

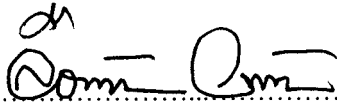
แนวโน้มนการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรมในประชาคมอาเซียน:  
กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด

ฉวีวรรณ ทองคร่ำ

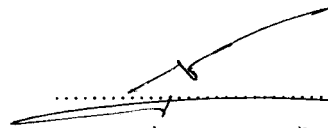
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มิถุนายน 2558  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

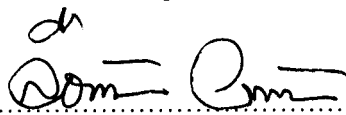
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ ฉวีวรรณ ทองคร่ำ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา  
ได้

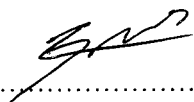
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

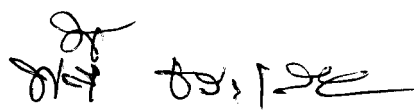
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.กิจชุต ไกรवास)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่...15...เดือน...มิถุนายน...พ.ศ....2558.....

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรม ในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเล็คติกา (ประเทศไทย) จำกัด สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่าน ที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างยิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษา และได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำให้ความรู้ ความคิดเห็นในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.กฤษฏา นันทเพ็ชร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลา ที่ผู้วิจัยเข้ารับการศึกษ ซึ่งความรู้ที่ได้รับนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ เป็นอย่างมาก

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากวิศวกร บริษัท ซีเล็คติกา (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่าน ที่กรุณากรอกแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และได้ผล การศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางที่จะช่วยให้อาสาสมัครประกอบการตัดสินใจในการเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ จากใจจริง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจอัน สำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 8 ที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมา

ณวิวรรณ ทองคร้า

56930010: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: การเคลื่อนย้ายแรงงาน/ แรงงานวิศวกรรม/ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน/

วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด

ฉวีวรรณ ทองคร่ำ: แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรม

ในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด (DECISION-  
MAKING TRENDS IN ENGINEERING WORKFORCE MOBILITY IN ASEAN ECONOMIC  
COMMUNITY: A CASE STUDY OF ENGINEERS AT CELESSTICA (THAILAND) LTD.)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ลือชัย วงษ์ทอง, ปร.ด. 105 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง “แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรม  
ในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์  
ประการแรกเพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา  
(ประเทศไทย) จำกัด ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน  
ของวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส  
ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน/ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้  
ในการศึกษามีทั้งสิ้น 265 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่  
การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(SD) ในการบรรยายคุณลักษณะของข้อมูล และใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์  
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง

ผลการศึกษา พบว่า ทั้งด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี  
ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับทางสังคม โดยภาพรวม พบว่า วิศวกรแนวโน้มการตัดสินใจ  
เดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด  
อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้ วิศวกร ๗ มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน  
ในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า  
วิศวกร ๗ มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก  
เป็นอันดับที่ 2 และผู้วิจัย พบว่า แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน  
พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน  
ในกลุ่มประชาคมอาเซียน ระยะเวลาที่คาดว่าจะเดินทางไปทำงานในอีกกี่ปีข้างหน้า  
อยู่ระหว่าง 3-4 ปี ข้างหน้า ประเทศที่ต้องการเดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ ประเทศสิงคโปร์

56930010: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: DECISION-MAKING IN ENGINEERING WORKFORCE  
MOBILITY/ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY/ ENGINEERS AT  
CELESSTICA (THAILAND) LTD.

CHAWIWAN TONGKRAM: DECISION-MAKING TRENDS IN ENGINEERING  
WORKFORCE MOBILITY IN ASEAN ECONOMIC COMMUNITY: A CASE STUDY OF  
ENGINEERS AT CELESSTICA (THAILAND) LTD. ADVISORY COMMITTEE: LUECHAI  
WONGTHONG, Ph.D. 105 P. 2015.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining decision-making trends in work mobility in ASEAN Economic Community (AEC) among engineers, working for Celestica (Thailand) Ltd. Also, this study attempted to compare their decision-making trends in work mobility as classified by gender, age, marital status, educational degree, work experience/ work length, and amount of monthly income. The subjects participating in this study were 265 engineers. The statistical tests used to analyze the collected data descriptively included frequency, percentage, means, and standard deviation. Also, to compare the differences between means, t-test and one-way ANOVA were operated.

The results of this study revealed that the level of decision-making trends in work mobility in ASEAN Economic Community (AEC) among engineers, working for Celestica (Thailand) Ltd. was found at a high level. Specifically, the factor in relation to income affected their decision at the highest level, followed the factor relating to job advancement. Also, it was shown that the majority of the subjects were more likely to move to work in ASEAN countries in the next 3-4 years. Finally, the country for which they were most likely to work was Republic of Singapore.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ.....	11
ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น.....	16
การย้ายถิ่นข้ามชาติในบริบทของการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน.....	22
แนวคิดความต้องการแรงงาน.....	25
ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	30
ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น.....	33
แนวคิดการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.....	37
ข้อมูลกฏบัตรสังคมอาเซียน.....	40
ข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญาองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ.....	43
การเคลื่อนย้ายเสรีในบริบทของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.....	47
ข้อมูลเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม.....	49

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
เกณฑ์การแปลผล.....	66
4 ผลการวิจัย.....	67
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน ในกลุ่มประชาคมอาเซียน.....	69
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน.....	78
5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
สรุปผลวิจัย.....	89
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	95
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	100
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	105

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แหล่งที่มาของตัวแปร..... 7
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 63
3	ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 67
4	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทาง ไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านรายได้..... 69
5	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทาง ไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ..... 70
6	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทาง ไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านเทคโนโลยี..... 72
7	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทาง ไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านสวัสดิการ..... 73
8	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทาง ไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านการยอมรับทางสังคม..... 74
9	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทาง ไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน..... 75
10	จำนวน ค่าร้อยละ แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน..... 76
11	เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม จำแนกตามเพศ..... 78
12	เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม จำแนกตามอายุ..... 80
13	เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 81
14	เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด..... 83
15	เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน/ อายุงาน..... 85



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16	เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 86
17	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 88

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ทฤษฎีปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูดของลี (Lee's push-pull theory).....	17
3 จุดศูนย์กลางของอุปสงค์และอุปทานในระบบตลาด.....	27

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า “อาเซียน” ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยปัจจุบัน มีประเทศสมาชิกทั้งสิ้น 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหพันธรัฐมาเลเซีย สหภาพพม่า บรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และราชอาณาจักรกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการจัดตั้งเพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจให้กับประชาชนในอาเซียนให้มีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กรอบโครงสร้างกลไกการดำเนินงานของอาเซียนแบ่งออกเป็น 3 เสาหลัก รองรับ การดำเนินงานสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่

1. ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community หรือ APSC) ความมั่นคงและเสถียรภาพทางการเมืองเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนจึงเป็นเสาหลักความร่วมมือ 1 ใน 3 เสาหลัก ที่เน้นการรวมตัวของอาเซียนเพื่อสร้างความมั่นใจในเสถียรภาพ และสันติภาพในภูมิภาค เพื่อให้ประชาชนในอาเซียนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และปราศจากภัยคุกคามด้านการทหาร และภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น ปัญหายาเสพติด และปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) ท้ามกลางบริบททางเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนระหว่างประเทศที่มีการแข่งขันสูง อันส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับตัวเองเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากระบบเศรษฐกิจโลก รวมถึงการรวมกลุ่มการค้ากันของประเทศต่าง ๆ อาทิ สหภาพยุโรป และเขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุ่งให้เกิดการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) มีเป้าหมายให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง สังคมที่เอื้ออาทร

และแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน โดยมีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ระบุอยู่ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ ซึ่งประกอบด้วย ความร่วมมือใน 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนามนุษย์ (Human development) การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social welfare and protection) สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social justice and rights) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental sustainability) การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Building and ASEAN identity) การลดช่องว่างทางการพัฒนา (Narrowing the development gap)

สำหรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN economy community: AEC) มีวัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายเสรีทั้งสินค้า การบริการ แรงงาน ทักษะฝีมือ การเงิน และการลงทุนตามหลักเศรษฐกิจแบบมุ่งเน้นตลาด (Market-oriented economy) โดยกลุ่มประเทศสมาชิกได้มีการจัดทำแผนงานในเชิงบูรณาการในด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 เรื่อง คือ

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน โดยมีแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ รวมทั้งการบริการ สินค้า การลงทุน และเงินลงทุน โดยที่ผู้บริโภคมียช่องทางในการเลือกสรรสินค้าและบริการได้อย่างหลากหลาย รวมถึงประชาชนในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนสามารถเดินทางในอาเซียนได้อย่างเสรีมากขึ้น

2. การเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันทางเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีการกำหนดนโยบายที่เป็นการช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจ เช่น การคุ้มครองผู้บริโภค การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา การแข่งขันทางการค้า การค้าอิเล็กทรอนิกส์ นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

3. การพัฒนาทางเศรษฐกิจให้กับประเทศสมาชิกกลุ่มอาเซียนให้มีความเท่าเทียมกัน โดยพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การเพิ่มความสามารถของผู้ประกอบการในอาเซียน โดยมีโครงการร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

4. การบูรณาการเศรษฐกิจของกลุ่มสมาชิกเพื่อให้เข้ากับเศรษฐกิจโลก เป็นการสอดประสานเศรษฐกิจของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจของประเทศอื่น ๆ เพื่อให้มีนโยบายร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในปัจจุบัน คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญเนื่องจากเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติที่แต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนยึดถือและปฏิบัติยังไม่สอดคล้องกับการเปิดเสรีภาคแรงงาน

เท่าที่ควร เนื่องจากมีข้อจำกัดเฉพาะแรงงานฝีมือตามที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงการย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในประชาคมอาเซียน (Mobility of Professions in ASEAN Community) ใน 8 สาขาวิชาชีพเท่านั้น ได้แก่

1. วิชาชีพที่เกี่ยวกับการรักษา หรือการแพทย์ (Medical services)
2. วิชาชีพที่เกี่ยวกับทันตกรรม (Dental services)
3. วิชาชีพพยาบาล (Nursing services)
4. วิชาชีพด้านวิศวกรรม (Engineering services)
5. วิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม (Architectural services)
6. วิชาชีพเกี่ยวกับการสำรวจ หรือนักสำรวจ (Surveying qualification)
7. วิชาชีพบัญชี (Accountancy services)
8. วิชาชีพด้านการโรงแรม และการท่องเที่ยว (Hotel services and tourism)

ทั้งนี้ หากบุคลากรใน 8 สาขาอาชีพดังกล่าว มีความสามารถและผ่านเกณฑ์ตามเงื่อนไขของแต่ละประเทศกำหนดไว้ ก็จะสามารถเข้าไปทำงานและเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศได้อย่างเสรีตามข้อตกลงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามข้อตกลงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น ยังมีกรอบเฉพาะแรงงานฝีมือ (Skilled labour) เท่านั้น ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายกันตามปกติอยู่แล้ว สำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานในอนาคต นอกเหนือจากกลุ่มวิชาชีพทั้ง 8 วิชาชีพที่มีการทำข้อตกลงการยอมรับร่วมทางด้านแรงงาน (MRAs) อาจจะมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความสะดวกของการเคลื่อนย้ายที่มีผลมาจากการเปิดเสรีแรงงานตามกรอบข้อตกลง AEC และการขยายข้อตกลงการยอมรับร่วมทางด้านแรงงาน (MRAs) ที่ครอบคลุมสาขาอื่น ๆ ที่เป็นที่ต้องการของตลาดอาเซียน ดังนั้น ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในแต่ละประเทศมีความต้องการทางด้านแรงงานไม่เหมือนกัน ซึ่งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือตามกรอบข้อตกลง AEC จึงมีทั้งผลกระทบด้านบวกและผลกระทบด้านลบ ดังนี้ (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

ผลกระทบด้านบวก คือ สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือได้ เนื่องจากจะมีแรงงานต่างชาติที่มีฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศได้สะดวกมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการแข่งขันมากขึ้น ส่วนผลกระทบด้านลบ คือ แรงงานฝีมือไทยในสาขาวิชาชีพที่สำคัญและขาดแคลน รวมทั้งใน 8 สาขาวิชาชีพ ที่ได้ทำข้อตกลง MRAs ร่วมกัน อาจถูกแย่งงานหรือลดบทบาทในการทำงานลง รวมทั้งการเข้ามาทดแทนของแรงงานที่มีค่าตอบแทน ที่ต่ำกว่าไทย เพราะข้อจำกัดเรื่องทางภาษา และค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากัน

ของแต่ละประเทศ ซึ่งจะก่อให้เกิดการขาดแคลนบุคลากร และบุคลากรวิชาชีพบางส่วนของไทย จะมีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมากขึ้น

บริษัท ซีเลชติกา จำกัด เป็นบริษัทในกลุ่มธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีสาขาอยู่ทั่วโลก โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศแคนาดา ซีเลชติกา รับผิดชอบสินค้าในกลุ่มชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ทางการสื่อสาร โทรคมนาคม อุปกรณ์ทางการแพทย์ ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ด้านอากาศยาน ให้กับลูกค้าชั้นนำระดับโลก สำหรับสาขาประเทศไทยนั้น บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด เป็นสาขาที่ใหญ่ที่สุดในเอเชีย มีศูนย์เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สุดในภูมิภาค ซีเลชติกา รับผิดชอบงานด้านวิศวกรรมและงานบริการด้านวิศวกรรมให้กับลูกค้า รับผิดชอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ทางการสื่อสาร โทรคมนาคม ให้บริการห้องปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์ เป็นบริษัทที่เป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีระดับโลก มีทีมวิศวกรที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิศวกรรม อยู่เป็นจำนวนมาก ปัจจุบันบริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 5,396 คน และมีวิศวกรทั้งหมด 745 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2557)

ดังนั้น ผลกระทบจากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงส่งผลกระทบต่อบริษัทที่มีบุคลากรในสาขา วิศวกรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งบริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีบุคลากรวิศวกร ในสัดส่วนที่สูงมาก ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานหรือบุคลากรเป็นประเด็นหนึ่งที่มีความสนใจ เป็นอย่างมาก นั่นคือ หากวิศวกรในบริษัทมีความต้องการที่จะเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศ สมาชิกอาเซียนหลังจากการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้น โดยทำการศึกษาในประเด็น ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับ ทางสังคม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบริษัทในด้านการขาดแคลนวิศวกรผู้เชี่ยวชาญงาน ถึงแม้จะมีการรับ วิศวกรใหม่เข้ามาทดแทนก็ยังคงมีการฝึกอบรมต่าง ๆ อีกมากเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพทดแทนบุคลากรที่สูญเสียไปได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ตามข้อตกลงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## สมมติฐานการวิจัย

1. วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน
2. วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน
3. วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน
4. วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน
5. วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงาน/ อายุงานต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน
6. วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรมในประชาคมอาเซียนในสาขาวิชาชีพวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ในประเด็นด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับทางสังคม

### ขอบเขตด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

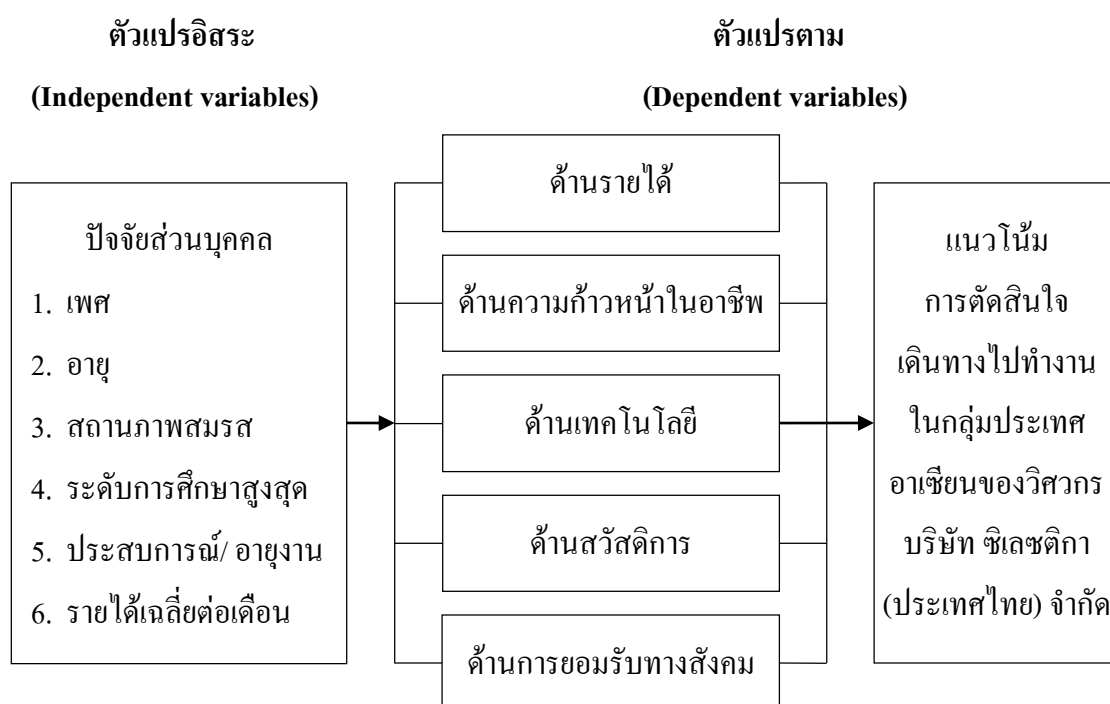
การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรการวิจัย คือ วิศวกรที่ทำงานในบริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 745 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2557) กลุ่มตัวอย่าง คือ วิศวกร จำนวน 261 คน โดยคิดจากสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

### ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้อยู่ในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาค้นคว้าทฤษฎีการย้ายถิ่น ปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูด (Lee's push-pull theory) ของ Lee (n.d. อ้างถึงใน วิลาสินี สัตบุรุษ, 2555) ทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่นของ Sjaastad (n.d. อ้างถึงใน พชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจย้ายถิ่น แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาศึกษาในประเด็นด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับทางสังคม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ตารางที่ 1 แหล่งที่มาของตัวแปร

ตัวแปร	แหล่งอ้างอิงของตัวแปร
1. ด้านรายได้	<p>1. ทฤษฎีการย้ายถิ่น ปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูดของ Lee (n.d. อ้างถึงใน วิลาลินี สัตยราชา, 2555) กล่าวว่า รายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</p> <p>2. ทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่นของ Sjaastad (n.d. อ้างถึงใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) กล่าวว่า การย้ายถิ่นเกิดจากการตัดสินใจในระดับปัจเจกชน โดยการตัดสินใจเน้นให้ผู้ย้ายถิ่นได้รับประโยชน์สูงสุดจากการย้ายถิ่น คือ รายได้</p> <p>3. ยูวดี สุปิยะและวนิดา พลเดช (2557) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน</p> <p>4. ปาริฉัตร ดิโลกะวิชัย (2556) กล่าวว่า ปัจจัยผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียน ได้แก่ รายได้และสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น</p>
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	<p>1. ทฤษฎีการย้ายถิ่น ปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูดของ Lee (n.d. อ้างถึงใน วิลาลินี สัตยราชา, 2555) กล่าวว่า ความต้องการได้รับตำแหน่งงานที่ดีขึ้น เมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทยเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</p> <p>2. ยูวดี สุปิยะและวนิดา พลเดช (2557) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน</p> <p>3. ปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูดของ Lee (n.d. อ้างถึงใน ศุภชัย เอี่ยมสุวรรณ, กฤตพงษ์ ปานผา, เพชรรัตน์ สินอวย และอินทรา โภคบุญยารักษ์ (2555) กล่าวว่า สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิด ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งอำนวยความสะดวก และรายได้</p>

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งอ้างอิงของตัวแปร
3. ด้านเทคโนโลยี	ทฤษฎีการย้ายถิ่น ปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูดของ Lee (n.d. อ้างถึงใน วิตาลีนิ สัตยราชา (2555) กล่าวว่า การมีเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่พร้อมกว่าในประเทศไทยเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
4. ด้านสวัสดิการ	1. ยวดี สุปิยะและวนิดา พลเดช (2557) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน 2. ปาริฉัตร ตีโลกะวิชัย (2556) กล่าวว่า ปัจจัยผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียน ได้แก่ รายได้ และสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น 3. ปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูดของ Lee (n.d. อ้างถึงใน ศุภชัย เอี่ยมสุวรรณ และคณะ (2555) กล่าวว่า สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิด ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งอำนวยความสะดวก และรายได้
5. ด้านการยอมรับทางสังคม	ทฤษฎีการย้ายถิ่น ปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูดของ Lee (n.d. อ้างถึงใน วิตาลีนิ สัตยราชา (2555) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้นเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน หมายถึง กระบวนการซึ่งวิศวกรบริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด คิดวิเคราะห์ พิจารณาทางเลือกต่าง ๆ และทำการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจที่จะเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน โดยวิเคราะห์จากมุมมองด้านปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูดต่าง ๆ เช่น รายได้ที่เพิ่มขึ้น ประสบการณ์ใหม่ ๆ ความทันสมัยทางด้านเทคโนโลยี หรือความเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศปลายทาง เป็นต้น เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือก และทำการเลือกที่จะย้ายงานไปในที่ใหม่ หรือเลือกเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน

แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน หมายถึง ความน่าจะเป็นในการคิดพิจารณา และตัดสินใจเลือกเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนของวิศวกรบริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ จากปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง เช่น รายได้ ที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้า เป็นต้น หรือจากปัจจัยผลักดันจากประเทศไทย เช่น การได้รับค่าตอบแทน ที่ต่ำ ความก้าวหน้าต่ำ เป็นต้น

ด้านรายได้ หมายถึง รายได้หรือเงินเดือนที่คาดว่าจะได้รับในการในย้ายไปทำงาน ในประเทศปลายทาง

