46

ตารางที่ 4-51 การวิเคราะห์หัตถิทธิพลระหว่างปัจจัยจูงใจกับการย้ายงานด้วย multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	Unstandardized		Standardized	t	P-value	Collinearity	
	coefficients		coefficients			statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.23	0.20		10.99	0.00*		
1. เงินเดือน	0.22	0.10	0.14	2.22	0.03*	0.58	1.74
2. โบนัส	0.01	0.08	0.01	0.13	0.89	0.64	1.56
3. การทำงาน ล่วงเวลา	0.22	0.05	0.21	4.13	0.00*	0.84	1.19
4. ค่าเช่าบ้าน	-0.16	0.04	-0.19	-3.78	0.00*	0.87	1.15
5. ค่ารักษาพยาบาล	0.43	0.18	0.11	2.41	0.02*	0.95	1.05
R	0.43						
R Square	0.18						
Adjusted R Square	0.17						
F-ratio	16.86						

ตัวแปรตามคือ การย้ายงาน

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแปรตามหรือตัวถูกพยากรณ์ได้แก่ การย้ายงาน ตัวแปรอิสระหรือตัวพยากรณ์ Predictors: Constant ได้แก่ ปัจจัยจูงใจจากตารางที่ 4-46 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับ R Square = 0.18 หรือร้อยละ 18.00 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 หมายความว่า สมการ Regression สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม เท่ากับร้อยละ 18.00 ดังนั้น ซึ่งเมื่อพิจารณาทางด้านของปัจจัยจูงใจแล้ว พบว่า

เงินเดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อ การย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรเงินเดือนมีค่า Beta เท่ากับ 0.14 มีค่า t เท่ากับ 2.22 มีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า เงินเดือน เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การย้ายงาน เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.14 หน่วย

การทำงานล่วงเวลา มีอิทธิพลทางบวกต่อการย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรการทำงานล่วงเวลา มีค่า Beta เท่ากับ 0.21 มีค่า t เท่ากับ 4.13 มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การทำงานล่วงเวลา เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การย้ายงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.21 หน่วย

ค่าเช่าบ้านมีอิทธิพลทางลบต่อการย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรค่าเช่าบ้านมีค่า Beta เท่ากับ -0.19 มีค่า t เท่ากับ -3.78 มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าเช่าบ้าน เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การย้ายงานเปลี่ยนแปลงลดลง 0.19 หน่วย

ค่ารักษาพยาบาล มีอิทธิพลทางบวกต่อการย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรค่ารักษาพยาบาล มีค่า Beta เท่ากับ 0.11 มีค่า t เท่ากับ 2.41 มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่ารักษาพยาบาล เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การย้ายงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.11 หน่วย

ดังนั้น สามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง (Unstandardized) ของ Model นี้คือ

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 2.23 + 0.22 \text{ เงินเดือน}^* + 0.01 \text{ โบนัส} + 0.22 \text{ การทำงานล่วงเวลา}^* - 0.16 \text{ ค่าเช่าบ้าน}^* + 0.43 \text{ ค่ารักษาพยาบาล}^* + e$$

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized) ของ Model นี้คือ

$$\text{Standardized } \hat{Z} = 0.14 \text{ เงินเดือน}^* + 0.21 \text{ การทำงานล่วงเวลา}^* - 0.19 \text{ ค่าเช่าบ้าน}^* + 0.11 \text{ ค่ารักษาพยาบาล}^*$$

เมื่อ \hat{Y} และ \hat{Z} = การย้ายงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อการย้ายงาน มีระดับ R Square= 0.18 หรือร้อยละ 18.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อการย้ายงาน

H_0 : ปัจจัยค่าจ้างไม่มีผลต่อการย้ายงาน

H_1 : ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อการย้ายงาน

ตารางที่ 4-52 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ทดสอบอิทธิพลระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับการย้ายงาน

ปัจจัยค่าจ้าง	Unstandardized		Standardized	t	P-value	Collinearity	
	coefficients		coefficients			statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.96	0.16		18.67	0.00		
การย้ายงาน	-0.54	0.32	-0.08	-1.66	0.10	1.00	1.00
R Square	0.01						
F-ratio	2.77						

จากตาราง 4-52 ผลการทดสอบเงื่อนไขของ MRA พบว่า ปัจจัยการย้ายงาน 2 ประการ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยค่าจ้าง” กับตัวแปรตาม “การย้ายงาน” มีค่าเท่ากับ 0.01 หรือร้อยละ 1.00 ได้ค่า P-value เท่ากับ 0.10 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างไม่มีอิทธิพลต่อการย้ายงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างไม่มีอิทธิพลต่อการย้ายงาน มีระดับ R Square= 0.18 หรือร้อยละ 18.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยเรื่อง “แนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ในจังหวัดระยอง” สรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4-53

ตารางที่ 4-53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานอาเซียนแตกต่างกัน การย้ายงานแตกต่างกัน	✓	
1.1 เพศของแรงงานอาเซียนแตกต่างกัน การย้ายงานแตกต่างกัน	✓	
1.2 อายุของแรงงานอาเซียนแตกต่างกัน การย้ายงานแตกต่างกัน	✓	
1.3 อาชีพของแรงงานอาเซียนแตกต่างกัน การย้ายงานแตกต่างกัน	✓	
1.4 รายได้ของแรงงานอาเซียนแตกต่างกัน การย้ายงานแตกต่างกัน	✓	
1.5 สถานภาพของแรงงานอาเซียนแตกต่างกัน การย้ายงานแตกต่างกัน	✓	
1.6 ระดับการศึกษาของแรงงานอาเซียนแตกต่างกัน การย้ายงานแตกต่างกัน	✓	
2. ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการย้ายงาน	✓	
3. ปัจจัยค้ำจุนมีผลทางต่อการย้ายงาน		✓