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในอาชีพ ด้านวิศวกรรม การได้รับการดูแลเอาใจใส่เพื่อให้เห็นช่องทางการเติบโตในสายงานที่ทำอยู่ หรือการได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไปในอนาคต

ด้านเทคโนโลยี หมายถึง ความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิต เทคโนโลยีการออกแบบ ทางด้านวิศวกรรมที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในประเทศปลายทางที่เดินทางไปทำงานในอนาคต

ด้านสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่จะได้รับจาก การปฏิบัติงาน เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ด้านการยอมรับทางสังคม หมายถึง การได้รับการยอมรับ การนับถือที่ดีจากคนในสังคม ทั้งสังคมในประเทศต้นทางที่แรงงานฝีมือย้ายออกไปและในประเทศปลายทางที่แรงงานฝีมือ เดินทางไปทำงาน

สภาวะการขึ้นลงของระบบเศรษฐกิจ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ ในขณะนั้น ทั้งการเติบโตทางเศรษฐกิจ การตกต่ำ ส่งผลให้การจ้างงานและค่าจ้างแตกต่างกัน มีผลต่อการเปรียบเทียบในพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง

สภาวะความก้าวหน้าของประเทศปลายทาง หมายถึง ความเจริญในประเทศปลายทาง หรือประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

แรงงานฝีมือ หมายถึง แรงงานวิชาชีพที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมืออย่างเสรีในประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 8 วิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตกรรม พยาบาล วิศวกรรม สถาปัตยกรรม การสำรวจหรือนักสำรวจ บัญชี และการโรงแรม ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง แรงงานวิชาชีพวิศวกรรม

วิชาชีพวิศวกรรม หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาและประกอบอาชีพด้านวิศวกรรม เช่น วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรโยธา เป็นต้น ทั้งที่เป็นวิศวกรอิสระและวิศวกรประจำบริษัทต่าง ๆ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง วิศวกรของบริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ วิศวกรของบริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนหลังจากการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งการรักษาทรัพยากรบุคคลวิศวกรให้ยังคงทำงานในบริษัทต่อไป และเตรียมแนวทางรับมือกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิศวกรทั้งการย้ายออกของพนักงาน และการรับพนักงานเข้ามาใหม่ หลังจากการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรม ในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเอสทีกา (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น
3. การย้ายถิ่นข้ามชาติในบริบทของการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน
5. แนวคิดความต้องการแรงงาน
6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
7. ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น
8. แนวคิดการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
9. ข้อมูลกฎบัตรทางสังคมอาเซียน
10. ข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
11. การเคลื่อนย้ายเสรีในบริบทของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
12. ข้อมูลเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม
13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ

##### ความหมายของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรในลักษณะของการย้ายถิ่นที่อยู่ จากพื้นที่ซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ของตนตั้งแต่เดิม ไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือเป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง หรือการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง ภายในประเทศเดียวกัน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลหรือสาเหตุใด (พัชรวาลย์ วงศ์บุญสิน, 2553)

การย้ายถิ่น คือ การเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามเขตพื้นที่หนึ่ง ไปอยู่อีกพื้นที่หนึ่ง เป็นเวลานาน จนทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่ใหม่เปลี่ยนแปลงไป (ปราโมทย์

ประสาทกุล, 2543)

### ประเภทของการย้ายถิ่น

การจำแนกประเภทของการย้ายถิ่น เป็นการจำแนกตามลักษณะของกระแสการย้ายถิ่น หรือลักษณะร่วมที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่มีการย้ายถิ่นจากพื้นที่หนึ่งไปยังพื้นที่หนึ่ง โดยจำแนก ออกได้เป็นหลายประเภท ดังนี้ (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553)

1. ประเภทของการย้ายถิ่นตามมุมมองด้านพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ การย้ายถิ่นตามมุมมอง ด้านพื้นที่ทางภูมิศาสตร์นั้น สามารถจำแนกการย้ายถิ่นออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

- 1.1 การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal migration)
- 1.2 การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration)

2. ประเภทของการย้ายถิ่นตามมุมมองด้านสาเหตุหรือลักษณะของการตัดสินใจ การย้ายถิ่นตามมุมมองด้านสาเหตุหรือลักษณะของการตัดสินใจในการย้ายถิ่นสามารถจำแนก การย้ายถิ่นออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

- 2.1 การย้ายถิ่นโดยการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่นหรือครอบครัวอย่างเป็นอิสระ โดยสมัครใจ (Voluntary migration)
- 2.2 การย้ายถิ่นที่อยู่โดยอยู่โดยผู้ย้ายถิ่นไม่เต็มใจหรือถูกบีบบังคับ (Forced migration)

3. ประเภทของการย้ายถิ่นตามมุมมองด้านวัตถุประสงค์ของการย้ายถิ่น การย้ายถิ่น ตามวัตถุประสงค์ของการย้ายถิ่นสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 การย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจหรือที่เกี่ยวกับงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อย คือ

3.1.1 ผู้ที่โยกย้ายถิ่นฐานเพื่อรับการจ้างงาน หรือทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง จากประเทศที่ตนย้ายเข้าไป

3.1.2 ผู้ที่โยกย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างจากประเทศที่ตน ย้ายเข้าไป ไม่ใช่การย้ายถิ่นเพื่อหางานทำ มักเป็นผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วในประเทศหนึ่ง และต้องเดินทางไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

3.2 การย้ายถิ่นด้วยเหตุผลอื่น ๆ เช่น เพื่อไปอยู่กับครอบครัว เพื่อศึกษาต่อ เพื่อฝึกอบรม เป็นต้น

4. ประเภทของการย้ายถิ่นตามมุมมองด้านกรอบกติกาทางกฎหมาย ตามมุมมอง ด้านกรอบกติกาทางกฎหมายนั้นสามารถจำแนกการย้ายถิ่นออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 การเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายหรือถูกระเบียบ (Regular migration) หรือการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายถิ่นมีเอกสารถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลการเข้าเมือง และการทำงานของแรงงานต่างชาติ

4.2 การเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายหรือไม่ถูกระเบียบ (Irregular migration) หรือการย้ายถิ่นในลักษณะที่ผู้ย้ายถิ่นไม่มีเอกสารถูกต้องหรือการลักลอบเข้าเมือง

5. ประเภทของการย้ายถิ่นตามมุมมองด้านระยะเวลาในการย้ายถิ่น ตามมุมมองด้านระยะเวลาในการย้ายถิ่นนั้น สามารถจำแนกการย้ายถิ่นเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 การย้ายถิ่นถาวร (Permanent migration) หรือตลอดช่วงชีวิตซึ่งจะสามารถแยกย่อยผู้ย้ายถิ่นตามสถานะ ได้ดังนี้

5.1.1 ผู้ย้ายถิ่นฐานถาวรโดยนิตินัย (De jure permanent status) หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการให้สามารถตั้งรกรากได้อย่างถาวร (Permanent settlement) ในอาณาเขตของอีกประเทศหนึ่งซึ่งไม่ใช่ประเทศถิ่นกำเนิดเดิมของตน

5.1.2 ผู้ย้ายถิ่นฐานถาวรโดยพฤตินัย (De facto permanent status) หมายถึง ผู้ที่เข้าไปอาศัยและทำงานอยู่ในอีกประเทศหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่ประเทศถิ่นกำเนิดของตนเป็นระยะเวลานาน โดยได้รับอนุญาตให้นำสมาชิกครอบครัวไปด้วย แต่ไม่ได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในวิถีชีวิตทางสังคมและการเมืองของประเทศที่เข้าไปอยู่นั้น

5.2 การย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary migration) ซึ่งอาจจำแนกได้เป็นประเภทย่อยได้ดังนี้

5.2.1 การย้ายถิ่นระยะสั้น (Short term migration) หมายถึง การย้ายถิ่นที่อยู่ไปยังพื้นที่ใด พื้นที่หนึ่งที่ไม่ใช่ถิ่นกำเนิดหรือพื้นที่ถิ่นที่อยู่ตามปกติของตนแต่เดิมเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 เดือนแต่ไม่ถึง 1 ปี (12 เดือน) และไม่รวมถึงกรณีที่มีการเดินทางเคลื่อนย้ายไปยังประเทศนั้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการพักผ่อน เยี่ยมญาติ การรักษาทางการแพทย์ การแสวงบุญทางศาสนา

5.2.2 การย้ายถิ่นระยะยาว (Long term migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่ไปยังพื้นที่ซึ่งไม่ใช่ถิ่นกำเนิดหรือพื้นที่ถิ่นที่อยู่ตามปกติของตนแต่เดิมเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี (12 เดือน)

### ผลกระทบจากการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นเป็นองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่สำคัญ ประชากรโลกจะยังคงมีการเคลื่อนย้ายกระจายตัวทั้งระหว่างประเทศและในแต่ละประเทศส่งผลกระทบต่อขนาดและส่วนประกอบของประชากร การย้ายถิ่นมีผลกระทบมากมายหลายด้าน การย้ายถิ่นมีผล

ทั้งต่อผู้ย้ายถิ่นเองและต่อสังคม หรือประเทศของทั้งผู้ย้ายถิ่นจากมาและที่จะเข้าไปอยู่ใหม่ สำหรับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ผู้ย้ายถิ่นอาจไม่ได้รับสวัสดิการจากประเทศต้นทางของตนอีกต่อไป แต่จะได้รับสวัสดิการสังคมในประเทศที่อยู่ใหม่ ซึ่งย่อมมีผลต่อผู้ย้ายถิ่นในฐานะตัวบุคคลและมีผลต่อสังคมโดยรวม

การย้ายถิ่นอาจก่อให้เกิดผลดีสำหรับบุคคล แต่เกิดผลไม่ดีนักสำหรับประเทศในระยะยาว โดยทั่วไปแล้วผู้ย้ายถิ่นจะได้รับผลดี ถ้าการย้ายถิ่นนั้นเป็นไปด้วยความสมัครใจของผู้ย้ายถิ่นเองและผู้ย้ายถิ่นคาดการณ์ผลของการย้ายถิ่นได้อย่างถูกต้อง ผู้ย้ายถิ่นที่นั่นจะได้รับผลดีที่เกิดขึ้นจากการย้ายถิ่นนั้น

ผลกระทบของการย้ายถิ่นที่มีต่อสังคมทั้งพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง มีทั้งที่เป็นผลต่อการเปลี่ยนแปลงประชากร และผลกระทบในทางเศรษฐกิจสังคม สามารถจำแนก ได้ดังนี้ (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543)

### 1. ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงประชากร

การย้ายถิ่นเป็นการเพิ่มขนาดและอัตราเพิ่มประชากรของถิ่นปลายทาง และลดขนาดและอัตราเพิ่มในถิ่นต้นทาง การย้ายถิ่นสุทธิจากประเทศหนึ่งย่อมเพิ่มจำนวนให้กับประชากรของประเทศปลายทาง และลดประชากรของประเทศต้นทางโดยตรง

การย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศจะเป็นการคัดสรรด้วยอายุ ผู้ย้ายถิ่นมักเป็นคนในวัยหนุ่มสาว ซึ่งจะมีผลต่ออัตราเพิ่มธรรมชาติของประชากรทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทาง

### 2. ผลกระทบต่อส่วนประกอบด้านชาติพันธุ์และวัฒนธรรมของประชากร

การย้ายถิ่นของคนต่างภาษาต่างวัฒนธรรมนั้นมีผลกระทบโดยตรงต่อส่วนประกอบของประชากรในถิ่นปลายทาง และการที่ผู้ย้ายถิ่นใหม่อยู่รวมตัวกันเป็นชุมชนใหญ่ ย่อมทำให้คนที่อยู่มาก่อนรู้สึกได้ถึงความแปลกแยกและอาจมีการกีดกันเกิดขึ้น

### 3. ผลกระทบต่อแรงงาน

การย้ายถิ่นเป็นการคัดสรรคนหนุ่มสาว และคนที่มีการศึกษาดี ผลกระทบด้านแรงงานต่อถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง ในพื้นที่หนึ่งย่อมมีทั้งผลดีและผลเสียของการย้ายถิ่นของแรงงานที่ถิ่นต้นทาง ถ้ามีงานไม่เพียงพอกับแรงงานที่มีอยู่ การมีผู้ย้ายถิ่นออกไปบ้างก็จะทำให้ผู้ที่ยังอยู่ในถิ่นนั้นมีงานทำ แต่คนที่ย้ายถิ่นออกไปมักจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถดี เป็นคนที่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว จึงอาจทำให้ถิ่นต้นทางขาดแคลนแรงงานฝีมือไปอีก การที่คนหนุ่มสาวย้ายถิ่นออกมากจะทำให้อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุสูงขึ้น

การย้ายถิ่นของแรงงานระหว่างประเทศมีผลสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเกิดปัญหา “สมองไหล” (Brain drain) ผู้มีความรู้ความสามารถสูงจากประเทศกำลังพัฒนาจะเลือกไปทำงาน



ในประเทศพัฒนาแล้ว เพราะค่าจ้างที่แตกต่างกันสูง ซึ่งในประเทศไทยก็ประสบปัญหา “สมองไหล” เช่นเดียวกัน ปัจจุบันคนไทยที่เก่งความสามารถสูง เช่น แพทย์ วิศวกร และนักวิทยาศาสตร์ ไปทำงานอยู่ในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก

### ปัจจัยกำหนดการย้ายถิ่น

#### 1. การคัดสรรการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่น เป็นกระบวนการคัดสรรผู้ย้ายถิ่น (Migratory selection) โดยตัวเอง นั่นคือ ลักษณะการที่มีบางคนตอบสนองต่อปัจจัยบางอย่างและมีคุณลักษณะส่วนตัวบางประการ ที่เอื้ออำนวยให้เขาย้ายถิ่นออกไปเป็นกระบวนการคัดเลือกตัวเองของผู้ย้ายถิ่นให้แยกออกจากคนอื่น ๆ ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นนั้นมีปัจจัยหลัก ๆ 2 ประการ คือ

1.1 ปัจจัยผลัก (Push factors) คือ ปัจจัยที่ให้ผลทางลบและผลักดันให้คนย้ายถิ่นออกจากพื้นที่ต้นทาง

1.2 ปัจจัยดึง (Pull factors) คือ ปัจจัยที่ให้ผลทางบวก และดึงให้คนย้ายถิ่นไปสู่พื้นที่ปลายทาง

ปัจจัยผลักและปัจจัยดึงเกี่ยวข้องกับการคัดสรรการย้ายถิ่นในส่วนที่ปัจจัยทั้งสองมีผลต่อประชากรในพื้นที่ไม่เหมือนกัน หมายความว่า ในพื้นที่ต้นทางเมื่อมีปัจจัยผลักเท่า ๆ กันจะส่งผลในแต่ละคนไม่เท่ากัน บางคนรับรู้และตอบสนองต่อปัจจัยผลักนั้นมากกว่าบางคน และในขณะที่ปัจจัยดึงก็ไม่ได้ดึงดูดทุกคนเข้าไปหา มีเพียงแต่บางคนเท่านั้นที่ตอบสนองต่อโอกาสที่พื้นที่ปลายทางได้ดีกว่าคนอื่น บางคนสามารถตอบสนองปัจจัยได้เร็วกว่าบางคน นั่นคือ การคัดสรรการย้ายถิ่น

#### 2. แรงจูงใจของการย้ายถิ่น

หากเป็นการย้ายถิ่นอย่างเสรี ปัจจัยทางเศรษฐกิจน่าจะเป็นตัวกำหนดสำคัญของการย้ายถิ่น แต่ในความเป็นจริง การตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยการเปรียบเทียบทางเศรษฐกิจของถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทางไม่สามารถทำได้ง่าย การตัดสินใจที่จะย้ายถิ่นจะเกี่ยวข้องกับ “ความคาดหวัง” ในอนาคตของผู้ย้ายถิ่นด้วย การตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่นจะเป็นไปตามความคาดหวังของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ตนจะได้รับในถิ่นปลายทาง

ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจย้ายถิ่น ค่าใช้จ่ายนี้ไม่ใช่เป็นเพียงผลของระยะทางระหว่างถิ่นต้นทางกับถิ่นปลายทาง แต่จะรวมถึงอุปสรรคที่อยู่ระหว่างทาง เช่น ความรู้สึกวิตกกังวลที่จะต้องไปอาศัยอยู่กับคนแปลกหน้า ในชุมชนใหม่ รวมถึงความไม่แน่ใจในโอกาสต่างๆ เนื่องจากการขาดความรู้เกี่ยวกับถิ่นปลายทาง

เครือข่ายสังคม ในลักษณะของการติดต่อและการให้ความช่วยเหลือระหว่างญาติพี่น้อง และเพื่อนจะช่วยลดค่าใช้จ่ายทางจิตใจของการเคลื่อนย้ายได้มาก เครือข่ายทางสังคมเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้กระแสการย้ายถิ่นมักจะมีการพัฒนาเป็นกระแสที่ต่อเนื่องยาวนาน คือมีผู้ย้ายถิ่นจากถิ่นต้นทางเดียวกันย้ายตามกันไปเรื่อย ๆ (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543)

## ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

### ทฤษฎีหลักระดับจุลภาคว่าด้วยการย้ายถิ่น

ทฤษฎีหลักระดับจุลภาคว่าด้วยการย้ายถิ่นตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า การย้ายถิ่นเป็นผลจากช่องว่างแห่งการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากมุมมองด้านคุณภาพแห่งการพัฒนา เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้าง ความแตกต่างด้านโอกาสในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยผลัก ปัจจัยดึงดูด ซึ่งมองว่าการย้ายถิ่นนั้นอาจเกิดขึ้นได้ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ หากแต่ทฤษฎีระดับจุลภาคเน้นอธิบายพฤติกรรมและกระบวนการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่นในฐานะปัจเจกชนหรือกลุ่มผู้ตัดสินใจ

การนำเสนอทฤษฎีหลักระดับจุลภาคสามารถจัดกลุ่มทฤษฎีต่าง ๆ ตามระดับการตัดสินใจซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ กลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับปัจเจกชน และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับครัวเรือน (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553)

#### 1. กลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับปัจเจกชน

##### 1.1 กลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแทรกกลาง

ทฤษฎีปัจจัยแทรกกลาง ประกอบด้วย 2 ทฤษฎีหลัก คือ ทฤษฎีว่าด้วยโอกาสแทรกกลาง (Intervening opportunities) ซึ่ง Stouffer (n.d. อ้างถึงใน พัทธราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีการย้ายถิ่น และทฤษฎีว่าด้วย ปัจจัยต้นทาง-ปลายทาง-อุปสรรคแทรกกลางในการย้ายถิ่น (Origin and destination factors and intervening obstacles in migration) ซึ่ง Lee (n.d. อ้างถึงใน พัทธราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) เป็นผู้พัฒนาขึ้น

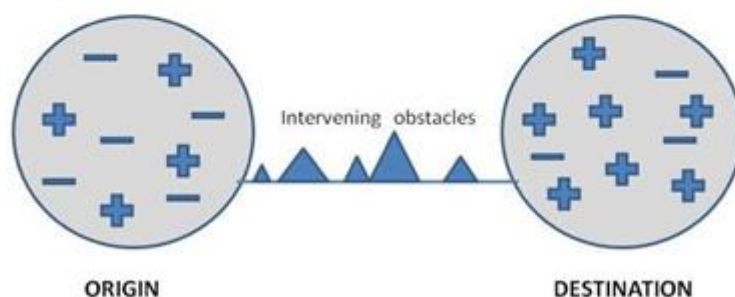
ทฤษฎีโอกาสแทรกกลางของ Stouffer (n.d. อ้างถึงใน พัทธราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) พัฒนาขึ้นมาจากฐานความคิดที่ว่า นอกจากปัจจัยผลักในพื้นที่ต้นทางและปัจจัยดึงดูดในที่ปลายทางแล้ว การจะย้ายถิ่นหรือไม่ก็น่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยแทรกกลางด้วย โดยเน้นที่โอกาสแทรกกลาง ผู้ย้ายถิ่นอาจจะพิจารณาถึงโอกาสที่แท้จริงหรือที่คิดว่าจะได้รับจากพื้นที่ปลายทาง เช่น โอกาสในด้านการงาน เป็นต้น

ทฤษฎีว่าด้วยปัจจัยต้นทาง-ปลายทาง-อุปสรรคแทรกกลางในการย้ายถิ่นของ Lee (n.d. อ้างถึงใน พัทธราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) มีลักษณะสำคัญอยู่ที่การพิจารณาลักษณะเฉพาะ

ของผู้ย้ายถิ่น ในฐานะปัจเจกชนในการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ ตามปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ทั้งในพื้นที่ต้นทาง พื้นที่ปลายทาง และปัจจัยแทรกกลางประเภทที่เป็นอุปสรรคต่อการย้ายถิ่น โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นตามแนวความคิดของ Lee (n.d. อ้างถึงใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ต้นทาง (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ปลายทาง (3) อุปสรรคแทรกกลางในการย้ายถิ่น (4) ปัจจัยส่วนตัวของผู้ที่คิดจะย้ายถิ่น

Lee (n.d. อ้างถึงใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) ได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในพื้นที่ต้นทางและปลายทางออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) ปัจจัยในเชิงบวก หมายถึง ปัจจัยซึ่งส่งผลในลักษณะดึงดูดให้ผู้ตัดสินใจย้ายถิ่นยังคงอยู่ในพื้นที่เดิม (Pull factors) (2) ปัจจัยในเชิงลบ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลในลักษณะผลักให้ผู้ตัดสินใจย้ายถิ่นออกไปจากพื้นที่เดิม (Push factors) (3) ปัจจัยที่มีค่าเป็นศูนย์ หมายถึง ปัจจัยซึ่งไม่ส่งผลทั้งในทางบวกหรือทางลบต่อการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่

## Lee's Push-Pull Theory



ภาพที่ 2 ทฤษฎีปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูดของลี (Lee's push-pull theory)

การย้ายถิ่นตามแนวความคิดของ Lee (n.d. อ้างถึงใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) นั้นเห็นว่า เป็นผลจากระบวนการตัดสินใจตามอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจนั้น จะส่งผลในเชิงบวก ลบ หรือศูนย์ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล และการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ ผู้ตัดสินใจมีการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ในพื้นที่ต้นทาง

และปลายทาง และยังคงคำนึงถึงอุปสรรคของการย้ายถิ่นด้วย

### 1.2 ทฤษฎีตัวแบบทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก

เป็นตัวแบบทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกที่สำคัญและนิยมอ้างถึงในด้านการย้ายถิ่น คือ ตัวแบบ Harris-todaro (Harris-todaro model) ซึ่งเป็นการนำแนวคิดที่ว่าด้วย “รายได้ที่คาดหวังจะได้รับ” และความเป็นไปได้หรือโอกาสในการได้รับการจ้างงานมาใช้ในการอธิบายการย้ายถิ่น อาจกล่าวได้ว่า เป็นการผสมผสานตัวแบบว่าด้วยความคาดหวังในรายได้ (Expected income) เข้ากับตัวแบบด้านทุนมนุษย์ในการพิจารณาโอกาส (Probability) ในการทำงานหรือโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกให้ทำงาน (Selectivity) ซึ่งจากแนวคิดพื้นฐานที่ว่า ลักษณะเชิงคุณภาพของแรงงานหรือปัจจัยด้านทุนมนุษย์นั้นมีหลากหลาย เช่น การศึกษา ประสบการณ์ อายุ เพศ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัว ดังนั้น โอกาสในการที่จะถูกเลือกเข้าทำงานในพื้นที่ปลายทางย่อมไม่เท่ากัน ซึ่งการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่นั้น เป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนซึ่งใจใคร่ครวญอย่างมีเหตุผล

### 1.3 กลุ่มทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น

ทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น จัดเป็นกลุ่มทฤษฎีเนื่องจากมีนักคิดหลายคน โดยส่วนที่เป็นลักษณะร่วมสำคัญของกลุ่มทฤษฎีนี้ คือ การพิจารณาพฤติกรรมการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ของมนุษย์ในฐานะปัจเจกชน โดยมองว่า

1.3.1 การย้ายถิ่นเกิดจากการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่นในฐานะปัจเจกชน

1.3.2 เป็นการตัดสินใจบนหลักเหตุผล อิงกับทฤษฎีการตัดสินใจเลือก

อย่างมีเหตุผล (Rational choice theory) คือ ผู้ตัดสินใจมีการพิจารณาข้อดีข้อเสียต่าง ๆ ในการที่จะเลือกว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่

1.3.3 เป็นลักษณะของการตัดสินใจในเชิงเศรษฐกิจ โดยพิจารณาถึงประโยชน์และต้นทุนหรือผลเสียในระยะสั้นและระยะยาวในการย้ายถิ่น โดยการตัดสินใจเน้นให้ผู้ย้ายถิ่นได้รับประโยชน์สูงสุดจากการย้ายถิ่น คือ รายได้

1.3.4 เป็นการย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ซึ่งผู้ย้ายถิ่นคาดหวังจะได้รับประโยชน์สูงสุดในอนาคต

1.3.5 มีความแตกต่างทางด้านรายได้ระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง

1.3.6 มีโอกาสการจ้างงานต่างกันระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง

1.3.7 คุณลักษณะด้านทุนมนุษย์ของบุคคลในกลุ่มแนวคิดนี้เน้นที่ลักษณะเชิงคุณภาพของแรงงานว่าเป็นปัจจัยด้านทุนมนุษย์ เช่น การศึกษา ประสบการณ์ อายุ เพศ เป็นต้น

1.3.8 การย้ายถิ่นข้ามชาติของผู้มีทักษะฝีมือสูง เป็นการตอบสนองต่อความแตกต่างด้านอรรถประโยชน์ (Rate of return) ที่ได้รับจากทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในตัว

เป็นอรรถประโยชน์ด้านอัตราค่าจ้างซึ่งอาจแตกต่างจากอัตราค่าจ้างโดยทั่วไป ซึ่งจะส่งผลให้การย้ายถิ่นของผู้มีทักษะฝีมือสูงมีแบบแผนเฉพาะตัวต่างไปจากแบบแผนการย้ายถิ่นของผู้ย้ายถิ่นประเภทไร้ทักษะฝีมือ

Sjaastad (n.d. อ้างถึงใน พัทธราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) เป็นนักคิดผู้ริเริ่มนำแนวความคิดด้านทุนมนุษย์มาใช้ในการอธิบายการย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยมองว่า การย้ายถิ่นเป็นการตัดสินใจลงทุนในระดับปัจเจกชนเพื่อเพิ่มผลิตภาพของทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวเอง ผู้ย้ายถิ่นจะพิจารณาจากต้นทุนและประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตนจะได้รับบนหลักเหตุผล ซึ่งหากผลตอบแทนที่จะได้รับเป็นไปในเชิงบวกย่อมตัดสินใจย้ายถิ่น การย้ายถิ่นอาจนำไปสู่การยกระดับด้านอาชีพซึ่งในมุมมองนี้ ถือว่า การย้ายถิ่นเป็นการลงทุนด้านทุนมนุษย์ของผู้ย้ายถิ่นเอง อายุของผู้ย้ายถิ่นนับเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งในมุมมองนี้ นอกจากนี้ ลักษณะเฉพาะตัวด้านทุนมนุษย์ของแต่ละบุคคลยังมีผลต่อผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงาน ซึ่งโอกาสในการได้งานทำนั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการคัดสรรของผู้ว่าจ้างว่าตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่ และแรงงานย่อมนำประเด็นนี้มาพิจารณาประกอบกับคุณลักษณะทางทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในลักษณะของการคัดสรรตัวเองกับโอกาสในการได้รับการจ้างงาน และผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การย้ายถิ่นตามแนวคิดนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ย้ายถิ่นเห็นว่าผลตอบแทนหรือรายได้ที่จะได้รับในพื้นที่ปลายทางนั้นสูงกว่ารายได้ที่ได้รับในพื้นที่ปลายทาง อีกทั้งยังเป็นการคุ้มทุนกับต้นทุนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการย้ายถิ่น ผู้ย้ายถิ่นได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ในพื้นที่ปลายทางได้มากกว่าพื้นที่ต้นทาง

แนวคิดด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่นยังคำนึงถึงความแตกต่างด้านอายุและเพศซึ่งสามารถส่งผลต่อการประเมินผลประโยชน์ที่จะได้รับและต้นทุนที่เสียไปในลักษณะที่แตกต่างกัน ความเป็นไปได้ในการย้ายถิ่นอาจลดน้อยถอยลงตามอายุของผู้ที่คิดจะย้ายถิ่น หมายความว่า เมื่อผู้ย้ายถิ่นมีอายุสูงขึ้นอาจคาดหวังผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการย้ายถิ่นไม่มากนัก

ในมุมมองด้านระยะทางของการย้ายถิ่น แนวคิดด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่นมองว่าผู้ที่คิดจะย้ายถิ่นอาจคำนึงถึงความเสี่ยงและต้นทุนในการย้ายถิ่นที่สูงขึ้นตามระยะทางในการย้ายถิ่น

## 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับครัวเรือน

เศรษฐศาสตร์แนวใหม่ว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่น (New economics of labour migration) เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองในประเทศโลกที่สามของ Stark (n.d. อ้างถึงใน พัทธราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) ซึ่งต่อมา Stark and Bloom (n.d. อ้างถึงใน พัทธราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) ได้เสนอแนวคิดนี้อย่างชัดเจนมากขึ้น โดยเป็นการมองการย้ายถิ่นอย่างซับซ้อน

มากขึ้น โดยมีการนำปัจจัยทางสังคมมาพิจารณาร่วมกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งลักษณะสำคัญ คือ เป็นการศึกษาการตัดสินใจที่ระดับครัวเรือน โดยหลักของแนวคิดนี้ ประกอบด้วย

2.1 การย้ายถิ่นเป็นผลจากการตัดสินใจของหน่วยเศรษฐกิจระดับครัวเรือน ในความพยายามที่จะลดความเสี่ยงด้านรายได้ในระบบตลาดซึ่งมีความไม่แน่นอนในสังคมที่กำลังพัฒนา โดยอาศัยการกระจายแหล่งที่มาของรายได้

2.2 การย้ายถิ่นของสมาชิกคนใดคนหนึ่งของครัวเรือนเป็นวิธีหนึ่งในการกระจายแหล่งที่มาของ รายได้ เพื่อเป็นหนทางในการอำนวยความสะดวกให้ครัวเรือนดำรงชีพอยู่ในเศรษฐกิจทุนนิยม

2.3 การย้ายถิ่นข้ามชาติจะเกิดขึ้นเมื่อเห็นว่ารายได้ที่จะได้รับในต่างแดนสูงกว่าที่บ้านเกิด

กล่าวโดยสรุป คือ การย้ายถิ่น เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นร่วมกันของสมาชิกในครัวเรือน เป็นไปเพื่อลดความเสี่ยงที่ครัวเรือนต้องเผชิญจากสภาพปัญหาต่าง ๆ ผู้ย้ายถิ่นเป็นเสมือนตัวแทนของครัวเรือนในการจัดการกับความเสี่ยงด้วยการกระจายแหล่งรายได้

### การย้ายถิ่นข้ามชาติในบริบทของการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ

การเปิดเสรีการย้ายถิ่นข้ามชาติชั่วคราวของประชากรวัยแรงงานระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่มีการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจเป็นแนวโน้มสำคัญซึ่งแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การเปิดเสรีการย้ายถิ่นข้ามชาติชั่วคราว (Temporary) ของประชากรวัยแรงงานเพื่อการจ้างงานหารายได้ (Employment oriented)
2. การเปิดเสรีการย้ายถิ่นข้ามชาติชั่วคราว (Temporary) ของประชากรวัยแรงงานที่ไม่ใช่เพื่อการจ้างงานหารายได้ (Non-employment oriented)

การย้ายถิ่นข้ามชาติทั้งในสองลักษณะดังกล่าว แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. การเปิดเสรีการย้ายถิ่นข้ามชาติชั่วคราว ของประชากรวัยแรงงานในฐานะผู้ให้บริการในภาคธุรกิจการค้าบริการ
2. การเปิดเสรีการย้ายถิ่นข้ามชาติชั่วคราว ของประชากรวัยแรงงานทั่วไป

หรือนอกภาคธุรกิจ ภาคธุรกิจการค้าบริการ

ทั้งนี้การเปิดเสรีการย้ายถิ่นข้ามชาติชั่วคราวของประชากรวัยแรงงานในฐานะผู้ให้บริการในภาคธุรกิจการค้าบริการ และที่ไม่ใช่เพื่อการจ้างงานหารายได้ เป็นกระแสหลักส่วนหนึ่งของการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจในปัจจุบันในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับพหุภาคีจนถึงระดับเอกภาคี เมื่อเปรียบเทียบกับ การเปิดเสรีการย้ายถิ่นข้ามชาติชั่วคราวของประชากรวัยแรงงานเพื่อการจ้างงานหารายได้ ซึ่งมีขอบเขตจำกัดเพียงบางส่วนของโลก เป็นที่คาดการณ์ได้ว่าการเปิดเสรีการย้ายถิ่น

ข้ามชาติชั่วคราวของประชากรวัยแรงงานเพื่อการจ้างงานหารายได้กำลังจะทวีตัวมากขึ้นต่อไป  
ในอนาคต โดยเฉพาะสำหรับการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับทวิภาคี

### **ปัจจัยในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ**

สาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยปัจจัยหลักดัน  
จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (ศุภชัย  
เอี่ยมสุวรรณ และคณะ, 2555)

#### **ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก**

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิด ได้แก่

1. อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและทำงานอยู่ในระดับต่ำ  
แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำในระดับประเทศนั้น เป็นผลมาจาก  
การไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วน  
มีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับ  
ความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่  
ต่างประเทศ
2. ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน  
ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้าย  
แรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า
3. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง  
แต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไป  
ทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ก็เป็นอีกประการหนึ่ง  
ที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ
4. นโยบายกำลังคนที่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนา  
ไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาด  
ความรู้ความสมดุระหว่างงานกับบุคลากร เป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงาน  
ส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ ทำให้คนดังกล่าว  
ต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศได้
5. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไป  
ต่างประเทศ เป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่อันเนื่องมาจากความวุ่นวาย  
และความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

### ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่า แรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงมากกว่า ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้ การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งที่น่าสนใจที่อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรม ย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

### แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

รววิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2540, หน้า 2-6 อ้างถึงใน นิตยารณ สุบรรณเสนีย์, 2556) ได้อธิบายว่า การพัฒนาเศรษฐกิจที่ผ่านมา มักถูกมองว่าเป็นการพัฒนาในเชิงเส้นตรง (Linear development) กล่าวคือ เป็นการพัฒนาจากสังคมเกษตรกรรมไปเป็นสังคมอุตสาหกรรม โดยมีช่วงสำคัญของการเปลี่ยนผ่านอยู่ที่การทะยานบิน (Take off) ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ เช่น Rostow (n.d. อ้างถึงใน นิตยารณ สุบรรณเสนีย์, 2556) ได้มุ่งแสวงหาเงื่อนไขต่าง ๆ ของการทะยานบินของการพัฒนาจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม อันได้แก่ การเพิ่มผลผลิตทางเกษตรผ่าน การปรับปรุงประสิทธิภาพทางการผลิต (Intensive farming) การมีชนชั้นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) และการนวัตกรรม (Innovation) ในข้อเดียวกัน Clak (n.d. อ้างถึงใน นิตยารณ สุบรรณเสนีย์, 2556) ได้อธิบายว่า การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนโครงสร้างทางอาชีพ (Occupational shift) หรือการโยกย้ายกำลังคนจากภาคเกษตรไปสู่การเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ซึ่งในลักษณะเดียวกันนี้ Vernon (1974, pp. 34-39 อ้างถึงใน นิตยารณ สุบรรณเสนีย์, 2556) ได้เสนอความคิดว่า การพัฒนาทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นได้ เมื่อมีการโยกย้ายฐานการผลิตที่สอดคล้องกับวงจรของสินค้า (Product cycle) แนวความคิดเหล่านี้ ได้ถูกพัฒนาขึ้นจากบริบทของสังคมตะวันตกไปสู่การเป็นข้อสรุปทั่วไป (Generalisation) ซึ่งประเทศต่าง ๆ สามารถนำไปเป็นตัวอย่างของการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย (Modernization) อย่างไรก็ดี แนวคิดการพัฒนาประเทศไปสู่ภาวะความทันสมัย



ด้วยการลอกเลียนแบบความคิดของสังคมตะวันตกได้มีส่วนทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมระดับ  
และความสำคัญลงมาเป็นเพียงการเจริญ

ชัยวัฒน์ ปัจจนษ์ และคณะ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน นิตาพรรณ สุบรรณเสนีย์, 2556)

ได้ให้รายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยที่ดึงดูดให้คนย้ายเข้า ได้แก่

1. โอกาสได้งานทำสูง มีโอกาสได้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก
2. โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งให้กับตัวเองและครอบครัวมีสูง
3. มีโอกาสในการศึกษาอบรมได้สูงขึ้น
4. สภาพแวดล้อมดี ดึงดูดใจ สะดวกสบายในการดำรงชีพ อากาศดี การคมนาคมสะดวก

บ้านเรือนดี และการสาธารณสุขดี

5. ย้ายตามสามี-ภรรยา บิดา-มารดา หรือบุตร
6. มีโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นใหม่

ปัจจัยที่ผลักดันให้คนย้ายออก ได้แก่

1. ขาดปัจจัยทางธรรมชาติ การลดน้อยถอยลงของธรรมชาติ ทำให้ราคาค่าต้นทุน  
การผลิตสูง และอุปกรณ์การผลิตขาดแคลน
2. การไม่มีงานทำ แรงงานล้น หรือมีเครื่องจักรมาทดแทนทุนแรงงานคนลง
3. เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว อากาศเปลี่ยนแปลง

และเกิดโรคระบาด เป็นต้น

4. ถูกกดขี่ หรือปราบปรามจากลัทธิการเมือง ศาสนา และชนชาติหรือชาติพันธุ์
5. เบื่อหน่ายชุมชน

วิทยากร เชียงกุล (2525, หน้า 29 อ้างถึงใน นิตาพรรณ สุบรรณเสนีย์, 2556) ให้ความเห็นว่าเกษตรกรรมขั้นเล็กและยากจนในชนบทเป็นกลุ่มที่มีปัญหาทางอาชีพมากที่สุด เนื่องจากมีขนาด  
ถือครองที่ดินเพื่อการผลิตน้อย เกษตรกรรมขั้นเล็กจะยากจนส่วนใหญ่จึงต้องรับจ้างบางเวลาเพื่อหา  
รายได้นอกการเกษตรมาจุนเจือครอบครัว ยังมีที่ดินถือครองขนาดเล็กเท่าไร ก็ยังต้องพึ่งรายได้จาก  
นอกภาคเกษตรที่ส่วนใหญ่ คือ งานรับจ้างเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นเท่านั้น งานรับจ้างส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับ  
เวลาและฤดูกาล เช่น ทำนา ทำไร่ ตัดอ้อย งานก่อสร้างที่เป็นงานถาวรในไร่นาขนาดใหญ่  
หรือในโรงงาน หัตถกรรมท้องถิ่น นอกจากนี้ก็มีแรงงานประเทอพยพจากชนบทเข้าไป  
เป็นแรงงานรับจ้างในเมือง

แรงงานจากชนบทอพยพเข้าไปหางานทำในเมืองด้วยสาเหตุหลายประการ ไม่ได้มาจาก  
เพิ่มของประชากรเพียงอย่างเดียว ประเด็นที่สำคัญคือการที่ความสัมพันธ์ทางการผลิตในชนบท

(ผู้เช่า, ลูกหนี้เงินกู้) เป็นตัวขัดขวางการพัฒนาหลังการผลิต ทำให้ภาคเกษตรไม่สามารถเติบโตพอที่จะจ้างคนเพิ่มได้มากกว่านี้ ทั้งผลตอบแทนที่ได้รับจากการเกษตรก็ต่ำมากทำให้คนต้องดิ้นรน ขวนขวายออกไปทำงานนอกภาคเกษตร โดยเฉพาะแรงงานหนุ่มสาวได้อพยพเข้ามาทำงานในโรงงาน ตามสถานประกอบการต่าง ๆ ในเมืองเป็นคนใช้ตามบ้านแม่กระทั่งเป็นผู้หญิงขายบริการทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ จำนวนมาก เหตุผลหลักก็คือ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ เหตุผลประการต่อมาก็คือ การแผ่ขยายของทุนนิยมทำให้ค่านิยมในความต้องการบริโภคสินค้า การมีชีวิตที่สนุกสนานในเมืองมีเพิ่มมากขึ้น

พายัพ พยอมยนต์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน นิติวารณ สุบรรณเสนีย์, 2556) จากสภาพทางการเกษตรกรรมและพื้นที่ทำกินที่มีปัญหาหารายได้ของเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคงอยู่ในระดับต่ำทำให้เกิดการอพยพเข้ามาในเขตเมือง ซึ่งคาดว่าจะมีโอกาสทางเศรษฐกิจดีกว่าเพื่อหางานทำ และผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามาในเขตเมืองใหญ่ ๆ ก็ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว และเป็นแรงงาน ไร้ฝีมือ

การเคลื่อนย้ายถิ่น เป็นประสบการณ์ของการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมของบุคคล เป็นหนทางแสวงหาสถานภาพของชีวิตที่ดีกว่าถิ่นดั้งเดิม จากงานศึกษาวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีสหสัมพันธ์ในทางบวกของการย้ายถิ่นกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ อยู่เสมอ ดังที่ Ravenstien (1989 อ้างถึงใน นิติวารณ สุบรรณเสนีย์, 2556) ได้กล่าวไว้ว่า “การย้ายถิ่น หมายถึง ชีวิตและความก้าวหน้า ประชากรที่อยู่หนึ่งคือความล้าหลัง” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เลอจันท์ และถิรนนท์ อันวชิวิวงศ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน นิติวารณ สุบรรณเสนีย์, 2556) ซึ่งพบว่า การย้ายถิ่นเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการเลื่อนชั้นทางสังคมของประชากรในชนบท (Social mobility) กล่าวคือ ผู้ย้ายถิ่นในจำนวนครั้งที่มากกว่า จะมีการเลื่อนชั้นทางสังคมสูงขึ้นมากกว่าผู้ที่มีการย้ายถิ่นในจำนวนครั้งที่น้อยกว่าหรือผู้ที่ไม่เคยย้ายถิ่น ทั้งนี้เนื่องจาก การย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์กับความทันสมัยและความทันสมัยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นผลทำให้ผู้ย้ายถิ่นมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทของตนเองในสังคมให้สูงมากขึ้น

สภาพเศรษฐกิจในเขตเมืองเป็นปัจจัยที่ดึงดูดในการย้ายถิ่นของประชากรจากชนบท มีการอุตสาหกรรม การพาณิชย์กรรม และการบริการที่เจริญในเขตเมือง ทำให้เป็นแหล่งที่หางานทำได้ง่าย แม้แต่แรงงานที่ไร้ฝีมือและทักษะก็ยังมีโอกาสหางานทำเป็นกรรมกรแบกหามหรือบริการตามร้านอาหารได้ จึงทำให้ประชากรในชนบทที่ต้องการยกระดับรายได้ของคนต่างมุ่งเข้าสู่เมืองโดยคาดว่าจะมีความก้าวหน้าในชีวิตมากกว่าอยู่ในชนบท นอกจากนี้ การมีระบบคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็วก็เป็นปัจจัยเสริมในการย้ายถิ่นเพราะมีการสื่อสารที่ทันสมัย จะช่วยเผยแพร่ข่าวสารรวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในเมืองและชนบทให้ประชากรทั่วไปได้รับรู้

อย่างทั่วถึง ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจย้ายถิ่น รวมทั้งการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว ระหว่าง เขตชนบทและเมือง ทำให้การเดินทางของผู้ย้ายถิ่นเป็นไปได้ง่าย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ การย้ายถิ่นหมุนเวียนมากขึ้นด้วย