จากตารางที่ 4-53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างในการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ายอมรับสมมติฐานการจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการย้ายงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองแตกต่างกัน

2. สมมติฐานปัจจัยจูงใจขององค์การสถานประกอบการมีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการทดสอบพบว่า ยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยปัจจัยด้าน เงินเดือน การทำงานล่วงเวลา ค่าเช่าบ้านและค่ารักษาพยาบาล มีอิทธิพลทางบวกต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

3. สมมติฐานปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการทดสอบพบว่า ไม่ยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยปัจจัยด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลทางลบต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงาน ช่างฝีมือระดับ ไม่มีทักษะ ที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง จำนวน 385 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงาน อาเซียนระดับ ไม่มีทักษะในเขตนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยจิตใจขององค์กรสถานประกอบการในการทำงาน ที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับ ไม่มีทักษะในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบจากปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียน ระดับที่ไม่มีทักษะในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามประเภทเลือกตอบ แบบมาตราส่วนบัญญัติ เรียงลำดับ และมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เนื้อหาของ แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS โดยมีสถิติ ที่เลือกใช้ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Multiple regression analysis

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบ จากการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งสัดส่วน (Proportion) และเก็บข้อมูลตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 71.9 และเพศหญิง ร้อยละ 28.1 มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 20 ปีมากที่สุด ร้อยละ 71.90 รองลงมาเป็น กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-25 ปี ร้อยละ 57.90 มีอาชีพรับจ้างทั่วไปมากที่สุด ร้อยละ 82.80 รองลงมา

เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัท ร้อยละ 8.10 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท มากที่สุด ร้อยละ 43.90 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 26.80 มีสถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 68.60 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 26.80 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.20

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัท องค์กรที่เป็นของคนสัญชาติไทยมากที่สุด ร้อยละ 91.20 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานกับบริษัท องค์กรที่เป็นของคนสัญชาติจีน ร้อยละ 6.20 มีระยะเวลาทำงานส่วนใหญ่ ทำงานเป็นพนักงาน รายวัน มากที่สุด ร้อยละ 81.30 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างทำงานเป็นรายสัปดาห์ ร้อยละ 12.50 มีโบนัส 1 เดือน มากที่สุด ร้อยละ 76.90 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโบนัส ร้อยละ 16.30 มีการทำงานล่วงเวลาต่ำกว่า 10 ชั่วโมงต่อเดือน มากที่สุด ร้อยละ 63.60 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงานล่วงเวลา 21-30 ชั่วโมงต่อเดือน ร้อยละ 12.50 มีค่าเช่าบ้าน 500-1,000 บาทต่อเดือน มากที่สุด ร้อยละ 72.50 รองลงมาเป็น กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีค่าเช่าบ้าน ร้อยละ 12.70 และส่วนใหญ่ ไม่มีค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 86.20

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยก้าจุน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ประสงค์จะทำงาน ต่อที่ประเทศไทยภายหลังจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 4-6 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.0 รองลงมาเป็น กลุ่มตัวอย่างที่ประสงค์จะทำงานต่อที่ประเทศไทยภายหลังจากการเปิดประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน 7-9 ปี ร้อยละ 25.40 มีความประสงค์ที่จะไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ต่อจาก ประเทศไทยมากที่สุด ร้อยละ 26.80 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความประสงค์ที่จะไปทำงาน ที่ประเทศมาเลเซียต่อจากประเทศไทย ร้อยละ 24.20 มีผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 1-3 คน มากที่สุด ร้อยละ 77.70 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา ร้อยละ 9.90 และส่วนใหญ่ อยากรเปลี่ยนงานเพราะสาเหตุจากลักษณะงานมากที่สุด ร้อยละ 35.60 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่เปลี่ยนงานเพราะความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 26.30

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการย้ายงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีผล ต่อการย้ายงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.69 คือ อยู่ในระดับน้อย โดยเมื่อพิจารณาอันดับความคิดเห็นของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีต่อ การย้ายงานจากมากไปหาน้อย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง มีการย้ายงานเนื่องจากต้องการเงินเดือน เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสองคือ ความต้องการ โบนัสประจำปี อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสามคือ อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน ประจำปี อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสี่คือ การทำงานล่วงเวลาทำให้รายได้เพิ่ม อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่นประกันสังคม อยู่ในระดับน้อย

2. ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยโดยแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง มีการย้ายงานเนื่องจากต้องการ ได้มีโอกาสไปทำงานที่ประเทศอื่น ๆ เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสองคือ ความต้องการปรับตำแหน่งที่ดีขึ้น อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

3. ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยโดยแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง มีการย้ายงานเนื่องจากเชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ไปทำงานที่ต่างประเทศทำให้มีรายได้เพิ่ม เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสองคือ เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประเทศสมาชิกอาเซียนมีเทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสามคือ เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้มีความเสมอภาคและสิทธิทางสังคมเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับน้อย อันดับสี่คือ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี อยู่ในระดับน้อย เช่น การเดินทางสะดวก ที่ทำงานที่หลากหลายมากขึ้น เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้มีโอกาสทำงานที่ต่างประเทศจะมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ดีขึ้น อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายอันดับหกคือ เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินดีขึ้น อยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะเพศชายและเพศหญิง มีการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุแตกต่างกัน มีการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยเมื่อนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และมีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่าแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.3 อาชีพของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน
ผลการวิจัยพบว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงินไม่แตกต่างกัน แต่แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะมีการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน โดยเมื่อนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย มีอาชีพเกษตรกร และมีอาชีพพนักงานบริษัท มากกว่าแรงงานที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป รวมทั้งด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยเมื่อนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีอาชีพเกษตรกรพนักงานบริษัทและรับจ้างทั่วไปมากกว่าแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน
ผลการวิจัยพบว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยเมื่อนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท รายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท และรายได้ 10,001-15,000 บาท มีน้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาท

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยเมื่อนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ด้านด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบเงินเดือน ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีน้อยกว่าสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 1.6 ระดับการศึกษาของแรงงานอาเซียนแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการย้ายงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน ไม่แตกต่างกัน แต่แรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะมีการย้ายงานด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยเมื่อนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีน้อยกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจุดใจของสถานประกอบการมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดใจทุกด้าน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส การทำงานล่วงเวลา ค่าเช่าบ้าน และค่ารักษาพยาบาล มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างทุกด้าน ได้แก่ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะในเขตนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของ แรงงานแตกต่างกันมีผลต่อการย้ายงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานอาเซียนระดับ ไม่มีทักษะที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการย้ายงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปของเงินเดือนแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชันชตรา สลักจิตร (2554) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์พิบูล อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า ด้านรายได้ในการทำงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานเป็นอันดับแรก จะเห็นได้จากผลการวิจัย พบว่า แรงงานอาเซียนระดับ ไม่มีทักษะที่มีต่อการย้ายงานส่วนใหญ่ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในรูปตัวเงิน คือ ย้ายงานเนื่องจากต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น สวัสดิการด้านอื่น ๆ ดีขึ้นกว่าองค์กร เดิม แต่ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ไม่มีผลต่อการย้ายงาน โดยตรง อาจเป็นเพราะ แรงงานโดยส่วนใหญ่มีบัตรประจำตัวในการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จึงไม่มีผล ต่อการย้ายงาน รวมทั้งด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่มีผลต่อการย้ายงาน โดยตรง อาจเป็นเพราะแรงงาน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับ ไม่มีทักษะจึงทำงานเพียงเพื่อรายได้เป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงตำแหน่งงานที่ได้รับหรือความก้าวหน้าในสายงานของตน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยจิตใจขององค์กรสถาน ประกอบการในการทำงานที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะในเขตนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ในส่วนของปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตใจทุกด้าน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส การทำงานล่วงเวลา ค่าเช่าบ้าน และค่ารักษาพยาบาล มีผลต่อการย้ายงานของ แรงงานอาเซียนเหตุผลอาจเป็นเพราะจากการวิจัย การย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ อันดับแรกคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบเงินเดือน หมายความว่ารูปแบบรายได้ต่าง ๆ ที่แรงงานได้รับคือปัจจัยสำคัญในการย้ายงานของแรงงานที่ใดมีรายได้ ผลประโยชน์ที่มากกว่ายอม ทำให้แรงงานมีความมุ่งหวังที่จะได้ทำงานในองค์กรสถานประกอบการนั้น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการย้ายงานของ แรงงานอาเซียนระดับที่ไม่มีทักษะในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง

ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จากการวิจัยพบว่าปัจจัยค้ำจุนในทุกด้าน ได้แก่ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผล

ต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียน เหตุผลอาจเป็นเพราะจากผลการวิจัย การย้ายงานของแรงงานอาเซียน อันดับแรกคือ ด้านปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ต้องการเงินเดือนและสวัสดิการในรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนจึงไม่มีผลต่อการย้ายงานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนระดับไม่มีทักษะ ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางแก่ผู้บริหาร บริษัท องค์กร สถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้วางกลยุทธ์ในการบริหารจัดการกับแรงงานอาเซียนดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านเงินเดือน บริษัท องค์กร สถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ควรมีการพิจารณาให้มีการสอบวัดผลเพิ่มเติมก่อนที่จะมีการปรับพิจารณาอัตราเงินเดือน นอกเหนือจากการให้คะแนนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานมีความท้าทายมากขึ้น
2. ด้านโบนัส บริษัท องค์กร สถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ควรมีการพิจารณาให้โบนัสแก่แรงงานที่ไม่ใช่แรงงานไทยเท่าเทียมกันตามผลประกอบการเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคคลกรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป
3. ด้านการทำงานล่วงเวลา บริษัท องค์กร สถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ควรมีการพิจารณาให้มีการทำงานล่วงเวลาตามความเหมาะสมโดยพิจารณาตามปริมาณการผลิต และจำนวนการสั่งซื้อเป็นหลัก
4. ด้านค่าเช่าบ้าน บริษัท องค์กร สถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ควรมีการพิจารณาให้ค่าเช่าบ้านแก่แรงงานที่ไม่ใช่แรงงานไทยเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพ
5. ด้านการรักษาพยาบาล บริษัท องค์กร สถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ควรมีการพิจารณาให้มีการดูแลเรื่องสุขภาพของแรงงานและพิจารณาเรื่องการประกันสุขภาพให้แก่แรงงานที่ไม่ใช่แรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บริษัท องค์กร สถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ควรมีการพิจารณาให้การอบรม ให้ความรู้

เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แก่พนักงานและแรงงานในองค์กรทุกภาคส่วน

2. ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ บริษัท องค์กร สถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ควรมีการพิจารณาให้แรงงานต่างชาติมีโอกาสได้เรียนรู้ อบรมถึงหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน แรงงานอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงแรงงานประเทศอื่น ๆ ที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียน ที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยภายในองค์กรในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียน ที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
4. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร เปรียบเทียบกับการตัดสินใจย้ายงานเพื่อค้นหาเหตุผลและนำไปวางแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยภายในองค์กรในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร เปรียบเทียบกับการตัดสินใจย้ายงาน

บรรณานุกรม

- กฤษณา กิมเล็งจิ๋ว. (2554). ผลกระทบของการเปิดการค้าเสรีอาเซียนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดชลบุรี. *วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 6(2), 91-102.
- กรมการค้าต่างประเทศ. (2557). *มูลค่าการค้าระหว่างประเทศไทยกับประเทศในอาเซียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dft.go.th/>
- กรมอาเซียน. (2558). *รายได้ต่อคนอาเซียน ปี พ.ศ. 2553 และ ปี พ.ศ. 2558*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mfa.go.th>
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมประมง. (2554). *สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คู่มือและสิทธิประโยชน์ข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: กรมประมง.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2555). *แนวโน้มความต้องการแรงงาน ในช่วงปี 2553-2557*. เข้าถึงได้จาก <http://lmi.doe.go.th/index.php/research/26-research18>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *ประชากรกลุ่มตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, คณะวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เจษฎา ปรัชญา. (2554). *ความสัมพันธ์ระดับความต้องการจัดสรรหุ้นให้แก่พนักงานกับทัศนคติต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร บริษัท ยูนิมิต เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวุฒิ บรรณวัฒน์. (2553). *บีไอ ไอเดียธุรกิจลงทุน กระตุ้นเศรษฐกิจภาคตะวันออก*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thairath.co.th/content/eco/98481>
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะพระนครศรีอยุธยา*. การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ไทยเออีซีดอทคอม. (2558). *AEC คืออะไร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thai-aec.com/41#ixzz3lxrVu9eW>

- ธานีชตรา สมัครจิตร์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์ฟิวล อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานินทร์ สีวราภรณ์สกุล. (2556). *ผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพจากการย้ายถิ่นของแรงงานอาเซียนเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษาเครือข่ายบริการสุขภาพเครือข่ายที่ 4*. กรุงเทพฯ: สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงษ์โปลการ.
- ธิดารัตน์ เปรื่องกระโทก. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากรางานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทเอ็กเซคทีฟริคชั่น แมททีเรียล จำกัด จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บริษัท เหมราช ดีเวลลอปเม้นท์. (2557). *นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง*. เข้าถึงได้จาก [http : www.hemaraj.com/](http://www.hemaraj.com/)
- บุศยริน ธนธรวิวัฒน์ และชัยยันต์ เมธานุวัฒน์เดช. (2553). *ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริฉัตร ดีโลกะวิชัย. (2556). *รายงานการวิจัยเรื่องแนวโน้มการเคลื่อนย้ายวิชาชีพพยาบาลไทย หลังการเปิดประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน*. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปุลณรัตน์ พิมพ์ธนะพูนพร. (2556). *วิเคราะห์ความอยู่รอด: การศึกษาปัจจัยการลาออกของพนักงานบริษัท เอ็ม.เอ็ม. ซี ทูลส์ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มอร์ติเมอร์ เฟนเบิร์ก. (2533). *หลักจิตวิทยาการบริหารและการปกครอง*. (กอปรเชษฐ ดัยคานนท์, แปล) กรุงเทพฯ: บัตเตอร์ฟลาย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์ พับลิเคชันส์.

- วิลาสินี สัจจราช. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริรัตน์ ทวีการไธ. (2551). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการทุ่มเทในการทำงานของบริษัทชาวไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์บริการวิชาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2554). *โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหมาย สราญจิตร. (2551). *ความต้องการด้านการศึกษาของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จังหวัดสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- สวัสดิ์ศรี จิระประเสริฐกุล. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2552). *สถานการณ์แรงงานจังหวัดระยอง ไตรมาส 4. ระยอง: สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง*.
- สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง. (2555). *สถิติผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดระยอง แบบ Bottom up ประจำปี 2555 และปริมาณการผลิตผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ประจำปี 2556 Gross Provincial Product Rayong 2012*
- สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง. (2552). *ผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร*. ระยอง: สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง.
- สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง. (2555). *สถิติการจ้างงานแรงงานจังหวัดระยอง*. ระยอง: สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2545). *ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกพันธ์ สีนสกลวัฒน์. (2551). *สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติชาวพม่า*. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Hick, H. G. (2015). *Motivation aspiration achievement*. Retrieved from <https://www.13n>

Sherman, A. W., & Bohlander, G. W. (1992). *Managing human resources* (9th ed.). Cincinnati, Ohio: South-Western.