นิดาอรรถ สุบรรณเสนีย์ (2556) ได้สรุปการอพยพย้ายถิ่น คือ การเปลี่ยนแปลงสถานที่ ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง หรือหมายถึงการเปลี่ยนแปลง สถานที่ที่อยู่อาศัยจากที่เดิมไปยังสถานที่ที่ย้ายเข้าไปอยู่ และอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสังคมและด้านพื้นที่ของบุคคลอีกด้วย การอพยพย้ายถิ่นมิได้หมายรวมไปถึง การเดินทางกลับระหว่างบ้านที่อยู่อาศัยกับที่ทำงาน การเดินทางท่องเที่ยว เยี่ยมเยียน หรือการทัศนจร การที่จะระบุว่าลักษณะเช่นใดถึงจะเรียกว่าเป็นการอพยพย้ายถิ่นหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์หรือกฎหมายของแต่ละประเทศเป็นผู้กำหนดขึ้นมา เช่น อาจคำนึงถึงระยะเวลา ของการย้ายถิ่นหรือสถานที่ตามหลักการแบ่งเขตการปกครอง

เมื่อเกิดการอพยพขึ้นมักจะมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอีก การอพยพแต่ละครั้งช่วยให้เกิด การขยายเครือข่ายการอพยพมากขึ้น และเกิดกระบวนการสะสมทุนและสะสมทางสังคมที่ทำให้ มีการเคลื่อนย้ายขึ้นอีก ในขณะที่เดียวกันการอพยพก็ได้สร้างผลกระทบทางครอบครัวและญาติมิตร ที่สนับสนุนให้มีการอพยพไปในสถานที่บางแห่ง และถ้ามีผู้อพยพจำนวนเพียงพอภายใน สถานการณ์หนึ่ง มันก็อาจนำไปสู่การเกิดเศรษฐกิจแบบในกลุ่มเชื้อชาติเดียวกันและทำให้ผู้ที่อพยพ มาใหม่มีความสุขและปลอดภัย การแผ่ขยายของพฤติกรรมการอพยพในประเทศผู้ส่งแรงงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้มีการอพยพเพิ่มขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้าง ในประเทศต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนดให้มีการอพยพ ถ้าเศรษฐกิจของประเทศผู้ส่งแรงงานเติบโตขึ้น และมีแรงงานต่างชาติดอพยพเข้ามา ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างประเทศต่าง ๆ ก็จะหมดไป และตลาดการลงทุน การประกันภัยและตลาดซื้อขายล่วงหน้าก็จะมีมากขึ้นทำให้ไม่แน่ใจที่จะอพยพ ไปที่อื่น ถ้าประเทศผู้ส่งได้พัฒนาสูงสุดจนเข้าไปอยู่ในตลาดโลกได้ กลายเป็นเศรษฐกิจแบบเมือง ก็จะทำให้การอพยพหมดไปและประเทศที่เคยเป็นผู้ส่งแรงงานอาจกลายมาเป็นผู้รับแรงงานเสียเอง

### แนวคิดความต้องการแรงงาน

บุญเดิม พันรอบ (2553 อ้างถึงใน นิดาอรรถ สุบรรณเสนีย์, 2556) ได้กล่าวไว้ว่า แต่ละองค์กรมีความต้องการความต้องการบุคลากรซึ่งเป็นแรงงานสำคัญในกิจการ จำเป็น ต้องศึกษาและเข้าใจปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเข้าใจอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) แรงงานซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง การศึกษาอุปสงค์ และอุปทานแรงงานเกี่ยวข้องกับพื้นฐานด้านเศรษฐศาสตร์ด้านราคารอดประโยชน์ ปริมาณ

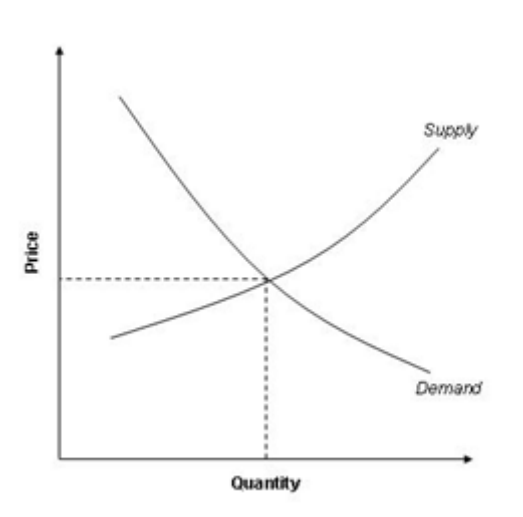
ในตลาด สามารถทำนายการแข่งขันในตลาด ในทางเศรษฐศาสตร์ อุปสงค์และอุปทาน เป็นแบบจำลองพื้นฐานที่อธิบายความสัมพันธ์ของผู้ซื้อและผู้ขายสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขัน โดยถือว่าอุปสงค์และอุปทานเป็นตัวแปรที่กำหนดปริมาณและราคาของสินค้าแต่ละชนิดในตลาด โดยทั่วไปอุปสงค์ (Demand) หมายถึง ความต้องการและความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการในขณะที่อุปทาน (Supply) หมายถึง สินค้าหรือบริการที่พร้อมจะขายในตลาด เพื่อตอบสนองความต้องการซื้อ

อุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) เป็นรูปแบบทางเศรษฐศาสตร์ ใช้สำหรับ อธิบายการเปลี่ยนแปลงของราคาและจำนวนของสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขัน ในทางเศรษฐศาสตร์ จุลภาค เรื่องดังกล่าว เป็นหนึ่งในเรื่องพื้นฐานของแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่พบได้ทั่วไป เนื่องจากมักจะใช้เป็นส่วนประกอบพื้นฐานสำหรับแบบจำลองและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ขั้นสูง ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานมีความสำคัญต่อการทำงานของระบบตลาดในฐานะที่อธิบายกลไก การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรที่เกิดขึ้น แต่สำนักนีโอคลาสสิกได้โต้แย้งว่า ความสัมพันธ์ของอุปสงค์และอุปทานจะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขปกติที่เรียกว่า คุณภาพทั่วไป

อุปสงค์ คือ ปริมาณความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง โดยจะต้องมี ทั้งความต้องการที่จะซื้อ และความสามารถในการซื้อ จากกฎอุปสงค์กล่าวว่า เมื่อปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้ว อุปสงค์จะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับราคา กล่าวคือ เมื่อราคาสินค้าเพิ่มขึ้น ความต้องการสินค้านั้นจะลดลง อุปสงค์สามารถแสดงได้โดยเส้นกราฟและสมการคณิตศาสตร์ โดยเส้นกราฟจะมีความชันลาดลง ปัจจัยที่กำหนดปริมาณอุปสงค์ของผู้บริโภคแต่ละคน ได้แก่ ราคาสินค้านั้น รายได้ของผู้บริโภค รสนิยมส่วนบุคคล ราคาของสินค้าทดแทน (Substitution goods) และราคาของสินค้าใช้ร่วมกัน (Complementary goods) แม้ว่าเส้นกราฟอุปสงค์ของสินค้า ส่วนใหญ่ จะมีลักษณะความชันลาดลง ก็ได้มีการยกตัวอย่างถึงสินค้าที่เส้นกราฟมีลักษณะ ชันขึ้น โดยเรียกสินค้านั้นว่าสินค้ากิฟเฟน (Giffen good) คือ สินค้าที่ประชาชนบริโภคมากขึ้น เมื่อราคาสูงขึ้น อย่างไรก็ตามการดำรงอยู่ในสินค้ากิฟเฟนในความเป็นจริงก็ยังคงเป็นที่ถกเถียง กันอยู่

อุปทาน คือ ปริมาณสินค้าที่ผู้ผลิตเสนอขาย ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ปัจจัยหลักที่กำหนด ปริมาณอุปทาน คือ ราคาสตลาดและต้นทุนการผลิต จากกฎอุปทาน กล่าวว่า โดยทั่วไปปริมาณ อุปทานจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับราคา กล่าวคือ เมื่อระดับราคาสินค้าเพิ่มขึ้น ผู้ขายจะยินดีเสนอขายสินค้าในปริมาณที่เพิ่มขึ้น แม้ว่าโดยทั่วไปเส้นกราฟอุปทานจะมีลักษณะ ชันขึ้น อย่างไรก็ตาม มีบางกรณีที่เส้นกราฟอุปทานไม่เป็นไปตามลักษณะดังกล่าวตัวอย่าง ของช็อกโกแลตนี้ ได้แก่ เส้นกราฟอุปทานของแรงงานที่มีลักษณะของการโน้มกลับ กล่าวคือ

เมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้นแรงงานก็พร้อมจะทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น แต่เมื่ออัตราค่าแรงขึ้นถึงจุดที่สูงมาก ปริมาณอุปสงค์ของแรงงานจะลดลง



ภาพที่ 3 จุดดุลยภาพของอุปสงค์และอุปทานในระบบตลาด

กฎอุปสงค์ (Law of demand) และกฎอุปทาน (Law of supply) เป็นหลักการที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างราคาและปริมาณความต้องการซื้อหรือขาย โดยกฎอุปสงค์ระบุว่า ปริมาณความต้องการซื้อสินค้า หรือเรียกว่า ปริมาณอุปสงค์ (Quantity demanded) มีความสัมพันธ์ในทางลบกับราคาเมื่อปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลนั้นคงที่ กล่าวคือ เมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ผู้บริโภคมีแนวโน้มที่จะต้องการซื้อสินค้านั้นน้อยลงกฎอุปทานระบุว่า ปริมาณสินค้าที่ต้องการขาย หรือปริมาณอุปทาน (Quantity supplied) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับราคา เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลนั้นคงที่ กล่าวคือ เมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ผู้ขายมีแนวโน้มที่จะต้องการขายสินค้ามากขึ้นกฎอุปสงค์และอุปทาน มักนำเสนอออกมาในรูปแบบของแผนภูมิเส้น โดยให้แกนตั้งเป็นราคาและแกนนอนเป็นปริมาณสินค้า เส้นอุปสงค์มักเขียนออกมาเป็นเส้นลาดลงและเส้นอุปทานเป็นเส้นชันขึ้น แม้ว่าโดยทั่วไปเส้นกราฟอุปทานจะมีลักษณะชันขึ้นอย่างไรก็ตาม มีบางกรณีที่เส้นกราฟอุปทานไม่เป็นไปตามลักษณะดังกล่าว ตัวอย่างของข้อยกเว้นนี้ได้แก่ เส้นกราฟอุปทานของแรงงานที่มีลักษณะของการโน้มกลับ กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้น คนงานคนหนึ่งก็พร้อมจะทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น แต่เมื่ออัตราค่าแรงขึ้นถึงจุดที่สูงมาก ๆ คนงานอาจพบกับเลือกทำงานน้อยลงและใช้เวลาว่างมากขึ้น การรอกกลับของเส้นกราฟอุปทานยังปรากฏในตลาดอื่นด้วย เช่นในตลาดน้ำมัน ประเทศที่ส่งออกน้ำมันหลายประเทศลดการผลิตน้ำมันหลังจากราคา

พุ่งสูงขึ้นในวิกฤตการณ์น้ำมัน ปี พ.ศ. 2520

อุปทานแรงงาน (Labor supply) หมายถึง จำนวนแรงงานในตลาดแรงงานที่มีทักษะความรู้ ความสามารถตามท้องที่ความต้องการ อุปสงค์แรงงาน (Labor demand) หมายถึง จำนวนแรงงานที่ท้องที่ความต้องการในอนาคต

อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานเกี่ยวข้องกับ การวางแผนกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับความต้องการสินค้าผลิตภาพหรือความสามารถของแรงงานในการผลิตสินค้าแรงงานที่มีอยู่ในองค์กร และตลาดแรงงาน เพื่อเข้าใจอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ประการที่สำคัญ คือ การกำหนดเงื่อนไขและการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น กรณีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงาน กรณีอุปสงค์แรงงานน้อยกว่าอุปทานแรงงาน กรณีอุปสงค์และอุปทานแรงงานเท่ากัน

กรณีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเกิดกรณีงานล้นคน หน่วยงานอาจจัดอบรมและพัฒนาบุคลากร จัดวางแผนสืบทอดตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่ง สรรหาบุคลากรจากภายนอก จัดจ้างชั่วคราวหรือบางเวลา ใช้ระบบเหม่าจ่ายหรือทำงานล่วงเวลา

กรณีอุปสงค์แรงงานน้อยกว่าอุปทานแรงงานเกิดกรณีคนล้นงาน หน่วยงานต้องลดเงินเดือนบุคลากร ลดชั่วโมงการทำงาน แบ่งงานกันทำ เกษียณอายุบุคลากรกรก่อนกำหนด จูงใจให้บุคลากรลาออกก่อนกำหนดเวลาด้วยความสมัครใจหรือใช้การเลิกจ้าง

กรณีอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงานหน่วยงานอาจใช้วิธีแทนที่ตำแหน่ง โดยการจ้างงานใหม่หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานได้

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทานแรงงานอาจมีกรณีอุปสงค์แรงงานสูงและอุปทานแรงงานสูงหน่วยงานอาจใช้วิธีการคัดเลือก บรรจุบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่ง กรณีที่อุปสงค์แรงงานสูงและอุปทานแรงงานต่ำ นโยบายภายในอำนาจใช้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ใช้การจ่ายค่าตอบแทน อาจใช้นโยบายการสรรหาซึ่งเป็นนโยบายภายนอก กรณีอุปสงค์แรงงานต่ำอุปทานแรงงานสูงอาจมีการเปลี่ยนแปลงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การชะลอการบรรจุและการพักผ่อน การปลดออกจากงาน การลดตำแหน่ง การเกษียณก่อนกำหนดเนื่องจากคนล้นงาน กรณีอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานต่ำจะต้องมีการฝึกอบรมและการพัฒนา

กระบวนการวิเคราะห์แรงงาน ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานหรือกำลังคนขององค์กรหรือหน่วยงาน

การกำหนดความต้องการแรงงาน โดยวิเคราะห์จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในหน่วยงาน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อุปทานแรงงานคือการศึกษาจำนวนแรงงานในตลาดแรงงาน หรือแรงงานที่มีอยู่ว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานของหน่วยงานอย่างไร

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ส่วนต่างแรงงาน (Gap analysis) หรือกำลังคนคือการวิเคราะห์ ส่วนต่างของความต้องการแรงงานในหน่วยงานหรืออุปสงค์แรงงานและจำนวนแรงงานที่มี อยู่ในตลาดแรงงานหรืออุปทานแรงงาน

ขั้นที่ 4 การพัฒนากลยุทธ์การวางแผนแรงงานให้สอดคล้องกัน เป็นการวิเคราะห์ การวางแผนแรงงานจากภายในองค์กรหรือหน่วยงาน

#### การวิเคราะห์แรงงานจากตลาดแรงงาน

วิธีการวิเคราะห์แรงงานจากตลาดแรงงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ จากอุปทานแรงงานและอุปสงค์แรงงาน

กระบวนการวิเคราะห์อุปทานแรงงาน คือ การศึกษาปริมาณแรงงานในตลาดแรงงาน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานมีวางแผนและกำหนดนโยบายการผลิตแรงงาน ของแต่ละหน่วยงานในภาวะการณ์ปัจจุบัน ส่วนกระบวนการวิเคราะห์อุปสงค์แรงงาน คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของหน่วยงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ต้องวางแผนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การวิเคราะห์ส่วนต่างของแรงงานระหว่างความต้องการ แรงงานภายในองค์กรและแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานเพื่อนำไปสู่กลยุทธ์การวางแผนกำลังคน ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการแรงงาน จากหน่วยงานภายนอกองค์กร

กล่าวโดยสรุป คือ ตลาดแรงงานมีบทบาทสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบายการวางแผน กำลังแรงงาน ตลาดแรงงาน ประกอบด้วยสองส่วน คือ อุปสงค์แรงงานคือความต้องการแรงงาน ที่หน่วยงานต้องการ และอุปทานแรงงาน คือ จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน ตลาดแรงงาน จะต้องอยู่ในดุลยภาพเสมอ คือ อุปสงค์แรงงานจะเท่ากับอุปทานแรงงานเสมอ โดยมีปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง คือ ดุลยภาพ ตลาดแรงงาน อุปสงค์แรงงาน อุปทานแรงงาน โดยที่อุปสงค์สำหรับ แรงงานและอุปทานของแรงงานต้องถูกกำหนดโดยค่าจ้างแรงงานที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์ การวางแผนกำลังคนของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ผู้วิจัย พบว่า การย้ายถิ่น เป็นผลมาจากหลายสาเหตุ มีทั้งปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้ย้ายถิ่นตัดสินใจย้ายถิ่นออกไปยังพื้นที่ใหม่ ปัจจัยดึงดูดจากพื้นที่ปลายทางที่มีความน่าสนใจมากกว่าถิ่นที่อยู่เดิม เช่น การมีงานทำในพื้นที่ใหม่ มากกว่าการได้รับค่าจ้างที่สูง มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ต้นทาง ในลักษณะของงานหรืออาชีพเดียวกัน เป็นต้น และยังมีปัจจัยอุปสรรคแทรกกลางที่ส่งผลให้

ผู้ย้ายถิ่นตัดสินใจที่จะย้ายหรือไม่ย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่ใหม่ ซึ่งการย้ายเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนนั้น ส่งผลดีและผลเสียต่อบริษัทตามมา ดังนั้น การศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด จึงได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ คือ ทฤษฎี “ปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูด และอุปสรรคแทรกกลาง” รวมถึงทฤษฎี “ปัจจัยด้านทุนมนุษย์” มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

## ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

### ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision making) หมายถึง การพิจารณาคงใจซึ่งขาดในการเลือกทางเลือก (Alternative) ทางเลือกหนึ่ง ที่มีอยู่มากกว่า 1 ทางเลือก ในการจะดำเนินกิจกรรมของตน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าทางเลือกนั้นมีโอกาสบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด (หรือมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวต่ำที่สุด) โดยที่มีการพิจารณาเลือกและตรวจสอบทางเลือกนั้นอย่างรอบคอบแล้ว

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารตัดสินใจใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากโครงสร้างองค์กร พฤติกรรมของบุคคล และกลุ่ม (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2551)

การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการเลือกทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่หลายทาง และเห็นว่าดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (วิลาสินี สัตยราชา, 2555)

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมที่สุด โดยใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจ ทั้งนี้ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป้าหมายนี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมหรือสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจนั้น (ธวัชชัย ศิริแพทย์, 2550)

จากการศึกษาเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์พิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามต้องการได้

### ทฤษฎีการตัดสินใจ

ทฤษฎีการตัดสินใจ เป็นการนำแนวคิดที่มีเหตุผลที่ผู้บริหารใช้ในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ ทฤษฎีการตัดสินใจจำแนกตามวิธีการตัดสินใจ



และทฤษฎีการตัดสินใจตามบุคคลที่ตัดสินใจ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2551)

1. ทฤษฎีการตัดสินใจจำแนกตามวิธีการตัดสินใจ สามารถจำแนกตามวิธีการตัดสินใจ ออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1.1 ทฤษฎีการตัดสินใจโดยการคาดการณ มีการใช้เทคนิคการคาดการณ และการพยาการณเข้ามาประกอบการตัดสินใจ เช่น การพยาการณโดยใช้แนวโน้ม เป็นต้น

1.2 ทฤษฎีการตัดสินใจโดยการพรรณนา เป็นการใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือ ในการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้วิจัยจะต้องมีการพิสูจน์และเห็นจริงจึงจะดำเนินการตัดสินใจได้ บางครั้ง เรียกว่า การตัดสินใจทางวิทยาศาสตร์

1.3 ทฤษฎีการตัดสินใจโดยกำหนดความเป็นทฤษฎีที่ค้ำนึ่งถึงว่า แนวทาง การตัดสินใจควรจะเป็นหรือน่าจะเป็นไปอย่างไร จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการตัดสินใจได้

2. ทฤษฎีการตัดสินใจจำแนกตามบุคคลที่ตัดสินใจ โดยสามารถจำแนกการตัดสินใจ ในลักษณะนี้ ออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การตัดสินใจโดยคนเดียว เป็นลักษณะของการตัดสินใจโดยคน ๆ เดียว ซึ่งจะทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจมักจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับ ปัญหาและทราบข้อมูลดีกว่า

2.2 การตัดสินใจโดยกลุ่ม เป็นลักษณะของการตัดสินใจที่ยึดทีมงาน และคณะกรรมการเป็นผู้ร่วมตัดสินใจ เป็นลักษณะของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

#### **กระบวนการตัดสินใจ**

Simon (1971 อ้างถึงใน ธวัชชัย ศิริแพทย์, 2550) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจ มีด้วยกัน 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การค้นหาข่าวสาร (Intelligent activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหาข่าวสาร ข้อมูล และรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

2. กิจกรรมออกแบบ (Design activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหาจัดตั้งวิเคราะห์ ทางเลือกต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นทางออกของการตัดสินใจ ในประเด็นปัญหาที่ต้องการตัดสินใจนั้น ๆ

3. กิจกรรมทางเลือก (Choice activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการตัดสินใจเลือก ทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้ค้นหามาแล้วในกิจกรรมออกแบบ และเป็นทางเลือกที่สามารถเป็นไปได้ด้วย

4. ประเมินและทบทวน (Review activity) เป็นขั้นตอนที่ทบทวนและประเมินผล ถึงทางเลือกที่ได้เลือกไว้แล้ว

Flippo (1966 อ้างถึงใน ธวัชชัย ศิริแพทย์, 2550) ได้สรุปขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ ดังต่อไปนี้

1. สืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงและพิจารณาปัญหาที่ต้องตัดสินใจว่ามีความมุ่งหมายอย่างไร มีลักษณะขัดแย้งหรือกระทบกระเทือนต่อองค์กรอย่างไรหรือไม่ ทั้งนี้จะต้องไม่ลืมหลักการพิจารณาถึง เหตุผลที่เกิดจากการวินิจฉัยนั้น การพิจารณาในประการนี้มีลักษณะเป็นการสร้างขอบเขตของปัญหา และวิธีการที่จะวินิจฉัยให้เคลลง จำต้องอาศัยความรู้และความรอบคอบประกอบกัน
2. การพิจารณาเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่มีอยู่หลายทาง โดยเลือกไว้สำหรับเป็นแนวทางพิจารณาขั้นสุดท้าย 3-5 ประการ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถประสบการณ์ภูมิหลังของผู้ตัดสินใจในปัญหาเป็นส่วนประกอบ
3. รวบรวมข้อมูลและข่าวสารเพื่อทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาที่ได้เลือกไว้จากขั้นตอนที่ 2 การเลือกแนวทางแก้ปัญหาไว้เพียง 3-5 ประการนี้ จะช่วยประหยัดเวลา และตัวปัญหาให้เคลลง โดยไม่ต้องรวบรวมข้อมูลและข่าวสารทั้งหมดเพราะจะทำให้เสียเวลาและสิ้นเปลืองมาก
4. พิจารณาผลดี และผลเสียที่เกิดจากการเลือกวิธีแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ โดยอาศัยการวิเคราะห์เปรียบเทียบจากข้อมูลและข่าวสารที่รวบรวมไว้ แล้วเลือกวิธีการที่ดีที่สุดเป็นแนวทางวินิจฉัยตัดสินใจต่อไป

#### องค์ประกอบของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ มีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณา 4 ประการ คือ

1. ผู้ทำการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะการตัดสินใจจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องมีข้อมูล เหตุผล และค่านิยม ที่ถูกต้องสอดคล้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ในบางครั้งถ้าผู้ทำการตัดสินใจขาดข้อมูลที่ถูกต้องขาดเหตุผลและมีค่านิยมที่ไม่สอดคล้องจะทำให้ผลของการตัดสินใจไม่ดีพอ ผู้ทำการตัดสินใจบางเรื่องต้องมุ่งสู่การตัดสินใจเป็นกลุ่ม บางเรื่องบางกรณีก็ตัดสินใจโดยคน ๆ เดียว ดังนั้น ผู้ทำการตัดสินใจจึงต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ถูกต้อง
2. ประเด็นปัญหาที่ต้องตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สองที่ต้องให้ความสำคัญ ลักษณะของปัญหาที่ต้องตัดสินใจนั้น จำแนกได้หลายประการ หากผู้ทำการตัดสินใจสามารถกำหนดลักษณะปัญหาได้ชัดเจนก็จะสามารถกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง
3. ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้ เป็นองค์ประกอบที่สามที่ต้องคำนึงถึง ผู้บริหารต้องพยายามที่จะค้นหาทางเลือกที่ดีกว่าอยู่เสมอและสร้างทางเลือกให้มากกว่า 1 ทางเลือก เพื่อให้มี

แนวทางในการบรรลุเป้าหมายหลายแนวทาง

4. สถานการณ์ที่ทำการตัดสินใจ ในการตัดสินใจจำเป็นต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่ทำการตัดสินใจว่าเป็นลักษณะใด ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่

4.1 สถานการณ์ตัดสินใจภายใต้ความแน่นอน (Decision making under certainty) เป็นการตัดสินใจที่ผู้ทำการตัดสินใจทราบทางเลือกต่าง ๆ และทราบถึงผลที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือกเป็นอย่างดี จึงทำให้ง่ายต่อการตัดสินใจ และการตัดสินใจในลักษณะนี้ย่อมจะมีโอกาสถูกต้องมากที่สุด

4.2 สถานการณ์ตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน (Decision making under uncertainty) เป็นลักษณะการตัดสินใจที่ผู้ทำการตัดสินใจอาจทราบทางเลือกต่าง ๆ แต่ไม่อาจทราบผลที่จะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือกโดยไม่สามารถคาดคะเนความน่าจะเป็นของแต่ละทางเลือกภายใต้สถานการณ์ ดังกล่าว

4.3 สถานการณ์ตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง (Decision making under risk) เป็นลักษณะการตัดสินใจที่ผู้ทำการตัดสินใจทราบทางเลือกต่าง ๆ และทราบโอกาส ความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้น

### ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น

ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น สุมาลี สันติพลวุฒิ (2543, หน้า 4 อ้างถึงใน นิตยารณ สุบรรณเสณีย์, 2556) ได้กล่าวถึง ทักษะของ Haberkorn (n.d. อ้างถึงใน นิตยารณ สุบรรณเสณีย์, 2556) ซึ่งอธิบายว่า กระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นของมนุษย์มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic process) ที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ความต้องการย้ายถิ่น (Desire to move)
2. การพิจารณาย้ายถิ่น (Consideration of movement)
3. การคาดหวังในการย้ายถิ่น (Expectation of movement)
4. การตัดสินใจย้ายถิ่นจริง (Actual move)

แนวความคิด Approach ที่ถูกคิดขึ้นและได้รับความนิยมในการนำมาใช้อธิบายกระบวนการเคลื่อนย้ายของประชาชนที่สำคัญคือ แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่น (Migration system approach) ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์การย้ายถิ่น ภายใต้กรอบความคิดในมิติความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการเคลื่อนย้ายของคนกับกระแสอื่น ๆ เช่น กระแสทุน สินค้าและเทคโนโลยี รวมไปถึงความเชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในระบบของการย้ายถิ่น

เพื่อความเข้าใจที่กว้างขวางขึ้น ผู้วิจัยขอยกแนวคิดการศึกษาเชิงระบบของนักวิชาการต่างประเทศมากล่าวถึง โดย Strickland (n.d. อ้างถึงใน นิตยารณ สุบรรณเสนีย์, 2556) อธิบายว่า ระบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันทางใดทางหนึ่ง เมื่อเปลี่ยนแปลงหรือเคลื่อนย้าย องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งออกไป จะส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดความแตกต่างขึ้น ในองค์ประกอบอื่น ๆ กล่าวคือ ทำให้องค์ประกอบที่เหลือไม่สามารถทำหน้าที่เหมือนเดิมได้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายในระบบจะถูกกำหนดโดยหน้าที่เฉพาะของแต่ละ องค์ประกอบ การดำรงอยู่ของระบบ จึงขึ้นอยู่กับการทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันขององค์ประกอบ ภายในระบบความล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง จะส่งผลกระทบต่อหน้าที่ทั้งหมดของระบบ

แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่น ช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากร และความเปลี่ยนแปลงในทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผู้ส่งกับประเทศผู้รับการย้ายถิ่น ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (Globalization) การเปิดตัวสู่ระบบ เศรษฐกิจโลก เทคโนโลยีและอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายใน (ชนบทสู่เมือง) และการย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ ย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการเปลี่ยนแปลงพัฒนาจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ซึ่งมีเพียงจะเกิด ผลกระทบในทิศทางเดียวหรือในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่เมื่อเริ่มมีการย้ายถิ่นผลกระทบจะเกิดขึ้น ทั้งในรูปของคน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ค่านิยมทางสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรม ยังเกิดขึ้นในสองทิศทางหรือเกิดเชื่อมโยงกันระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทางที่ย้ายเข้า อย่างถาวร

ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นที่เป็นแนวคิดเชิงโครงสร้างนี้ ได้อธิบายว่า การเคลื่อนย้ายหรือการย้ายถิ่นของแรงงาน เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เชื่อมโยงกัน เป็นครอบครัว ที่เรียกว่าเป็น “เครือข่ายทางสังคม” (Social network) อันทำให้เกิดการช่วยเหลือกัน ทั้งทางด้านเงินทุนและวัฒนธรรมประเพณีรวมไปถึงขบวนการปรับตัวในถิ่นทำงานปลายทาง โดยมองว่าครอบครัวและชุมชนมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่น ซึ่งโดยปกติ การตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น ไม่ได้กระทำไปโดยคนใดคนหนึ่ง แต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนด้วย ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุดและทำให้โอกาส ในการดำรงชีวิตดีขึ้น นอกจากนี้ การย้ายถิ่นจะมีความไปได้มากขึ้น หากมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงกันเป็นครอบครัว ซึ่งความสัมพันธ์ในลักษณะเช่นนี้ ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน ต่อเนื่องกัน ไป เช่น ผู้ย้ายถิ่นไปก่อนหน้ากับผู้ที่ยังอยู่ในประเทศของตน ซึ่งเป็นญาติหรือเพื่อน ในชุมชนหมู่บ้านเดียวกัน การช่วยเหลือกันในลักษณะดังกล่าวถึง อาจเป็นไปได้ด้วยการจัดหาที่พัก

การหางานให้ทำ การช่วยเหลือเกี่ยวกับการดำเนินงานขั้นตอนของทางราชการ รวมทั้ง ความช่วยเหลือในด้านการแก้ไขปัญหาข้อยุ่งยากส่วนตัวของผู้ย้ายถิ่นรายใหม่ การสร้างเครือข่าย ทางสังคมตามนัยนี้ Stahl (n.d. อ้างถึงใน นิคาวรรณ สุบรรณเสณีย์, 2556) เรียกว่าเป็น “การเบิกทาง” (Beaten path) สำหรับการย้ายถิ่นของแรงงาน อย่างไรก็ตาม เครือข่ายทางสังคมมีเพียงแต่อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างถิ่นต้นทางกับถิ่นปลายทางเท่านั้น แต่เครือข่ายทางสังคม ยังอำนวยความสะดวกแก่ผู้ย้ายถิ่นรายใหม่ในรูปแบบของการจัดหาผู้หางานที่หลักแหล่ง และตั้งชุมชนที่พักอาศัยในถิ่นปลายทางที่ย้ายเข้าไป (Processes of settlement) ตลอดจน การสร้างความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องในลักษณะของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจของกลุ่มตนเองขึ้นมา (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, 2540 อ้างถึงใน นิคาวรรณ สุบรรณเสณีย์, 2556)

### กระบวนการในการย้ายถิ่นตามทฤษฎี

1. ขั้นการเริ่มย้ายถิ่น ในขั้นตอนนี้ สาเหตุและตัวแปรที่จัดเป็นระบบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของประชากรนั้น ประกอบด้วยตัวแปรในระบบย่อยด้านต่าง ๆ ดังที่สามารถ จำแนกได้ต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรในระบบย่อยทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ ความคืบหน้าโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ และการว่างงานในประเทศต้นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่า และการได้งานทำในประเทศถิ่นปลายทาง

1.2 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านการเมือง อันเป็นความสัมพันธ์ดั้งเดิม หรือความสัมพันธ์พิเศษที่ประเทศต้นทางกับประเทศผู้รับมีต่อกัน เช่น การเคยเป็นอาณานิคม การเคยรับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในอดีต และการกำหนดนโยบายของรัฐประเทศผู้รับแรงงานต่างชาติ ที่มาทำงานในอาชีพที่มีความขาดแคลนแรงงาน ที่มีักจะเป็นงาน 3 D ในตลาดแรงงานระดับทุติย

1.3 ตัวแปรในระบบย่อยทางสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนที่รู้จัก หรือกลุ่มเครือข่ายให้ทำการย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในครอบครัวเดียวกัน รวมทั้ง การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่น เป็นต้น

1.4 ตัวแปรในระบบย่อยทางวัฒนธรรมที่เรียกว่า “วัฒนธรรมของการย้ายถิ่น” (Culture of migration) อันได้แก่ ค่านิยมในการเดินทางยังประเทศหรือถิ่นอื่น โดยเฉพาะ คนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัยทำงาน ที่เรียกกันว่า “ไปขุดทอง” ตลอดจนการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมแบบบริโกลนนิยของระบบทุนนิยมที่แพร่กระจายกันมาใน (Global city) และมีอิทธิพลให้ประเทศอื่น ๆ ลอกเลียนแบบตาม ซึ่ง Sassen (n.d. อ้างถึงใน นิคาวรรณ สุบรรณเสณีย์, 2556)

ได้อธิบาย ว่าวัฒนธรรมบริโภคนิยมของแรงงานเช่นนี้ เกิดขึ้นมาจากการสร้างคนกลุ่มใหม่ที่ขาดราก (Uprooted) ทั้งในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ อันส่งผลให้คนกลุ่มนี้ พร้อมทั้งจะเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังแหล่งอื่นที่สามารถตอบสนองความเป็นอยู่และจรรยาบรรณความต้องการทางวัตถุของตนได้ตลอดเวลา

1.5 ตัวแปรในระบบย่อยทางกฎหมาย ตัวแปรที่สำคัญในเรื่องนี้ คือ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration law) รวมทั้งกฎหมายแรงงาน (Labour law) ของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่ถูกกีดกันหรือการมีนโยบายส่งออกแรงงาน

2. ขั้นการย้ายถิ่น ในขั้นตอนนี้ ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการย้ายถิ่นของประชากร เมื่อแยกพิจารณาในลักษณะเดียวกันขั้นตอนก่อนการย้ายถิ่น จะปรากฏ ดังนี้

2.1 ตัวแปรในระบบย่อยทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการย้ายถิ่น เช่น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนสำหรับการเดินทาง ซึ่งประกอบด้วย ค่าเดินทาง ค่าขนย้ายสิ่งของ ค่านายหน้า รวมถึงเงินค่าหัว ที่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยการความสะดวก

2.2 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐในการควบคุมการส่งออกแรงงานหรือทางเลือกที่จะเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศ ซึ่งในกระบวนการนี้ ยังหมายรวมถึงมาตรการในการเตรียมตัวและปฐมนิเทศแรงงานที่กำลังจะย้ายถิ่นอีกด้วย

2.3 ตัวแปรในระบบย่อยทางสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ ทั้งโดยถูกกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นต้น

2.4 ตัวแปรในระบบย่อยทางวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมความเชื่อต่อเครือข่ายทางสังคมมากกว่าเครือข่ายอย่างเป็นทางการที่เป็นบริการของรัฐในการจัดการเดินทาง

2.5 ตัวแปรในระบบย่อยทางกฎหมาย คือ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration law) รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานของประเทศผู้รับที่เปิดโอกาสให้มีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานได้ ตลอดจนกติการะหว่างประเทศที่เอื้อให้มีการย้ายถิ่นเพื่อทำงาน เช่น อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) และองค์การสหประชาชาติ (United Nations)

## แนวคิดการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### ความเป็นมาของการรวมกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สุวรรณา ตูลยวสินพงษ์ (2554) ได้มีการนำเสนอข้อมูลไว้ว่า อาเซียนหรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 อันเป็นผลจากการประชุมที่กรุงเทพฯ โดยสมาชิกก่อตั้งของอาเซียน มี 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ได้ลงนามในปฏิญญากรุงเทพฯ แสดงเจตนารมณ์ที่จะร่วมกันสร้างให้อาเซียนเป็นเวทีความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการค้า โดทางเศรษฐกิจของภูมิภาคและเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้ จำนวนประเทศสมาชิกอาเซียน 5 ประเทศนี้ คงอยู่มาอีก 17 ปี จนกระทั่งในวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2527 ประเทศบรูไน ดารุสซาลัม จึงเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกอาเซียนประเทศที่ 6 และหลังจากนั้น เวียดนามได้เข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 ประเทศลาวและเมียนมาร์เข้าร่วมเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 ประเทศล่าสุด คือ ประเทศกัมพูชาเข้าเป็นสมาชิกอาเซียนเมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2542 รวมมีสมาชิก 10 ประเทศ

ปัจจุบันอาเซียนมีประชากรรวม 592 ล้านคน มีดินแดนรวมกัน 4.4 ล้านตารางกิโลเมตร มีผลิตภัณฑ์มวลรวมมูลค่า 1,496 ล้านเหรียญสหรัฐ ฯ และมีมูลค่าการค้ารวม 1,536 ล้านเหรียญสหรัฐ ฯ

สาเหตุที่อาเซียนจำเป็นต้องเร่งรัดการรวมกลุ่มภายในหรือเร่งจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแนวโน้มการทำข้อตกลงการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคต่าง ๆ มากขึ้น เช่น การรวมกลุ่มของเขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ จากเดิมเป็นลักษณะทวิภาคีระหว่างสหรัฐอเมริกาและแคนาดา เป็น NAFTA ซึ่งรวมเม็กซิโก ในปี ค.ศ. 1994 การพัฒนาก้าวสู่ความเป็นยุโรปตลาดเดียวของสหภาพยุโรป เป็นต้น ทำให้อาเซียนต้องเร่งแสดงบทบาทการรวมกลุ่มด้วยความมั่นคงมากขึ้นกว่าเดิมและปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระแสการแข่งขันทางการค้าและการแข่งขันเพื่อดึงดูดการลงทุน โดยตรงที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นและมีแนวโน้มจะถ่ายโอนไปสู่ประเทศเศรษฐกิจใหม่ เช่น จีน อินเดีย และรัสเซีย มากขึ้น การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนในตลาดโลก เนื่องจากส่งเสริมให้เกิดการเปิดเสรีการค้าเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตระหว่างประเทศสมาชิกที่ลึกซึ้งและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการค้าสินค้า การค้าบริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงาน รวมถึงความร่วมมือในด้านการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุน เพื่อลดอุปสรรคทางการค้า การลงทุน ให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานการครองชีพและความกินดีอยู่ดีของประชาชนภายในประเทศ และลดช่องว่าง

ความเหลื่อมล้ำทางสังคมให้น้อยลง

### แผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC blueprint)

สุวธรรณา ตูลยวศินพงศ์ (2554) ได้มีการนำเสนอข้อมูลไว้ว่า เพื่อให้การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นรูปธรรมและเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานในด้านเศรษฐกิจให้ชัดเจนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดจนบรรลุเป้าหมาย AEC ในปี พ.ศ. 2558 กลุ่มสมาชิกทั้ง 10 ประเทศจึงได้มีการจัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC blueprint) ขึ้นมาเพื่อเป็นการสร้างพันธะสัญญาระหว่างประเทศสมาชิกที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมายดังกล่าวร่วมกัน

AEC blueprint ประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก อ้างอิงมาจากข้อมูลการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียนตามแถลงการณ์บาหลี ฉบับที่ 2 Bali concord II ในชื่อเรื่อง พิมพ์เขียวเพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC blueprint) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การสร้างอาเซียนให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว เพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุนและแรงงานฝีมืออย่างสะดวกและเสรี และส่งเสริมการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียนให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น
2. การเป็นภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสูง ซึ่งให้ความสำคัญกับประเด็นด้านนโยบายอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ อันจะสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสมาชิก และสร้างความสามารถในการต่อรองกับประเทศภายนอกภูมิภาค ทั้งนี้ประเทศสมาชิกจะร่วมกันดำเนินการโดยแลกเปลี่ยนข้อมูล ฝึกอบรมบุคลากรร่วมกัน
3. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ด้วยการสนับสนุนการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่าง ๆ อันจะส่งผลให้กลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กมีความสามารถในการพัฒนา เติบโต และแข่งขันกับคู่แข่งอื่น ๆ ได้อย่างเป็นธรรม
4. การเชื่อมโยงของอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจโลกอย่างเต็มที่ เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เพื่อให้อาเซียนมีท่าทีร่วมกันอย่างชัดเจนเป็นไปในทางเดียวกัน รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิตและการจำหน่ายภายในภูมิภาค ให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

### นโยบายของภาครัฐไทยต่ออาเซียน

สุวธรรณา ตูลยวศินพงศ์ (2554) ได้มีการนำเสนอข้อมูลไว้ว่า ภาครัฐไทยได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของอาเซียน เนื่องจากเห็นว่าการรวมตัวอย่างแน่นแฟ้นของอาเซียนจะช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของอาเซียนรวมทั้งไทยในการดึงดูดการลงทุนโดยตรง



จากต่างประเทศ รวมทั้งช่วยสร้างอำนาจในการต่อรองในกรอบการเจรจาระดับภูมิภาค และพหุภาคี และจากพื้นฐานที่แข็งแกร่งนี้ จะทำให้การเชื่อมโยงกับประเทศอื่น ๆ ของไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย รัฐบาลจึงมีโครงการสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือทางธุรกิจในอาเซียน หรือ ASEAN Hub โดยมีกระทรวงพาณิชย์เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ที่มีต่ออาเซียนไว้ 4 ด้าน คือ

1. การเป็นพันธมิตรและหุ้นส่วน คือ ต้องทำให้อาเซียนเป็นทั้งพันธมิตรและหุ้นส่วน เพื่อให้ประเทศไทยเป็น Gateway ของอาเซียน ทั้งการค้าและการลงทุน โดยการใช้เวทีทวิภาคีที่มีอยู่ และความร่วมมือในกรอบอนุภูมิภาคต่าง ๆ เช่น ACMECS GMS และ IMT-GT เป็นตัวช่วยผลักดัน และต้องเปลี่ยนแนวคิดการมองอาเซียนจากคู่แข่งมาเป็นหุ้นส่วน โดยการสร้างความไว้วางใจ ให้เกิดขึ้นทั้งแก่คนไทย และผู้ประกอบการไทย โดยการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศเพื่อนบ้าน การเข้าไปลงทุนผลิตสินค้าเกษตรที่ขาดแคลน และการชักจูงประเทศที่สามเข้าร่วมในการพัฒนา เป็นต้น

2. การเป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญ เนื่องจากประเทศในอาเซียนมีความหลากหลาย และความพร้อมทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน มีทั้งกลุ่มที่มีความชำนาญในด้านเทคโนโลยี กลุ่มที่เป็นฐานการผลิต และกลุ่มที่มีทรัพยากรและแรงงานสำหรับการผลิต ดังนั้น ไทยจึงจำเป็นต้องพิจารณาเลือกใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ของแต่ละประเทศให้เหมาะสม

3. การเป็นฐานการผลิตให้อุตสาหกรรมไทย ผู้ผลิตที่จะได้ประโยชน์จาก AEC คือ ผู้ผลิตที่มีความสามารถในการผลิต โดยใช้ฐานการผลิตข้ามประเทศในภูมิภาคอาเซียน ดังนั้น ผู้ประกอบการไทยอาจจำเป็นต้องพิจารณาเรื่องการย้ายฐานการผลิตของบางอุตสาหกรรมออกไปยังประเทศเพื่อนบ้านเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงาน และแรงงานกึ่งฝีมือ เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สิ่งทอ เฟอร์นิเจอร์ แปรรูปผลิตภัณฑ์ไม้ หรือการร่วมลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน

4. การเป็นตลาดที่มีประชากรเกือบ 600 ล้านคน ซึ่งไทยจะต้องรักษาตลาดเดิมนี้นี้ไว้ให้มั่นคง และพยายามขยายออกไปให้กว้างขวางมากขึ้น

#### **ผลกระทบการเปิดเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อความต้องการกำลังคน**

สุวรรณ คูหลยสินพงษ์ (2554) ได้มีการนำเสนอข้อมูลไว้ว่า ความต้องการกำลังคน หมายถึง ความต้องการกำลังคนของประเทศไทย ซึ่งกรอบหรือแนวทางการวิเคราะห์ผลกระทบ จากความต้องการกำลังคนเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived demand) จากอุปสงค์โดยรวม การค้า และการลงทุน การศึกษาการเตรียมความพร้อมของกำลังคนเพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเริ่มจากผลหรือเป้าหมายของการรวมเป็น

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตามแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC blueprint) ซึ่งระบุเป้าหมายหนึ่งในการรวมเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ การสร้างอาเซียนให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (Single market and production base) ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่สำคัญ 4 ด้าน คือ การเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี การเคลื่อนย้ายบริการเสรี การย้ายการลงทุนเสรี การย้ายเงินทุนเสรีและการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี

## ข้อมูลกฎบัตรสังคมอาเซียน

### กฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) หรือธรรมนูญอาเซียน

กฎบัตรอาเซียน เปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญของอาเซียนที่จะทำให้อาเซียนมีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นการวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรให้กับอาเซียน โดยนอกจากจะประมวลสิ่งที่ถือเป็นค่านิยม หลักการ และแนวปฏิบัติในอดีตของอาเซียนมาประกอบกันเป็นข้อปฏิบัติอย่างเป็นทางการของประเทศสมาชิกแล้ว ยังมีการปรับปรุงแก้ไขและสร้างกลไกใหม่ขึ้นพร้อมกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรที่สำคัญในอาเซียนตลอดจนความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนให้สามารถดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนการรวมตัวของประชาคมอาเซียนให้ได้ภายในปี พ.ศ. 2558 ตามที่ผู้นำอาเซียนได้ตกลงกันไว้

ทั้งนี้ผู้นำอาเซียนได้ลงนามรับรองกฎบัตรอาเซียน ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 13 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 ณ ประเทศสิงคโปร์ ในโอกาสครบรอบ 40 ของการก่อตั้งอาเซียน แสดงให้เห็นว่าอาเซียนกำลังแสดงให้ประชาคมโลกได้เห็นถึงความก้าวหน้าของอาเซียนที่กำลังจะก้าวเดินไปด้วยกันอย่างมั่นใจระหว่างประเทศสมาชิกต่าง ๆ ทั้ง 10 ประเทศ และถือเป็นเอกสารประวัติศาสตร์ชิ้นสำคัญที่จะปรับเปลี่ยนอาเซียนให้เป็นองค์กรที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลในฐานะที่เป็นองค์กรระหว่างรัฐบาล ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันกฎบัตรอาเซียนครบทั้ง 10 ประเทศแล้วเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 กฎบัตรอาเซียนจึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป

### วัตถุประสงค์ของกฎบัตรอาเซียน

วัตถุประสงค์ของกฎบัตรอาเซียน คือ ทำให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเคารพกฎกติกาในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ กฎบัตรอาเซียน จะให้สถานะนิติบุคคลแก่อาเซียนเป็นองค์กรระหว่างรัฐบาล (Intergovernmental organization)

### โครงสร้างและสาระสำคัญของกฎบัตรอาเซียน

กฎบัตรอาเซียน ประกอบด้วยบทบัญญัติ 13 หมวด 55 ข้อ ได้แก่

หมวดที่ 1 ความมุ่งประสงค์และหลักการของอาเซียน

หมวดที่ 2 สภาพบุคคลตามกฎหมายของอาเซียน

หมวดที่ 3 สมาชิกภาพ (รัฐสมาชิก สิทธิและพันธกรณีของรัฐสมาชิก และการรับสมาชิกใหม่

หมวดที่ 4 โครงสร้างองค์กรของอาเซียน

หมวดที่ 5 องค์กรที่มีความสัมพันธ์กับอาเซียน

หมวดที่ 6 การคุ้มกันและเอกสิทธิ์

หมวดที่ 7 กระบวนการตัดสินใจ

หมวดที่ 8 การระงับข้อพิพาท

หมวดที่ 9 งบประมาณและการเงิน

หมวดที่ 10 การบริหารและขั้นตอนการดำเนินงาน

หมวดที่ 11 อัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของอาเซียน

หมวดที่ 12 ความสัมพันธ์กับภายนอก

หมวดที่ 13 บทบัญญัติทั่วไปและบทบัญญัติสุดท้าย

กฎบัตรอาเซียนช่วยให้อาเซียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เสริมสร้างกลไก

การติดตามความตกลงต่าง ๆ ให้มีผลเป็นรูปธรรม และผลักดันอาเซียนให้เป็นประชาคมเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

กฎบัตรอาเซียนช่วยให้อาเซียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้อย่างไร มีข้อกำหนดใหม่ ๆ ที่ช่วยปรับปรุงโครงสร้างการทำงานและกลไกต่าง ๆ ของอาเซียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพิ่มความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหา เช่น

1. กำหนดให้เพิ่มการประชุมสุดยอดอาเซียนจากเดิมปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้ผู้นำมีโอกาสหารือกันมากขึ้น พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงเจตจำนงทางการเมืองที่จะผลักดันอาเซียนไปสู่การรวมตัวกันเป็นประชาคมในอนาคต

2. มีการตั้งคณะมนตรีประจำประชาคมอาเซียนตามเสาหลักทั้ง 3 ด้าน คือ การเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

3. กำหนดให้ประเทศสมาชิกแต่งตั้งเอกอัครราชทูตประจำอาเซียนไปประจำที่กรุงจาการ์ตา ซึ่งไม่เพียงแต่จะแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ของอาเซียนที่จะทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่อมุ่งไปสู่การรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนในอนาคต และยังช่วยลดค่าใช้จ่าย

ในการเดินทางไปร่วมประชุมและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างประเทศสมาชิก

4. หากประเทศสมาชิกไม่สามารถตกลงกันได้โดยหลักฉันทามติ ให้ใช้การตัดสินใจรูปแบบอื่น ๆ ได้ตามที่ผู้นำกำหนด

5. เพิ่มความยืดหยุ่นในการตีความหลักการไม่แทรกแซงกิจการภายใน โดยมีข้อกำหนดว่าหากเกิดปัญหาที่กระทบต่อผลประโยชน์ส่วนร่วมของอาเซียน หรือเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน ประเทศสมาชิกต้องหารือกันเพื่อแก้ปัญหา และกำหนดให้ประธานอาเซียนเสนอวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว

**กฎบัตรอาเซียนจะเสริมสร้างกลไกการติดตามความตกลงต่าง ๆ ให้มีผลเป็นรูปธรรมได้อย่างไร**

กฎบัตรอาเซียนสร้างกลไกตรวจสอบและติดตามการดำเนินการตามความตกลงต่าง ๆ ของประเทศสมาชิกในหลากหลายรูปแบบ เช่น

1. ให้อำนาจเลขาธิการอาเซียนดูแลการปฏิบัติตามพันธกรณีและคำตัดสินขององค์กรระดับข้อพิพาท

2. หากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงต่าง ๆ ทำให้เกิดข้อพิพาทระหว่างรัฐสมาชิกสามารถใช้กลไกและขั้นตอนระดับข้อพิพาท ที่มีอยู่แล้ว และที่จะตั้งขึ้นใหม่เพื่อแก้ไขข้อพิพาทที่เกิดขึ้นโดยสันติวิธี

3. หากมีการละเมิดพันธกรณีในกฎบัตร ๆ อย่างร้ายแรง ผู้นำอาเซียนสามารถกำหนดมาตรการใด ๆ ที่เหมาะสมว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อรัฐผู้ละเมิดพันธกรณีกฎบัตรอาเซียนช่วยให้อาเซียนเป็นประชาคมเพื่อประชาชนได้อย่างไรข้อบทย่าง ๆ ในกฎบัตรอาเซียนแสดงให้เห็นว่าอาเซียนกำลังผลักดันองค์กรให้เป็นประชาคม เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง จึงกำหนดให้การลดความยากจนและลดช่องว่างการพัฒนาเป็นเป้าหมายหนึ่งของอาเซียนกฎบัตรอาเซียนเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ในอาเซียนผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ของอาเซียนมากขึ้น ทั้งยังกำหนดให้มีความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับสมัชชารัฐสภาอาเซียน ซึ่งเป็นองค์กรความร่วมมือระหว่างรัฐสภาของประเทศสมาชิกกำหนดให้มีการจัดตั้งกลไกสิทธิมนุษยชนของอาเซียน เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน

**ความสำคัญของกฎบัตรอาเซียนต่อประเทศไทย**

กฎบัตรอาเซียน ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามพันธกรณีต่าง ๆ ของประเทศสมาชิก ซึ่งจะช่วยสร้างเสริมหลักประกันให้กับไทยว่า จะสามารถได้รับผลประโยชน์ตามที่ตกลงกันได้

อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย นอกจากนี้ การปรับปรุงการดำเนินงานและโครงสร้างองค์กรของอาเซียน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการเสริมสร้างความร่วมมือในทั้ง 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน จะเป็นฐานสำคัญที่จะทำให้อาเซียนสามารถตอบสนองต่อ ความต้องการและผลประโยชน์ ของรัฐสมาชิก รวมทั้งยกสถานะและอำนาจต่อรอง และภาพลักษณ์ของประเทศสมาชิกในเวที ระหว่างประเทศได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเอื้อให้ไทยสามารถผลักดันและได้รับผลประโยชน์ด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นด้วย ตัวอย่างเช่น

1. อาเซียนขยายตลาดให้กับสินค้าไทยจากประชาชนไทย 60 ล้านคน เป็นประชาชน อาเซียนกว่า 550 ล้านคน ประกอบกับการขยายความร่วมมือเพื่อเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น เส้นทางคมนาคม ระบบไฟฟ้า โครงข่ายอินเทอร์เน็ต ฯลฯ จะช่วยเพิ่มโอกาสทางการค้า และการลงทุนให้กับไทย

นอกจากนี้ อาเซียนยังเป็นทั้งแหล่งเงินทุนและเป้าหมายการลงทุนของไทย และไทย ได้เปรียบประเทศสมาชิกอื่น ๆ ที่มีที่ตั้งอยู่ใจกลางอาเซียน สามารถเป็นศูนย์กลางทางการคมนาคม และขนส่งของประชาคม ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ และบุคคล ระหว่างประเทศสมาชิก ที่สะดวกขึ้น

2. อาเซียนช่วยส่งเสริมความร่วมมือในภูมิภาคเพื่อเผชิญกับภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง เช่น SARS ไข้หวัดนก การค้ามนุษย์ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ หมอกควัน ยาเสพติด ปัญหาโลกร้อน และปัญหาความยากจน เป็นต้น

3. อาเซียนจะช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองของไทยในเวทีโลก และเป็นเวทีที่ไทยสามารถ ใช้ในการผลักดันให้มีการแก้ไขปัญหาของเพื่อนบ้านที่ กระทบมาถึงไทยด้วย เช่น ปัญหาพม่า ในขณะที่เดียวกันความสัมพันธ์พหุภาคีในกรอบอาเซียนจะเกื้อหนุนความสัมพันธ์ของไทย ในกรอบทวิภาคี เช่น ความร่วมมือกับมาเลเซียในการแก้ไขปัญหา 3 จังหวัดชายแดนใต้ด้วย

### ข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญาองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์หลักของอนุสัญญาองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้มีการระบุวัตถุประสงค์หลักไว้ในธรรมนูญขององค์กรว่าเพื่อส่งเสริม ความยุติธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้ แรงงาน ยกเว้นมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิก ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ต่อมาในปี พ.ศ. 2487 ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศซึ่งจัดขึ้น ณ นครฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ลงมติรับหลักการสำคัญของการและออก “คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย” ซึ่งถือเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ดังนี้

1. แรงงานมิใช่สินค้า
2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
3. ความยากจน หนึ่งที่หนึ่งทีใด ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความเจริญรุ่งเรืองของทุกหนทุกแห่ง
4. มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ความเชื่อ และเพศ ย่อมมีสิทธิแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนการด้านจิตใจ ภายใต้งานใจของเสรีภาพและความมีศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันเท่าเทียมกัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนี้

1. วางนโยบายและโครงการระหว่างประเทศเพื่อปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่และการทำงานเพิ่มพูนโอกาสมีงานทำและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
2. กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3. จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาวิจัย และเผยแพร่เอกสาร ข้อมูลข่าวสาร

ILO เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยในการบริหารองค์กรนั้น ILO มีคณะกรรมการเป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุดมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหาร และควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กร และกำหนดโครงการงบประมาณเพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) รับรอง มีการประชุมปีละ 3 ครั้ง ในเดือนมีนาคม, มิถุนายน และพฤศจิกายน โดยมีประธานคณะกรรมการ (Chairman of the Governing Body) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด สมาชิกของคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน ฝ่ายลูกจ้าง 14 คน และฝ่ายรัฐบาล 28 คน รวมเป็น 56 คน โดยเป็นคณะกรรมการถาวรจากประเทศอุตสาหกรรมสำคัญ 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศบราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมนี อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น รัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา คณะกรรมการอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยพิจารณาหมุนเวียนไปตามภูมิภาค ส่วนประธานคณะกรรมการมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี

ILO มีสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) ทำหน้าที่ดำเนินงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นเลขานุการขององค์กร รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด และตามมติของที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศเปรียบเสมือนฝ่ายอำนวยการที่มีพนักงานประจำทำงาน

ตามหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ มีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี

สำนักงานใหญ่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีเจ้าหน้าที่ประจำประมาณ 1,900 คน จากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ หลายเชื้อชาติ ประมาณ 600 คน นอกจากนี้ยังมีสำนักงานภูมิภาค ได้แก่

1. สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
2. สำนักงานภูมิภาคแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุงแอดดิสอาบาบา ประเทศเอธิโอเปีย
3. สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกาและแคริบเบียน ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู
4. สำนักงานภูมิภาคกลุ่มประเทศอาหรับ ตั้งอยู่ที่กรุงเบรุต ประเทศเลบานอน
5. สำนักงานภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลาง ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
6. สำนักงานย่อยกระจายกันอยู่ทั่วโลกประมาณ 40 แห่ง

การพิจารณาตัดสินใจกระทำการใด ๆ ของ ILO มาจากการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) ซึ่งจัดขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ในเดือนมิถุนายน นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศสมาชิกส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง พร้อมด้วยที่ปรึกษาของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมการประชุม

ที่ประชุมมีหน้าที่ในการพิจารณาโยบายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคต ขององค์การ กำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว และอภิปรายถึงปัญหาแรงงานและสังคมในปัจจุบัน

อนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ โดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงาน ในแต่ละประเด็นไว้ ปัจจุบันมีอนุสัญญา ILO ทั้งสิ้นจำนวน 188 ฉบับ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2551) อนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบัน อนุสัญญานั้นแล้ว ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นใดก็ได้ ที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตน หลังจาก การให้สัตยาบันแล้ว ประเทศดังกล่าว ต้องออกกฎหมาย ข้อมบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญา ไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญา

อย่างไรก็ตาม ในบรรดาอนุสัญญาทั้ง 188 ฉบับนี้ มีอนุสัญญาจำนวน 2 ฉบับ ซึ่งประกอบไปด้วย อนุสัญญานั้นที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิ ในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948

และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949 เนื่องจากอนุสัญญาจำนวน 2 ฉบับนี้ ความสำคัญยิ่งสำหรับวงการสหพันธ์แรงงานในประเทศไทย อีกทั้งยังเป็นอนุสัญญาที่ ILO มีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกัน แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่เป็นตัวกำหนดมาตรฐานสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของแรงงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ซึ่งจะอธิบายในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และฉบับที่ 98 ว่าด้วยการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เป็น 2 ใน 8 ของอนุสัญญาหลักของ ILO ที่ถือกันว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ทุกประเทศจะต้องเคารพและดูแลให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะสิทธิดังกล่าว เป็นประตูด่านแรกของการที่จะทำให้คนทำงานทั้งหลายสามารถเข้าถึงสิทธิอื่น ๆ ได้จริง และจะสามารถทำให้สิ่งที่เรียกว่า “งานที่มีคุณค่าและเป็นธรรม” เกิดขึ้นจริง

### สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว

1. นายจ้างและคนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนทำงานในภาครัฐ หรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบ พวกเขามีสิทธิที่จะรวมตัวจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกองค์กรของตน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนได้อย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องขออนุญาตล่วงหน้าจากหน่วยงานใด ๆ
2. การรวมตัวนั้นเป็นไปได้อย่างเสรีปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ อาชีพ ศาสนา เพศ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง สีผิวของเขาเหล่านั้น
3. มีเสรีภาพในการที่จะขกร่างธรรมนูญข้อบังคับองค์กรของตนเอง และคัดเลือกผู้แทนของตน และการจัดการบริหารองค์กรของตน โดยที่รัฐจะต้องหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปแทรกแซงหรือจำกัดสิทธิดังกล่าว
4. องค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงานมีสิทธิและเสรีภาพที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นสมาชิกขององค์กรระดับสหพันธ์ หรือสภา รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศได้

### สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

1. รัฐต้องคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกระทำที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าร่วมสหภาพได้ หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพหรือการเลิกจ้าง เพราะการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน



2. รัฐมีหน้าที่ต้องให้ความคุ้มครองแก่องค์กรของนายจ้างและองค์กรแรงงานให้ปลอดภัยจากการแทรกแซงกันและกัน
3. รัฐต้องดำเนินการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ให้กฎหมายคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมสามารถบังคับใช้ได้จริง

### การเคลื่อนย้ายเสรีในบริบทของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economy Community: AEC) มีวัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายเสรีทั้งสินค้า การบริการ แรงงาน ทักษะฝีมือ การเงิน และการลงทุนตามหลักเศรษฐกิจแบบมุ่งเน้นตลาด (Market-oriented economy) โดยกลุ่มประเทศสมาชิกได้มีการจัดทำแผนงานในเชิงบูรณาการในด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ พร้อมกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินมาตรการต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการให้ความยืดหยุ่นให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ได้ตกลงกันเพื่อสร้างพันธะสัญญาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 เรื่อง คือ

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะทำให้อาเซียนมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยอาเซียนได้กำหนดกลไกและมาตรการใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินมาตรการด้านเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว มีการเร่งรัดการรวมกลุ่มเศรษฐกิจในสาขาที่มีความสำคัญลำดับแรก อำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคคล แรงงานฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญ โดยมีแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกในการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ การเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี การเคลื่อนย้ายบริการเสรี การเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี การเคลื่อนย้ายเงินทุนเสรี และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

อาเซียนได้กำหนด 12 สาขาอุตสาหกรรมสำคัญลำดับแรกอยู่ภายใต้ตลาดและฐานการผลิตเดียวกันของอาเซียน ได้แก่ เกษตร ประมง ผลิตภัณฑ์ยาง ผลิตภัณฑ์ไม้ สิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ การขนส่งทางอากาศ สุขภาพ ท่องเที่ยว e-ASEAN และโลจิสติกส์ รวมทั้งความร่วมมือในสาขาอาหาร เกษตรและป่าไม้ การเป็นตลาดสินค้าและบริการเดียวจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายการผลิตในภูมิภาค และเสริมสร้างศักยภาพของอาเซียนในการเป็นศูนย์กลางการผลิตของโลก และความเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานโลก โดยประเทศสมาชิกได้ร่วมกันดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของอาเซียน ได้แก่ การยกเลิกภาษีศุลกากรให้หมดไป ทอยยกเลิกอุปสรรคทางการค้าที่มีใช้ภายใน ปรับประสานพิธีการด้านศุลกากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนธุรกรรม

เคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี นักลงทุนอาเซียนสามารถลงทุนได้อย่างเสรีในสาขาอุตสาหกรรมและบริการที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเปิดให้ เป็นต้น

2. การเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันทางเศรษฐกิจอาเซียน สร้างภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง มีความเจริญรุ่งเรือง และมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ โดยมี การกำหนดนโยบายที่เป็นการช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจ เช่น การคุ้มครองผู้บริโภค การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา การแข่งขันทางการค้า การค้าอิเล็กทรอนิกส์ นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ประเทศสมาชิกอาเซียนมีข้อผูกพันที่จะนำกฎหมายและนโยบายการแข่งขันมาบังคับใช้ภายในประเทศ เพื่อทำให้เกิดการแข่งขันที่เท่าเทียมกันและสร้างวัฒนธรรมการแข่งขันของภาคธุรกิจที่เป็นธรรม นำไปสู่การเสริมสร้างการขยายตัวทางเศรษฐกิจในภูมิภาคระยะยาว

3. การพัฒนาทางเศรษฐกิจให้กับประเทศสมาชิกกลุ่มอาเซียนให้มีความเท่าเทียมกัน โดยพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การเพิ่มความสามารถของผู้ประกอบการในอาเซียน โดยมีโครงการร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน จุดมุ่งหมายเพื่อการลดช่องว่างการพัฒนาทั้งในระดับ SME และเสริมสร้างการรวมกลุ่มของกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม ให้สามารถดำเนินการตามพันธกรณีและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ

4. การบูรณาการเศรษฐกิจของกลุ่มสมาชิกเพื่อให้เข้ากับเศรษฐกิจโลก เป็นการสอดคล้องประสานเศรษฐกิจของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจของประเทศอื่น ๆ เพื่อให้มีนโยบายร่วมกัน อาเซียนอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเชื่อมต่อระหว่างกัน และมีเครือข่ายกับโลกสูง โดยมีตลาดที่พึ่งพากันและเป็นตลาดอุตสาหกรรมระดับโลก ดังนั้น เพื่อให้ภาคธุรกิจของอาเซียนสามารถแข่งขันได้ในตลาดระหว่างประเทศ ทำให้อาเซียนมีพลวัตเพิ่มขึ้นและเป็นผู้ผลิตของโลก รวมทั้งทำให้ตลาดภายในยังคงรักษาความน่าดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ อาเซียนจึงต้องมองออกไปนอกภูมิภาค ซึ่งการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก ได้มีการดำเนิน 2 มาตรการ คือ การจัดทำเขตการค้าเสรี (FTA) และความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจอย่างใกล้ชิดกับประเทศนอกอาเซียน การมีส่วนร่วมในเครือข่าย ห่วงโซ่อุปทานโลก