Yamane, T. (1970). *Statistis: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์นี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ ดร. ศิริเพ็ญ โพธิ์ศรี

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

23 / พ.ย. / 2558

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตอิกมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ในจังหวัดระยอง

ชื่อผู้วิจัย นางสาว ศิริเพ็ญ โพธิ์ศรี

รหัสประจำตัว 56710218

นิสิตหลักสูตร

สาขาการจัดการธุรกิจโลก (GBM รุ่น 3)

หมายเลขโทรศัพท์ 081-8905638...email: siripen.pho@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชนิสรา แก้วสุวรรณศรี



แบบสัมภาษณ์นี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

...../...../..... 2558

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ในจังหวัดระยอง

ชื่อผู้วิจัย นางสาว สิริเพ็ญ โพธิ์ศรี

รหัสประจำตัว 56710218

นิสิตหลักสูตร

สาขาการจัดการธุรกิจโลก (GBM รุ่น 3)

หมายเลขโทรศัพท์ 081-8905638...email :...siripen.pho@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ชนิษฐา แก้วสุวรรณ

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

3. อาชีพ/ ภาณีต
- () ธุรกิจส่วนตัว/สาขา/ ภาณีต/ ภาณีต/ ภาณีต/ ภาณีต
- () เกษตรกร/ วิศวกร
- () พนักงานบริษัท/ บุคลากร/ ภาณีต
- () รับจ้างทั่วไป/ สวัสดิการ/ ภาณีต
4. รายได้/ ภาณีต
- () น้อยกว่า 5,000 บาท/ ภาณีต 5,000 บาท
- () 5,001-10,000 บาท/ ภาณีต 5,001-10,000 บาท
- () 10,001-15,000 บาท/ ภาณีต 10,001-15,000 บาท
- () มากกว่า 15,001 บาท/ ภาณีต 15,001 บาท
5. สถานภาพ/ สวัสดิการ/ ภาณีต
- () โสด/ ภาณีต () สมรส/ ภาณีต
- () หย่าร้าง/ ภาณีต/ ภาณีต
6. ระดับการศึกษา/ ภาณีต
- () ต่ำกว่าปริญญาตรี/ ภาณีต
- () ปริญญาตรี/ ภาณีต
- () สูงกว่าปริญญาตรี/ ภาณีต
7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน/ ภาณีต
- () หัวหน้างาน/ ภาณีต () พนักงานปฏิบัติการ/ ภาณีต
- () พนักงานทั่วไป/ ภาณีต () พนักงานรายวัน/ ภาณีต
8. ปัจจุบันท่านมีอายุงานกี่ปี/ ภาณีต
- () ต่ำกว่า 1 ปี/ ภาณีต 1 ปี () 2-3 ปี/ ภาณีต 2-3 ปี
- () 4-5 ปี/ ภาณีต 4-5 ปี () 6-10 ปี/ ภาณีต 6-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี/ ภาณีต 10 ปี



ขอรับรองว่าเอกสารนี้
ได้รับการแปลโดยเจ้าหน้าที่
ผู้ชำนาญการจากสถาบันภาษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส อกรรจ์เตง)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยบูรพา

14. ปัจจุบันบริษัท/ที่ทำงานของท่านมีค่าเช่าบ้าน/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้หรือไม่?
 ไม่มี/ ฐาน
 ต่ำกว่า 500 บาท/เดือน เกือบ 500 บาท/ไร่
 500-1,000 บาท/เดือน 500-1,000 บาท/ไร่
 1,001-2,000 บาท/เดือน 1,001-2,000 บาท/ไร่
 มากกว่า 2,000 บาท/เดือน เกือบ 2,000 บาท/ไร่
15. ปัจจุบันค่ารักษาพยาบาลที่ได้จากการทำงาน/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้หรือไม่?
 ไม่มี/ ฐาน
 ต่ำกว่า 1,000 บาท/เดือน/ เกือบ 1,000 บาท/ไร่
 1,001 – 2,000 บาท/เดือน 1,001-2,000 บาท/ไร่
 2,001 – 3,000 บาท/เดือน 2,001-3,000 บาท/ไร่
 มากกว่า 3,000 บาท/เดือน เกือบ 3,000 บาท/ไร่
16. ปัจจุบันสวัสดิการที่ได้จากการทำงานมีข้อใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้หรือไม่?
 ค่ารักษาพยาบาล/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้
 ค่าเช่าบ้าน/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้
 ค่าเดินทาง/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้
 รถรับส่ง/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้
 ค่าอาหาร/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้
 ค่าเล่าเรียน/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้
 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้
 เบี้ยขยัน/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้

ส่วนที่ 3 ปัจจัยกำหนด/ วัตถุประสงค์ 3 วัตถุประสงค์

17. ภายหลังจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ท่านประสงค์จะทำงานที่ประเทศไทยต่อไปอีกกี่ปีข้างหน้า/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้หรือไม่?
 1-3 ปี/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้
 4-6 ปี/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้
 7-9 ปี/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้
 มากกว่า 10 ปี/ วัตถุประสงค์ยืมเงินเพื่อใช้หนี้



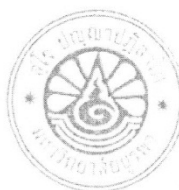
ขอรับรองว่าเอกสารนี้
 ได้รับการแปลโดยเจ้าหน้าที่
 ผู้มีใบอนุญาตจากสถาบันภาษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส ฉกรรจ์แดง)
 ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 4 / ใ้ช้ 4