#### **อาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**

สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในปัจจุบัน คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญเนื่องจากเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติที่แต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนยึดถือและปฏิบัติยังไม่สอดคล้องกับการเปิดเสรีภาคแรงงานเท่าที่ควร เนื่องจากมีข้อจำกัดเฉพาะแรงงานฝีมือตามที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงการย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในประชาคมอาเซียน

(Mobility of Professions in ASEAN Community) ใน 8 สาขาวิชาชีพเท่านั้น ได้แก่

1. วิชาชีพที่เกี่ยวกับการรักษา หรือการแพทย์ (Medical services)
2. วิชาชีพที่เกี่ยวกับทันตกรรม (Dental services)
3. วิชาชีพพยาบาล (Nursing services)
4. วิชาชีพด้านวิศวกรรม (Engineering services)
5. วิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม (Architectural services)
6. วิชาชีพเกี่ยวกับกับการสำรวจ หรือนักสำรวจ (Surveying qualification)
7. วิชาชีพบัญชี (Accountancy services)
8. วิชาชีพด้านการโรงแรม และการท่องเที่ยว (Hotel services and tourism)

บุคลากรในสาขาอาชีพดังกล่าว หากมีความสามารถและผ่านเกณฑ์ตามเงื่อนไขตามที่แต่ละประเทศกำหนดไว้ก็จะสามารถเข้าไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศได้อย่างเสรี

### ข้อมูลเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม

#### การเปิดเสรีบริการด้านวิศวกรรมในภูมิภาคอาเซียน

การเปิดเสรีภาคบริการระหว่างสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ได้มีการจัดทำและลงนามยอมรับในปี พ.ศ. 2538 และได้เริ่มมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2539 โดยมีความมุ่งหมายให้กลุ่มประเทศอาเซียนมีความร่วมมือในการบริการระหว่างกันในระดับที่มากขึ้น และเป็นการลดอุปสรรคในการค้าบริการระหว่างประเทศสมาชิก รวมทั้งเป็นการเปิดตลาดการค้าบริการระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิกให้มีมูลค่าการค้าเพิ่มสูงขึ้น

สำหรับบริการวิชาชีพด้านวิศวกรรมนั้น เป็นหนึ่งในวิชาชีพที่สมาชิกอาเซียนได้มีการผลักดันให้มีการเปิดเสรีภายในกลุ่มมากขึ้น ควบคู่ไปกับการเปิดเสรีการค้าบริการภายใต้กรอบความตกลงอาเซียนว่าด้วยการค้าบริการ (ASEAN Framework Agreement in Trade and Services: AFAS) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าสู่ตลาด (Market access: MA) และการปฏิบัติเยี่ยงคนชาติ (National treatment: NT) ในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนลดข้อกีดกันต่าง ๆ ที่ครอบคลุมการค้าบริการ (Mode of supply) ใน 4 รูปแบบ ตามแนวทางขององค์การการค้าโลก และความตกลงว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Services: GATS) ดังนี้

1. รูปแบบที่ 1 (Model 1) บริการการข้ามพรมแดน (Cross border supply)

เป็นการให้บริการจากพรมแดนของประเทศผู้ให้บริการไปยังพรมแดนของประเทศที่เป็นลูกค้า โดยผู้ให้บริการยังคงอยู่ในประเทศของตน

2. รูปแบบที่ 2 (Model 2) ผู้บริโภคออกไปใช้บริการในประเทศอื่น (Consumption abroad) เป็นการบริการที่เกิดขึ้นในพรมแดนของประเทศผู้ให้บริการ โดยลูกค้าหรือผู้บริโภคเดินทางจาก ประเทศของตนเข้ามาขอรับบริการในประเทศผู้ให้บริการ

3. รูปแบบที่ 3 (Model 3) นักลงทุนต่างชาติเข้าไปตั้งสำนักงานวิศวกร (Commercial presence) เป็นการให้บริการในประเทศของลูกค้า เช่น สำนักงานวิศวกร สำนักงานตัวแทน หรือจัดตั้งสาขา เป็นต้น

4. รูปแบบที่ 4 (Model 4) การเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา (Movement of natural person) เป็นลักษณะการให้บริการที่วิศวกรเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศของลูกค้า

สถานภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม (Model 4) มีดังนี้

1. การเปิดเสรีให้วิศวกรจากประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าไปทำงานนั้น ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นลักษณะของการโยกย้ายระหว่างพนักงานของบริษัทในเครือ (Intra-corporate transferees) ในระดับของผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น โดยประเทศที่เปิดเสรีเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพในลักษณะนี้ ได้แก่ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน เวียดนาม กัมพูชา และไทย ซึ่งในกรณีของไทยนั้น ไม่อนุญาตในสาขาวิศวกรรมโยธา และการให้บริการของวิศวกรต่างชาติ ต้องได้รับการรับรองจากวิศวกรจดทะเบียนชาวไทยด้วย

2. สำหรับประเทศฟิลิปปินส์ และลาวนั้น มีลักษณะการให้อนุญาตวิศวกรที่มีใบอนุญาตจากภายในภูมิภาคอาเซียนเข้าไปดำเนินงานที่แตกต่างจากกลุ่มประเทศส่วนใหญ่ข้างต้น โดยฟิลิปปินส์จะอนุญาตให้วิศวกรของประเทศที่อนุญาตให้วิศวกรชาวฟิลิปปินส์ไปทำงานในประเทศนั้น ภายใต้เงื่อนไขที่เท่าเทียมกันกับคนของตน และยังคงมีการขออนุญาต หรือจดทะเบียนต่อคณะกรรมการผู้มีอำนาจในแต่ละสาขาวิศวกรรมนั้นๆ อีกด้วย ขณะที่ สปป.ลาว ผู้ที่จะเข้าไปทำงานต้องได้รับอนุญาตจากรัฐบาลและมีพันธกรณีในการพัฒนาคนท้องถิ่นด้วย

3. ในบางประเทศได้มีข้อกำหนดเพิ่มเติมในการเข้าไปทำงานของบุคคลต่างด้าวอีกด้วย เช่น กรณีของมาเลเซียและเวียดนาม ไม่อนุญาตให้วิศวกรทำงานอย่างอิสระได้ ต้องทำงานร่วมกับวิศวกรท้องถิ่น (Local collaboration) ซึ่งงานประเภทนั้นไม่สามารถหาวิศวกรท้องถิ่นทำได้อีกด้วย ขณะที่อินโดนีเซียกำหนดให้วิศวกรต่างด้าวต้องเสียภาษีให้ทั้งรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น และก่อนที่จะเปิดให้วิศวกรต่างชาติเข้าไปนั้นจะต้องมีการทดสอบ Economic needs test หรือ Labor market test ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับในบางสาขาวิศวกรรมของฟิลิปปินส์ที่ต้องมีการทดสอบเช่นเดียวกัน

**ข้อตกลงการยอมรับร่วม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services: MRA) สาขาวิชาชีพวิศวกรรมของอาเซียน**

เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายบริการในส่วนของ Mode 4 สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น ได้มีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมของอาเซียนด้านบริการวิศวกรรม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services) เมื่อปี พ.ศ. 2548 โดยมีหลักการ คือ เปิดโอกาสให้วิศวกรที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Chartered Professional Engineer: ACPE) ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการขออนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในประเทศอาเซียนอื่นได้ กล่าวคือ วิศวกรอาเซียนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียนนั้น เป็นผู้ได้รับสิทธิ์ยื่นขออนุญาตที่จะขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียน (Registered Foreign Professional Engineering: RFPE) ในประเทศสมาชิกอาเซียนที่ตนต้องการเข้าไปทำงานได้ ซึ่งการมีสถานะเป็นวิศวกรวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียนดังกล่าว เป็นเงื่อนไขสำคัญในการอำนวยความสะดวกสามารถประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในประเทศนั้น ๆ ได้ ครอบคลุมที่มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้น ๆ ซึ่งบางประเทศรวมถึงไทยมีข้อกำหนดว่า วิศวกรอาเซียนต้องปฏิบัติงานร่วมกับวิศวกรท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของความตกลงยอมรับร่วมสาขาวิศวกรรมอาเซียน คือ

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพบริการวิศวกรรม
2. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อที่จะส่งเสริมการยอมรับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดด้านมาตรฐาน

และคุณสมบัติ

**คุณสมบัติในการเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียนตามความตกลงยอมรับร่วมสาขาวิศวกรรม**

1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาทางวิศวกรรมที่ได้รับการยอมรับโดยองค์กรด้านการรับรองวิศวกรรมวิชาชีพไม่ว่าจะในประเทศแหล่งกำเนิดหรือประเทศผู้รับ หรือที่ได้รับการประเมินและยอมรับว่าเทียบเท่ากับการศึกษาระดับดังกล่าว
2. มีการขึ้นทะเบียนหรือมีใบอนุญาตที่ยังมีผลในปัจจุบัน เพื่อประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในประเทศแหล่งกำเนิด ซึ่งออกให้โดยผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพ (PRA) ของประเทศสมาชิกอาเซียนและสอดคล้องกับนโยบายของตนด้านการขึ้นทะเบียน/การอนุญาต/ การรับรองในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรม หรือคณะกรรมการติดตาม
3. มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติและมีความหลากหลายมาไม่ต่ำกว่า 7 ปี หลังจบการศึกษา ทั้งนี้ จะต้องได้รับผิดชอบงานด้านวิศวกรรมที่เด่นชัดอย่างน้อย 2 ปีด้วย

4. ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ของประเทศ แหล่งกำเนิดในระดับที่น่าพอใจ

5. ได้รับใบรับรองจากผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพ (PRA) ของประเทศแหล่งกำเนิด และไม่มีประวัติการกระทำผิดอย่างร้ายแรงด้านเทคนิคมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ระดับท้องถิ่นและระหว่างประเทศในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรม

โดยวิศวกรที่ต้องการจดทะเบียนต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการกำกับดูแล (Monitoring Committee) ในแต่ละประเทศซึ่งในส่วนของประเทศไทย วิชาชีพวิศวกรจะดำเนินการโดยสภาวิศวกร ในส่วนอาเซียนจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการประสานงาน ด้านวิศวกรวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Chartered Professional Engineer Coordinating Committee) ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนจาก Monitoring Committee ของประเทศสมาชิก

#### **ขอบเขตงานบริการวิศวกรรมภายใต้ข้อตกลงยอมรับร่วม**

บริการวิศวกรรมภายใต้ข้อตกลงร่วม หมายถึง กิจกรรมที่อยู่ภายใต้การจำแนกประเภทผลิตภัณฑ์กลาง (Central product classification: CPC) รหัส 8672 ขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งครอบคลุมงานบริการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรม ยกเว้น วิศวกรรมเบ็ดเสร็จ (Integrated Engineering Services) CPC 8673

งานบริการตามวิชาชีพวิศวกรรม (Engineering services) ตาม CPC 8672 สามารถแบ่งประเภทงาน ตามลักษณะของกิจกรรมได้เป็น 8 สาขาย่อย ดังนี้

1. งานบริการด้านวิศวกรรมที่ปรึกษา (Advisory and consultative engineering services) ซึ่งจัดอยู่ในหมวดย่อย CPC 86721 ได้แก่ การให้บริการด้านการให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเกี่ยวกับวิศวกรรม ซึ่งรวมถึง งานศึกษาความเหมาะสมด้านเทคนิคและศึกษาผลกระทบของโครงการการศึกษาคุณภาพหรือความเหมาะสมของวัสดุที่จะนำไปใช้ในโครงการก่อสร้าง รวมถึงผลกระทบจากการออกแบบการก่อสร้างและต้นทุนจากการใช้วัสดุชนิดต่าง ๆ นอกจากนั้น ยังครอบคลุมถึงการศึกษผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของโครงการก่อสร้างต่าง ๆ และประสิทธิภาพที่ได้รับจากผลิตภัณฑ์ที่ได้มาจากกระบวนการเทคโนโลยีหรือโรงงานแบบต่าง ๆ อีกด้วย

2. งานบริการออกแบบทางวิศวกรรมสำหรับการก่อสร้างฐานรากและโครงสร้างอาคาร (Engineering design services for the construction of foundations and building structures) จัดอยู่ในหมวดย่อย CPC 86722 ซึ่งเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริการออกแบบโครงสร้างอาคาร พาณิชยกรรม อาคารที่พักอาศัย อาคารสำนักงาน

3. งานบริการออกแบบทางวิศวกรรมสำหรับการติดตั้งเครื่องกลและไฟฟ้าในอาคาร (Engineering design services for mechanical and electrical installations for buildings) จัดอยู่ใน

ในหมวดย่อย CPC 86723 ครอบคลุมการให้บริการออกแบบสำหรับงานเครื่องกลและไฟฟ้า เกี่ยวเนื่องกับระบบ ไฟฟ้า ระบบแสงสว่าง ระบบสัญญาณเตือนเพลิงไหม้ ระบบการสื่อสาร และการติดตั้งระบบไฟฟ้าอื่น ๆ สำหรับอาคารทุกประเภท

#### 4. งานบริการออกแบบทางวิศวกรรมสำหรับการก่อสร้างของวิศวกรรมโยธา

(Engineering design services for the construction of civil engineering works) จัดอยู่ในหมวดย่อย CPC 86724 ซึ่งเป็นงานที่ให้บริการออกแบบสำหรับการก่อสร้างของงานวิศวกรรมโยธา เช่น สะพาน สะพานรถไฟ เขื่อน อ่างเก็บน้ำ กำแพงกันดิน ระบบชลประทาน งานป้องกันอุทกภัย อุโมงค์ ทางหลวง คลอง ทำเทียมเรือ งานประปาและสุขาภิบาล และ โครงการทางวิศวกรรมอื่น ๆ

#### 5. งานบริการออกแบบทางวิศวกรรมสำหรับกระบวนการและการผลิตในอุตสาหกรรม

(Engineering design services for industrial processes and production) จัดให้อยู่ในหมวดย่อย CPC 86725 โดยเป็นการให้บริการออกแบบทางวิศวกรรมสำหรับกระบวนการผลิตและสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิต รวมถึงการออกแบบการตัด การยกและการขนส่ง การกำหนดแบบ พื้นที่งาน การก่อสร้างงานใต้ดินและพัฒนาแบบเหมืองแร่ การติดตั้งงานไฟฟ้า เครื่องกล และ โยธา ในโรงงาน เหมืองแร่ กระบวนการแยกน้ำมันและก๊าซ การก่อสร้าง การติดตั้งและบำรุงรักษา อุปกรณ์การขุดเจาะสถานีสูบ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเก็บรักษาการควบคุมกระบวนการ สำหรับโรงงานผลิตเครื่องจักรกลพิเศษ ระบบการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ และบริการ ออกแบบอื่น ๆ สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกและวิธีการในการผลิต

#### 6. งานบริการออกแบบทางวิศวกรรมที่ไม่ได้จำแนกไว้ที่อื่น (Engineering design services n.e.c.)

จัดให้อยู่ในหมวดย่อย CPC 86726 ได้ครอบคลุมการให้บริการออกแบบทางวิศวกรรมอื่น ๆ ซึ่งรวมถึง การออกแบบวิศวกรรมด้านการสันตะเทียนและด้านเสียง การออกแบบระบบควบคุมสัญญาณไฟจราจร การพัฒนาต้นแบบและการออกแบบรายละเอียด สำหรับผลิตภัณฑ์ใหม่ และการให้บริการออกแบบทางวิศวกรรมเฉพาะทางอื่น ๆ ยกเว้น การออกแบบด้านสุนทรียศาสตร์ของผลิตภัณฑ์ และการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ไม่จำเป็นต้องใช้วิศวกรที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งถูกจัดไว้ในสาขาย่อย 8790

#### 7. งานบริการทางวิศวกรรมอื่น ๆ ระหว่างช่วงการก่อสร้างและการติดตั้ง (Other engineering services during the construction and installation phase)

จัดอยู่ในหมวดย่อย CPC 86727 ซึ่งเป็นการให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือด้านเทคนิคต่อลูกค้าในช่วงการก่อสร้าง เพื่อให้แน่ใจว่างานก่อสร้างมีความถูกต้องเหมือนกับงานออกแบบขั้นสุดท้าย การให้บริการนี้จะให้บริการทั้งในสำนักงานและหน้างาน เช่น การตรวจสอบแบบสำหรับการก่อสร้างจริง การเยี่ยมชมสถานที่ก่อสร้างเพื่อประเมินความก้าวหน้าและคุณภาพของงาน การให้คำแนะนำลูกค้าและผู้รับเหมา

เกี่ยวกับเอกสารสัญญา และการแนะนำอื่น ๆ เกี่ยวกับปัญหาทางด้านเทคนิคในช่วงก่อสร้าง

8. งานบริการทางวิศวกรรมอื่น ๆ (Other engineering services) จัดอยู่ในหมวดย่อย CPC 86729 เป็นการให้บริการทางวิศวกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ได้จำแนกไว้ที่อื่น ซึ่งรวมถึงการบริการทางปฏิวัติวิศวกรรม ซึ่งจะจัดหาวิศวกรและสถาปนิก เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานออกแบบใต้ดิน เช่น การประเมินแหล่งน้ำใต้ดิน การศึกษาการปนเปื้อนและการจัดการคุณภาพ การให้บริการวิศวกรรม การผูกมัดซึ่งจะตรวจสอบและควบคุมการผูกมัด รวมถึงการให้บริการอื่น ๆ ที่ต้องการวิศวกรผู้เชี่ยวชาญ

การให้บริการออกแบบทางวิศวกรรมในหมวดย่อย CPC 86722, 86723 และ 86725 ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบการกำหนดรายละเอียดการก่อสร้าง
2. การประมาณราคาเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบความคิดการออกแบบทางวิศวกรรม
3. แบบกำหนดรายละเอียดการก่อสร้าง
4. การประมาณราคาขั้นสุดท้าย ซึ่งรวมถึงงานเขียนแบบ การกำหนดคุณสมบัติของวัสดุ

ที่นำมาใช้ วิธีการในการติดตั้ง เวลาในการก่อสร้าง และรายละเอียดที่สำคัญอื่น ๆ สำหรับการยื่นประมูลงานและการก่อสร้าง การให้คำแนะนำต่อลูกค้า และการให้บริการระหว่างช่วงการก่อสร้าง

#### **ผลกระทบจากการเปิดเสรีแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม**

การเปิดเสรีแรงงานวิชาชีพระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน ส่งผลกระทบต่อประเทศสมาชิกอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่อาจเกิดขึ้นกับประเทศที่แรงงานออกไปทำงานในประเทศอื่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาของระบบเศรษฐกิจของประเทศได้ในระยะยาว รวมถึงการเข้ามาแข่งขันบุคลากรภายในประเทศของแรงงานวิชาชีพชาวต่างชาติด้วย

ประเทศไทยในฐานะที่เป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกอาเซียนย่อมได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาแข่งขันจากกลุ่มวิศวกรจากประเทศอื่นในอาเซียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน ที่สามารถใช้ประโยชน์จาก MRA ได้เร็ว และค่อนข้างดีกว่าไทย เช่น สิงคโปร์ และมาเลเซีย ซึ่งมีความได้เปรียบมากกว่าไทย นอกเหนือจากความได้เปรียบในเรื่องของระบบการศึกษาและการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีสมัยใหม่แล้ว ประเด็นด้านสมองไหล และภาวะพึ่งพิงสินค้าและบริการจากต่างชาติก็เป็นปัญหาที่ควบคู่การเข้ามาทำงานของวิชาชีพนี้

แม้ผลกระทบด้านลบจากการเปิดเสรีแรงงานวิศวกรจะมีมากแต่ก็พบว่าผลกระทบเชิงบวกนั้นมีมากกว่า โดยครอบคลุมตั้งแต่ด้านตลาดแรงงานที่เปิดกว้างขึ้นหากวิศวกรไทย



มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดตามกรอบกติกา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง MRA ตลอดจนการยกระดับความสามารถเชิง สมรรถนะของวิศวกร ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้สามารถได้รับประโยชน์จากการเปิดเสรีได้อย่างเต็มที่มากขึ้น ไปจนถึงการขยายตัวของอุตสาหกรรมและภาคการผลิตที่อยู่ใน โซ่อุปทาน ทำให้ระดับสวัสดิการสังคม หรือระดับความกินดีอยู่ดีของประชาชนในประเทศโดยทั่วไปสูงขึ้น รวมถึงวิศวกรจะ ได้มีโอกาสได้รับผลตอบแทนสูงขึ้นด้วย

#### ผลกระทบเชิงบวก

1. วิศวกรไทยมีโอกาสที่จะออกไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้นเนื่องจากตลาดก่อสร้างในภูมิภาคอาเซียนถือได้ว่ามีขนาดใหญ่ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านซึ่งอยู่ในช่วงของการเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ มีเงินลงทุนจากต่างประเทศไหลเข้ามาในประเทศ เช่น ประเทศลาว กัมพูชา และพม่า ทำให้เป็นประเทศที่มีความต้องการวิศวกรอยู่มาก

2. การออกไปให้บริการทางวิชาชีพในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อเนื่องถึงการที่วิศวกรไทยจะได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่าในประเทศ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมสร้างชื่อเสียงและการยอมรับในระดับนานาชาติ การได้เรียนรู้ประสบการณ์ของประเทศอื่น ๆ ทั้งในส่วนของเทคนิค เทคโนโลยี และวิธีการบริหารจัดการของต่างประเทศอีกด้วย

3. วิศวกรไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศมีโอกาสได้ร่วมงานและเรียนรู้จากวิศวกรต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

4. การเข้ามาของวิศวกรต่างชาติช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในวิชาชีพ เนื่องจากวิศวกรภายในประเทศต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น ทั้งในเรื่องของการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง และการขอเลื่อนระดับใบอนุญาตในระดับที่สูงขึ้น