คำชี้แจง : โปรดหั่นเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีคะแนนตรงกับระดับความสำคัญของท่านมากที่สุด
 วัตถุประสงค์ ✓ คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับ/ สัมพันธ์กับประโยชน์ที่ได้รับ/ สัมพันธ์กับประโยชน์ที่ได้รับ

- 5 คือการให้คะแนน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20
- 4 คือการให้คะแนน มาก คิดเป็นร้อยละ 15
- 3 คือการให้คะแนน ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 10
- 2 คือการให้คะแนน น้อย คิดเป็นร้อยละ 5
- 1 คือการให้คะแนน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5

ให้ท่านบอกเหตุผลที่เป็นสาเหตุในการย้ายงาน ๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ๖. ๗. ๘. ๙. ๑๐. ๑๑. ๑๒. ๑๓. ๑๔. ๑๕. ๑๖. ๑๗. ๑๘. ๑๙. ๒๐.	ระดับความสำคัญ ๑-๕				
	5	4	3	2	1
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน/ ประกันสุขภาพ และสวัสดิการอื่นที่เกี่ยวข้อง					
22. เงินเดือน/ ประกันสุขภาพ					
23. โบนัสประจำปี/ ประกันชีวิต					
24. อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี/ สวัสดิการอื่นที่เกี่ยวข้อง					
25. การทำงานล่วงเวลา ทำให้รายได้เพิ่ม/ การฝึกอบรม/ การพัฒนาตนเอง					
26. สวัสดิการที่ ได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน/ สวัสดิการอื่นที่เกี่ยวข้อง					
การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน/ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
27. การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี/ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี/ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี					

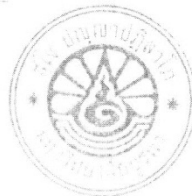


ขอรับรองว่าเอกสารนี้
 ได้รับการแปลโดยเจ้าหน้าที่
 ผู้มีใบอนุญาตจากสถาบันภาษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา

(Signature)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส ฉกรรจ์แดง)
 ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยบูรพา

<p>28. เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้มีโอกาสไปทำงานที่ต่างประเทศจะมีรายได้เพิ่มขึ้น/ ជឿជាក់ថា ពេលដែលធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន នឹងមានឱកាសបានធ្វើការនៅបរទេស ដែលអាចជួយបង្កើនប្រាក់ចំណូលបន្ថែមទៀត</p>					
<p>29. เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประเทศสมาชิกอาเซียนมีเทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานที่ดีกว่าประเทศของตน/ ជឿជាក់ថា ពេលដែលធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន ប្រទេសដែលជាសមាជិកអាស៊ាន គេមានបច្ចេកវិទ្យានិងឧបករណ៍ធ្វើការងារទាន់សម័យជាងនៅប្រទេសរបស់ខ្លួន</p>					
<p>30. เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้มีโอกาสไปทำงานที่ต่างประเทศจะมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าประเทศของตน/ ជឿជាក់ថា ពេលដែលធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន ធ្វើអោយមានឱកាសបានធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ជាហេតុនាំអោយមានគុណភាពជីវិតនិងការរស់នៅកាន់តែប្រសើរឡើងជាងនៅប្រទេសរបស់ខ្លួន</p>					
<p>31. เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินดีขึ้นกว่าประเทศของตน/ ជឿជាក់ថា ពេលដែលធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន ធ្វើអោយមានសុវត្ថិភាពចំពោះអាយុជីវិតនិងទ្រព្យសម្បត្តិកាន់តែប្រសើរជាងប្រទេសរបស់ខ្លួន</p>					
<p>32. เชื่อว่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะมีความเสมอภาคและสิทธิทางสังคมเพิ่มขึ้น/ ជឿជាក់ថា ពេលធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន នឹងធ្វើអោយមានភាពស្មើភាពគ្នា និងមានសិទ្ធិក្នុងសង្គមកាន់តែច្រើនឡើង</p>					
<p>โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ/ ឱកាសរីកចំរើនក្នុងអាជីពការងារ</p>					
<p>33. ปรับตำแหน่งงานที่ดีขึ้น/ ផ្លាស់ប្តូរតំណែងការងារកាន់តែប្រសើរឡើង</p>					
<p>34. พัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน/ អភិវឌ្ឍជំនាញ និងបទពិសោធក្នុងការងារ</p>					



ขอรับรองว่าเอกสารนี้
 ได้รับการแปลโดยเจ้าหน้าที่
 ผู้มีใบอนุญาตจากสถาบันภาษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา

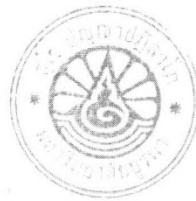
(Signature)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส भवราวังเดง)
 ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยบูรพา


40. ท่านคิดว่ารัฐบาลไทยควรเข้ามาช่วยเหลือแรงงาน ในเรื่องอะไรมากที่สุด เพราะอะไร โปรดให้ข้อมูล/ เล่าถึง
คิดตามฐาภิบาลคุณใดบุคคลใดคุณผู้เขียนด้วยหลักการแบบทฤษฎีสังฆะอันต์? ๒๕๕๕

.....

.....



ขอรับรองว่าเอกสารนี้
ได้รับการแปลโดยเจ้าหน้าที่
ผู้มีใบอนุญาตจากสถาบันภาษา
มหาวิทยาลัยบูรพา



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรัส อกรรณต์เตง)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ก
ผลการตรวจสอบอักษรวิสุทธิ

2/6/2016

อักษรวิสุทธิ์

Plagiarism Checking Report

Created on Feb 6, 2016 at 14:12 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
178268	Feb 6, 2016 at 14:12 PM	56710218@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	แนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดในจังหวัดระยอง 11.doc	Completed	100%

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	People's Expectations Towards Municipal Nachaliang, in Preparation to the ASEAN Community.	นาง ชาสีสา ทองสุข	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	1.07 %

Match Details

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

เก็ลชกรมผลัดกัณฑ์ย่างผลัดกัณฑ์ขำไมยอนย่นด่วลคอกสร้างเครื่องมือเพย
ยาแผนโบราณและผลัดกัณฑ์อาหารเสริมสาขาอาหารเกษตรและป่าไมการเป็น
ตลาดสินค้าและบริการเดียวจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายการผลิตใน
ภูมิภาคและเสริมสร้างศักยภาพของอาเซียนในการเป็นศูนย์กลางการผลิตของ
โลกและเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานโลกโดยประเทศสมาชิกได้ร่วมกัน
ดำเนินมาตรการต่างๆที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของอาเซียนได้แก่
การลดยกเลิกภาษีศุลกากรในอาเซียนการปรับปรุง

เรื่องความโปร่งใสทางการค้าการปฏิรูปกฎว่าด้วยถิ่นกำเนิดสินค้าอย่างต่อเนื่อง
ทยอยยกเลิกอุปสรรคทางการค้าที่มีภาษีปรับประสานพิธีการด้านศุลกากรให้
เป็นมาตรฐานเดียวกันและง่ายขึ้นซึ่งจะช่วยลดต้นทุนธุรกรรมเคลื่อนย้าย
แรงงานฝีมือเสรีในกลุ่มอาเซียนสามารถลงทุนได้อย่างเสรีในสาขา
อุตสาหกรรมและบริการที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเปิดให้เป็นต้น 2 การเป็นภูมิ
ภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันสูงตามแผนงานการจัดตั้งของประชาคม
เศรษฐกิจอาเซียนภายในปี 2558 ประเทศสมาชิกอาเซียนมีพันธะ

ลดช่องว่างการพัฒนาทั้งในระดับ SME และเสริมสร้างการรวมกลุ่มของกัมพูชา
ลาวพม่าและเวียดนามให้สามารถดำเนินการตามพันธกรณีและเสริมสร้างความ
สามารถในการแข่งขันของอาเซียนรวมทั้งเพื่อให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุก
ประเทศได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ 4 การเป็นภูมิภาคที่มี
การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกอาเซียนอยู่ในท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มี
การเชื่อมต่อระหว่างกันและมีเครือข่ายกับโลกสูงโดยมีตลาดที่พึ่งพากันและ
อุตสาหกรรมระดับโลกตั้งขึ้นเพื่อให้

ภาคธุรกิจของอาเซียนสามารถแข่งขันได้ในตลาดระหว่างประเทศ
ทำให้อาเซียนมีพลวัตเพิ่มขึ้นและเป็นผู้ผลิตของโลกรวมทั้งให้ตลาด

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ความเข้มแข็งของกลไกสถาบันในอาเซียนการเป็นตลาดและฐานการผลิต
เดียวกันของอาเซียนมี 5 องค์ประกอบหลักคือ 1) การเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี 2
) การเคลื่อนย้ายบริการเสรี 3) การเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี 4) การเคลื่อนย้าย
เงินทุนเสรีขึ้น 5) การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีทั้งนี้อาเซียนได้กำหนด 12
สาขาอุตสาหกรรมสำคัญลำดับแรกอยู่ภายใต้ตลาดและฐาน-การผลิตเดียวกัน
ของอาเซียนได้แก่เกษตรประมงผลิตภัณฑ์ยางผลิตภัณฑ์ไม้สิ่งทอและเครื่อง
นุ่งห่มอิเล็กทรอนิกส์ยานยนต์การขนส่งทางอากาศสุขภาพe-ASEANท่องเที่ยว
และโลจิสติกส์รวมทั้งความร่วมมือในสาขาอาหารเกษตรและป่า
ไม้ 16.4.1.2 การเป็นตลาดสินค้าและบริการเดียวจะช่วยสนับสนุนการพัฒนา
เครือข่ายการผลิตในภูมิภาคและเสริมสร้างศักยภาพของอาเซียนในการเป็น
ศูนย์กลางการผลิตของโลกและเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานของโลกโดย
ประเทศสมาชิกได้ร่วมกันดำเนินมาตรการต่างๆที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถ
แข่งขันของอาเซียนได้แก่ยกเลิกภาษีศุลกากรให้หมดไปทยอยยกเลิกอุปสรรค
ทางการค้าที่มีภาษีปรับประสานพิธีการด้านศุลกากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
และง่ายขึ้นซึ่งจะช่วยลดต้นทุนธุรกรรมเคลื่อนย้ายแรงงาน

ภาษีศุลกากรให้หมดไปทยอยยกเลิกอุปสรรคทางการค้าที่มีภาษีปรับ
ประสานพิธีการด้านศุลกากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและง่ายขึ้นซึ่งจะช่วยลด
ต้นทุนธุรกรรมเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในกลุ่มอาเซียนสามารถลงทุน
ได้อย่างเสรีในสาขาอุตสาหกรรมและบริการที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเปิดให้
เป็นต้น 16.2 การเป็นภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันเป้าหมายสำคัญ
ของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียนคือการสร้างภูมิภาคที่มีความ
สามารถในการแข่งขันสูงมีความเจริญรุ่งเรืองและมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ
ภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันมี 6 องค์ประกอบหลัก
ได้แก่ 16.2.1 นโยบายการแข่งขัน 16.2.2 การคุ้มครองผู้บริโภค 16.2.3 สิทธิใน
ทรัพย์สินทางปัญญา (IPR) 16.2.4 การพัฒนาโครงสร้างพื้น
ฐาน 16.2.5 มาตรการด้านภาษี 16.2.6 พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ 50 16.3 ประเทศ
สมาชิกอาเซียนมีข้อผูกพันที่จะนำกฎหมายและนโยบายการแข่งขันมาบังคับใช้
ภายในประเทศเพื่อทำให้เกิดการแข่งขันที่เท่าเทียมกันและสร้างวัฒนธรรมการ
แข่งขันของภาคธุรกิจที่เป็นธรรมนำไปสู่การเสริมสร้างการขยายตัวทาง
เศรษฐกิจในภูมิภาคในระยะยาว 16.4 การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทาง
เศรษฐกิจที่เท่าเทียม

เขียน(Initiatives for ASEAN Integration : IAI) ความริเริ่มดังกล่าวมีจุดมุ่ง
หมายเพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทั้งในระดับ SME และเสริมสร้างการรวมกลุ่ม
ของกัมพูชาลาวพม่าและเวียดนามให้สามารถดำเนินการตามพันธกรณีและ
เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนรวมทั้งเพื่อไม่ประเทศ
สมาชิกอาเซียนทุกประเทศได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มทาง
เศรษฐกิจ 16.5 การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกอาเซียน
อยู่ในท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเชื่อมต่อระหว่างกันและมีเครือข่ายกับโลก
สูงโดยมีตลาดที่พึ่งพากันและอุตสาหกรรมระดับโลกตั้งขึ้นเพื่อให้ภาคธุรกิจ
ของอาเซียนสามารถแข่งขันได้ในตลาดระหว่างประเทศทำให้อาเซียนมีพลวัต
เพิ่มขึ้นและเป็นผู้ผลิตของโลกรวมทั้งทำให้ตลาดภายในยังคงรักษาความน่า
ดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศอาเซียนจึงต้องมองออกไปนอกภูมิภาคอา
เซียนบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกโดยดำเนิน 2 มาตรการคือ 16.5.1 การจัด
หาเขตการค้าเสรี(FTA) และความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจอย่างใกล้ชิด(CEP
) กับประเทศนอกอาเซียน 16.5.2 การมีส่วนร่วมในเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานโลก
อีกทั้งให้มีการเร่งรัดการดำเนินงานรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในกลุ่มอาเซียนทาง
ด้านการค้า

การเข้ากับเศรษฐกิจโลกอาเซียนอยู่ในท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเชื่อม
ต่อระหว่างกันและมีเครือข่ายกับโลกสูงโดยมีตลาดที่พึ่งพากันและ

2/6/2016

อภิขราวิสุทธิ์

ภายใต้งค์กรรักษาความน่าเชื่อถือการลงนามจากต่างประเทศอาเซียนจึงต้องมอง
ออกไปนอกภูมิภาคอาเซียนบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกโดยดำเนิน 2
มาตรการคือ 1 การจัดทำเขตการค้าเสรี FTA และความเป็นหุ้นส่วนทาง
เศรษฐกิจอย่างใกล้ชิด CEP กับประเทศนอกอาเซียน 2 การมีส่วนร่วมในเครือ
ข่ายห่วงโซ่อุปทานโลกโรงงาน

อุตสาหกรรมระดับโลกดังนั้นเพื่อให้อาชีพธุรกิจของอาเซียนสามารถแข่งขัน
ได้ในตลาดระหว่างประเทศทำให้อาเซียนมีพลวัตเพิ่มขึ้นและเป็นผู้ผลิตของ
โลกรวมทั้งทำให้ตลาดภายในยังคงรักษาความน่าเชื่อถือการลงนามจากต่าง
ประเทศอาเซียนจึงต้องมองออกไปนอกภูมิภาคอาเซียนบูรณาการเข้ากับ
เศรษฐกิจโลกโดยดำเนิน 2 มาตรการคือ 16.5.1 การจัดทำเขตการค้าเสรี (FTA
) และความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจอย่างใกล้ชิด (CEP) กับประเทศ
นอกอาเซียน 16.5.2 การมีส่วนร่วมในเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานโลกอีกทั้งให้มี
การเร่งรัดการดำเนินงานรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในกลุ่มอาเซียนทางด้านการค้า
การบริการการลงทุนแรงงานและเงินทุนโดยสำคัญดังนี้ 16.5.2.1 ด้านสินค้า: มุ่ง
ลดภาษีสินค้าของประเทศสมาชิกเดิมให้เป็น 0% ภายในปี 2553 (ค.ศ. 2010)
) และมุ่งลดภาษีสินค้าของประเทศสมาชิกใหม่ปี 2558 (ค.ศ. 2015) รวมทั้ง
ยกเลิกมาตรการ (Non-Tariff Barriers : NTBs) โดยเร็วตลอดจน