5. การขยายตัวของอุตสาหกรรมและภาคการผลิตที่อยู่ใน โซ่อุปทาน

#### ผลกระทบเชิงลบ

1. การเข้ามาแย่งงานของวิศวกรต่างชาติ โดยการเข้ามาของวิศวกรต่างชาติจากประเทศในกลุ่มอาเซียนภายใต้ MRA นั้น จะเกิดขึ้นในกลุ่มของวิศวกรที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน ซึ่งจะเข้ามาแข่งขันในส่วนของวุฒิวิศวกรในประเทศไทย

2. การเปิดเสรีด้านวิศวกรรมอาจมีส่วนทำให้เกิดปัญหาสมองไหลจากการที่อัตราค่าตอบแทนของไทยอยู่ในระดับที่ต่ำมาก

3. การเข้ามาของวิศวกรต่างชาติอาจทำให้การนำเข้าสินค้าและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากต่างประเทศเพิ่มสูงขึ้น และภาวะพึ่งพิงสินค้าและบริการนำเข้าปรับตัวสูงขึ้น (นิโบล ปางลิลาศ, 2557)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาริฉัตร ตีโลกะวิชัย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แนวโน้มการเคลื่อนย้ายวิชาชีพพยาบาลไทย หลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกในความต้องการเคลื่อนย้ายฐานการทำงาน และเพื่อศึกษาถึงแนวโน้มความต้องการเคลื่อนย้ายแรงงานของพยาบาลวิชาชีพและนักศึกษาพยาบาลภายหลังการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 จากการศึกษา พบว่า แนวโน้มการเคลื่อนย้ายภายหลังการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่ม ตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการตัดสินใจที่แน่ชัดต่อการปรับตัวภายหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีแนวโน้มที่จะไม่ย้ายไปทำงานยังกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน หลังการเปิดเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาล โดยนักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ยังคงมีความลังเลในการตัดสินใจที่จะย้ายไปทำงานยังกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนดีหรือไม่ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้าย ภายหลังการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้าย ภายหลังการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่าง มีความใกล้เคียงกัน ได้แก่ (1) รายได้และสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น (2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีมากขึ้น (3) ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจมองได้ว่า รายได้ที่ได้รับจากการทำงานภายในประเทศน้อยเกินไป และขาดโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานที่ทำมีความจำเจซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มไม่เคลื่อนย้ายไปทำงานยังกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ภายหลังการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่าง ยังคงมีความใกล้เคียงกัน โดยให้ความสำคัญกับครอบครัวและคนใกล้ชิดซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ไม่อยากเคลื่อนย้าย รองลงมา คือ ฟังพอใจในความมั่นคงของงานปัจจุบัน ด้านแนวโน้มที่ยังคงมีความลังเลในการตัดสินใจว่าจะเคลื่อนย้ายไปทำงานยังกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนหลังการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนดีหรือไม่ นั้น พบว่า มีเพียงกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาลที่มีแนวโน้มการตัดสินใจเช่นนี้ โดยปัจจัยที่ส่งผลมี 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านที่ผลักดันให้เคลื่อนย้าย ได้แก่ รายได้และสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนปัจจัยที่ดึงดูดให้ไม่อยากเคลื่อนย้าย ได้แก่ ไม่ต้องการอยู่ห่างไกลจากครอบครัว เพื่อนและผู้ใกล้ชิด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มทั้งในด้านที่ต้องการเคลื่อนย้ายและไม่ต้องการเคลื่อนย้ายและไม่ต้องการเคลื่อนย้าย

พัชรารัตย์ วงศ์บุญสิน, ปิติ ศรีแสงนาม และสินีนานู เสริมชีพ (2555 ก) ได้ศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานตามมาตรฐานอาเซียน: กรณีศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม จากการศึกษาลักษณะการเปิดเสรีตลาดแรงงานวิชาชีพวิศวกรรมระดับภูมิภาคอาเซียนนั้น พิจารณาผลกระทบที่มีต่อประเทศไทยและประเทศคู่ค้าที่สำคัญของไทยในกลุ่มอาเซียน

รวมถึงผลที่มีต่อการแข่งขันของแรงงานไทยในตลาด โดยวิเคราะห์จากทั้งมุมมองของการค้าระหว่างประเทศและมุมมองของการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากการศึกษาผลกระทบต่อระดับสวัสดิการสังคม พบว่า ผลของการเปิดเสรีวิชาชีพวิศวกรรมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน ประเทศไทยจะมีระดับสวัสดิการสังคมที่เพิ่มสูงขึ้นอันเป็นผลมาจากการเปิดเสรีวิชาชีพนี้ การศึกษาผลกระทบต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ พบว่า ประเทศไทยได้ประโยชน์ในรูปของการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงเป็นอันดับที่ 2 รองจากประเทศสิงคโปร์ เมื่อพิจารณาถึงการเปิดเสรีวิชาชีพวิศวกรรมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน ประเทศไทยจะได้รับผลประโยชน์จากการเปิดเสรีบริการวิชาชีพนี้ในรูปของอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ปรับตัวสูงขึ้น การศึกษาผลกระทบต่อมูลค่าการส่งออกบริการวิชาชีพวิศวกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทย พบว่า เมื่อมีการเปิดเสรีการค้าบริการผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยจะออกไปทำงานในต่างประเทศมากยิ่งขึ้น และผู้ประกอบวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะลดการออกไปทำงานในประเทศนอกกลุ่มอาเซียนลง แล้วหันไปทำงานในประเทศในกลุ่มอาเซียนเพิ่มมากขึ้น การศึกษาผลกระทบต่อมูลค่าการนำเข้าบริการวิชาชีพวิศวกรรม พบว่าประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะนำเข้าบริการวิชาชีพวิศวกรรมจากประเทศนอกกลุ่มอาเซียนในอัตราที่ลดลง แล้วหันมานำเข้าจากผู้ให้บริการที่อยู่ในภูมิภาคอาเซียนด้วยกันเองมากขึ้น ทั้งนี้การเปิดเสรีการค้าในรูปแบบที่กว้างมากขึ้นจากการค้าสินค้าไปสู่การค้าบริการจะส่งผลให้ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมชาวไทยมีคู่แข่งจากประเทศในภูมิภาคอาเซียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับโอกาสในการออกไปทำงานในประเทศอาเซียนที่เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน การศึกษาผลกระทบต่อผลตอบแทนที่ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมจะได้รับ พบว่า ภายหลังจากมีการเปิดเสรีการค้าสินค้าและบริการระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมชาวไทยจะได้รับผลตอบแทนเพิ่มสูงขึ้น จากการสังเคราะห์ผลการศึกษเกี่ยวกับผลกระทบต่อประเทศไทยและการแข่งขันของทรัพยากรมนุษย์สาขาวิชาชีพวิศวกรรมของไทยสามารถสรุปได้ว่า ผลกระทบเชิงบวกที่มีมากกว่าผลกระทบเชิงลบในระดับหนึ่ง โดยผลกระทบเชิงบวกครอบคลุมตั้งแต่ด้านตลาดงานที่เปิดกว้างขึ้นหากวิศวกรไทยมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดตามกรอบกติกา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง MRA ตลอดจนการยกระดับความสามารถเชิงสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาชีพวิศวกรรม การพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมเพื่อให้สามารถได้รับประโยชน์จากการเปิดเสรีได้อย่างเต็มที่มากขึ้น ไปจนถึงการขยายตัวของอุตสาหกรรมและภาคการผลิตที่อยู่ในโซ่อุปทาน ส่วนผลกระทบเชิงลบ ได้แก่ ความเป็นไปได้ในประเด็นการแข่งขันจากกลุ่มของวิศวกรจากประเทศอื่นในอาเซียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน และฉวยประโยชน์จาก MRA ได้เร็วและคล่องตัวกว่าไทย การแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีใหม่

ประเด็นสมองไหลและภาวะฟุ้งฟิงสินค้าและบริการจากต่างชาติ ซึ่งควบคุมมากับการเข้ามาของบริการทางวิชาชีพนี้

พัชรวลัย วงศ์บุญสิน, ปิติ ศรีแสงนาม และสินีนานู เสริมชีพ (2555 ข) ได้ศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานตามมาตรฐานอาเซียน: กรณีศึกษาวิชาชีพสถาปัตยกรรม ในปัจจุบันการเปิดเสรีตลาดวิชาชีพสถาปัตยกรรมยังคงเป็นไปอย่างจำกัดซึ่งประเทศไทยไม่ได้ประโยชน์จากการเจรจาการค้าเท่าที่ควร ถึงแม้ว่าโครงการสถาปนิกอาเซียนภายใต้ข้อตกลงยอมรับร่วมของอาเซียนด้านบริการสถาปัตยกรรม ในการอำนวยความสะดวกระดับหนึ่งต่อการเคลื่อนย้ายการให้บริการข้ามพรมแดนภายในภูมิภาคอาเซียนสำหรับสถาปนิกที่มีคุณภาพตามคุณสมบัติที่ประเทศสมาชิกอาเซียนกำหนดร่วมกัน ตลาดวิชาชีพสถาปนิกในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดวิชาชีพที่ยังขาดแคลนบุคลากร ถึงแม้ว่าสถาปนิกไทยมีจุดแข็งบางประการในการรับโอกาสที่มีอยู่ในตลาดวิชาชีพนี้ของภูมิภาค แต่สัดส่วนของจุดอ่อนมีมากกว่าและไม่เอื้อต่อความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทาย หรือเล็งอุปสรรคต่อการเข้าสู่ตลาดวิชาชีพตามมาตรฐานของการเป็นสถาปนิกอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุปสรรคด้านกรอบกติกาทางกฎหมายภายในของประเทศสมาชิก และด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการทำงาน จึงจำเป็นที่ผู้มีส่วนในตลาดวิชาชีพนี้ต้องร่วมมือกัน ในการปรับปรุงและเตรียมความพร้อมทั้งในส่วนของผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานวิชาชีพ และผู้อยู่ในตลาดแรงงานวิชาชีพนี้

ผลการศึกษาจากทัศนคติและความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งที่อยู่ในตลาดวิชาชีพสถาปัตยกรรมและผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดวิชาชีพสถาปัตยกรรม สนับสนุนผลการประมวลแบบจำลองในประเด็นที่ว่า การเปิดเสรีแรงงานอาเซียนรวมถึงการเปิดเสรีทางการลงทุนในภูมิภาคมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมและภาคการผลิตที่อยู่ในช่วงกลางและช่วงปลายทางของห่วงโซ่อุปทาน และต่อสถาปนิกไทยในด้านโอกาสการเพิ่มพูนประสบการณ์ในตลาดที่กว้างมากขึ้น ด้วยผลตอบแทนที่สูงกว่าในประเทศไทย นอกเหนือจากเป็นที่รับรู้มากขึ้นในส่วนของการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ การเรียนรู้เทคนิคและการทำงานจากสถาปนิกต่างชาติ และปัจจัยผลักดันให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ของสถาปนิกไทย เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถให้เทียบเคียงกับต่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องถึงการยกระดับความเป็นอยู่สะดวกสบาย ปลอดภัย สร้างสิ่งแวดล้อมของเมืองที่อนุรักษ์ธรรมชาติ พลังงาน และถูกสุขลักษณะมากยิ่งขึ้น หากผู้ประกอบการวิชาชีพนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติวิชาชีพมาสานต่อในการพัฒนาประเทศของตน อย่างไรก็ตามผลกระทบเชิงลบที่เพิ่งเกิดขึ้นมีทั้งภาวะฟุ้งฟิงสินค้าและบริการนำเข้าปรับตัวสูงขึ้น และด้านการแข่งขันของสถาปนิกต่างชาติ เนื่องจากการเข้ามาของสถาปนิกต่างชาติจากประเทศในกลุ่มอาเซียนภายใต้

MRA นั้น จะเกิดขึ้นในกลุ่มของสถาปนิกที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน ซึ่งจะเข้ามาแข่งขันส่วนของวุฒิสถาปนิกในประเทศไทย สำหรับสถาปนิกในระดับรองลงมานั้น จะมีการแข่งขันจากการเข้ามาของสถาปนิกต่างชาติในลักษณะที่เข้ามารับงานทำงานโดยมีค่าจ้างที่ต่ำกว่าของสถาปนิกไทย นอกเหนือจากความเป็นไปได้ในประเด็นปัญหาสมองไหล สำหรับสถาปนิกไทยในกลุ่มที่มีความสามารถ มีศักยภาพในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำมากของประเทศไทย โดยสถาปนิกไทยได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าสถาปนิกในประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียถึง 3 เท่า ในขณะที่เดียวกัน ผลกระทบเชิงลบต่อการแลกเปลี่ยนของอัตลักษณ์ จิตวิญญาณด้านศิลปวัฒนธรรม ที่เป็นรากความเป็นพื้นที่เพื่อความยั่งยืนสวยงาม เป็นประเด็นที่สะท้อนจากการวิจัยเชิงคุณภาพเช่นกัน

ยุวดี สุปิยะ และวนิดา พลเดช (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานะภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน อำนาจ และตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าและความสำเร็จ การได้เรียนรู้และพัฒนา และสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ผลการศึกษา พบว่า การได้รับการเสนอเงินเดือนเป็นจำนวนเงินดอลลาร์ การปรับระดับเงินเดือนทุก ๆ 6 เดือน การมีอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ และบริหารทีมงานในฐานะหัวหน้างาน ได้โอกาสแสดงผลงานในต่างประเทศ และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาลตลอดจนปฏิบัติงานในต่างประเทศ มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน คือ (1) วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมมีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (2) วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมมีความต้องการอำนาจการศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความรู้ความเข้าใจเรื่อง AEC ภาษา วัฒนธรรม ความรู้ในงาน สังคมและการเมือง ที่มีผลต่อ แนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ พบว่า การมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนถูกต้องครบถ้วน และการเข้าใจกฎหมายระเบียบการปกครอง การเมือง

เศรษฐกิจ ของท้องถิ่นในแต่ละประเทศได้ถูกต้องและเหมาะสมมีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจ ไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมใน สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

วิลาสินี สัตยราชา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้าย แรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลและการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในทุกด้าน ส่วนปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพออยู่ในระดับมาก เศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำอยู่ในระดับมาก ความไม่มั่นคงทางการเมืองทำให้ไม่มีผู้ลงทุน เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานภายในประเทศมีไม่เพียงพอกับความต้องการอยู่ในระดับมาก และคนในครอบครัวส่งเสริมให้เดินทางอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูด ให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เชื่อว่าทำงานต่างประเทศจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และต้องการตำแหน่งงานที่ดีขึ้นหลังจากกลับมา อยู่ประเทศไทย พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย มีเทคโนโลยี และอุปกรณ์การทำงานพร้อมกว่าในประเทศไทยและได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ตัดสินใจเองอยู่ในระดับมากที่สุด การเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อประกอบการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก บุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับมาก เพื่อน/ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า อยู่ในระดับปานกลาง

ศุภชัย เอี่ยมสุวรรณ และคณะ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ประเทศไทยกับการเคลื่อนย้าย แรงงานเสรี เมื่อรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน จากผลการศึกษา พบว่า แนวโน้มและผลกระทบ ของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่มีต่อประเทศไทยเมื่อรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ในภาพรวม แนวโน้มของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเมื่อมีการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ผู้ประกอบวิชาชีพ ของไทยมีแนวโน้มที่จะออกไปทำงานในอาเซียนเพิ่มขึ้นไม่มากนักในระยะสั้น แนวโน้ม การเคลื่อนย้ายแรงงานกลุ่มลูกจ้างเอกชนน่าจะเป็นกลุ่มที่จะมีโอกาสเคลื่อนย้ายแรงงานสูงกว่า กลุ่มอื่น ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก และนักบัญชี ซึ่งมีสัดส่วนถึง 1 ใน 3 ของจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพ

ทั้ง 7 สาขาวิชาชีพ ส่วนนักวิชาชีพด้านสาธารณสุข เช่น แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ซึ่งเป็นกลุ่มลูกจ้างรัฐบาลส่วนใหญ่ ซึ่งดูเหมือนจะมีความมั่นคง แต่หากประเทศสมาชิกในอาเซียนมีปัจจัยดึงดูดที่ดีกว่า โดยเฉพาะในเรื่องของค่าตอบแทน ก็จะมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายแรงงานสูงด้วยเช่นกัน

สุริย์พร พันพื้ง, อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และเจอรัด ดับเบิลยู ฮิวเก็ด (2556) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทและความสำคัญของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่มีต่อสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในอาเซียน พบว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศภายในภูมิภาคอาเซียนกำลังขยายตัว ทั้งในเชิงขนาดและความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ในขณะที่การกำหนดนโยบายย้ายถิ่นระหว่างประเทศมาจากความสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก โดยมองข้ามความสำคัญของประเด็นทางสังคมและวัฒนธรรม อาเซียนให้ความสนใจเฉพาะการย้ายถิ่นแรงงาน ทั้งที่เป็นแรงงานทักษะฝีมือสูงและทักษะฝีมือต่ำ โดยแรงงานทักษะฝีมือสูงเป็นกลุ่มที่สร้างผลประโยชน์สำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศปลายทาง แต่ก็ดูเหมือนว่าความพยายามนี้ยังไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากการที่อาเซียนประกอบด้วยรัฐสมาชิกที่มีมุมมองในประเด็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันอย่างมาก และเนื่องมาจากความคล้ายคลึงกันของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบกับภาคประชาสังคมของประเทศต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงองค์กรภาคเอกชน ธุรกิจ สมาคมการค้าและสมาคมวิชาการก็ได้ให้การสนับสนุนแนวคิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเข้มแข็ง ทำให้คาดได้ว่าศักยภาพของภาคประชาสังคม คือ ปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้ประชาคมเศรษฐกิจในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการผสมผสานกันทั้งในเชิงเศรษฐกิจและวัฒนธรรมมากขึ้น และในที่สุดสิ่งเหล่านี้จะค่อย ๆ ขยายออกไปจนครอบคลุมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งถึงแม้ว่าการพัฒนาจะเป็นไปอย่างช้า ๆ ไม่เป็นไปตามตารางในปฏิทินตามที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าก็ตาม แต่การพัฒนาดังกล่าวก็ไม่ได้หยุดนิ่ง จะยังคงหมุนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อภิญา เลื่อนฉวี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน: ผลกระทบอย่างไรต่อไทย พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจะส่งผลดีที่เห็นได้ชัดต่อตลาดแรงงาน นั่นคือตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นสูงขึ้นเนื่องจากเศรษฐกิจทั่วโลกในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากันมากขึ้น ดังนั้น แรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสที่จะเลือกทำงานในประเทศที่ตัวเองจะสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุดส่งผลให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นตามมา ส่วนผลเสียที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้นคือ อาจเกิดการไหลบ่าของแรงงานในอุตสาหกรรมบางประเภท นายจ้างมีโอกาสเลือกคนเข้าทำงานมากขึ้นเกิดปัญหาการแทนที่ของแรงงานต่างชาติทำให้เกิดการเหยียดเชื้อชาติ เกิดปัญหาระหว่างคนในชาติและชาวต่างชาติตามมา

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรม ในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อเก็บข้อมูลภาคสนามในกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย สามารถจำแนกวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การรวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Documentary research) ได้แก่ หนังสือ บทความ รายงานสรุปของหน่วยงานราชการ เอกสารวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาวิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของการอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive method) เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสร้างแนวคิดในการศึกษา เพื่อให้การศึกษานี้มีความถูกต้องที่สุด

2. การวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) เป็นการศึกษาโดยลงพื้นที่จริงและเก็บข้อมูล จากการแจกแบบสอบถามวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด ในเรื่องแนวโน้ม การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในประชาคมอาเซียน ประกอบไปด้วยประเด็น ดังนี้

- 2.1 ด้านรายได้
- 2.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.3 ด้านเทคโนโลยี
- 2.4 ด้านสวัสดิการ
- 2.5 ด้านการยอมรับทางสังคม

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ วิศวกรที่ทำงานอยู่ในบริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 745 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2557)

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานวิชาชีพวิศวกรรม บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 261 คน โดยคิดจากสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยใช้สูตร ดังนี้



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

เมื่อ  $n =$  จำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
 $N =$  จำนวนประชากร  
 $e =$  ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05)

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{745}{1+745(0.05)^2}$$

$$n = 216$$

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเลือกเป้าหมายที่เป็นวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งตามแผนก ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	จำนวนวิศวกร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
Test engineer	175	61
Process engineer	237	83
Quality engineer	138	48
Test development center engineer	110	39
IT engineer	36	12
Facility and industrial engineer	25	9
Equipment tooling engineer	24	9
รวม	745	261

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน/ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน ในระดับมากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด โดยมีข้อคำถามแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านรายได้
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ด้านเทคโนโลยี
4. ด้านสวัสดิการ
5. ด้านการยอมรับทางสังคม

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม จำนวน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามตัวแปรในการวิจัย และศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วารสาร บทความ และเอกสารวิจัยต่าง ๆ
2. ยกร่างแบบสอบถามโดยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และครอบคลุมตัวแปรของการวิจัยทั้งหมด
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้
  - ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validation) ผู้วิจัยนำเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมในการใช้ภาษา จากนั้นนำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
    - 3.1 อาจารย์ ดร.กฤษดา นันทเพชร ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
    - 3.2 นายอชิพงษ์ ทุมผารักษ์ ตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายสวัสดิการและผลประโยชน์ทดแทน แผนกบุคคล บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด
    - 3.3 นายพัชรินทร์ สุทธิปัญญา ตำแหน่งหัวหน้างานแผนก Test engineer บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและตรวจสอบข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัยและครอบคลุมตัวแปรของการวิจัยทั้งหมด เมื่อพบข้อมูลบกพร่องผู้วิจัยจะปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจนกระทั่งแบบสอบถามมีความตรง

เชิงเนื้อหามากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้จริงเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการนำร่างแบบสอบถามไปทดลองให้ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทดลองทำแบบสอบถาม จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบารซ์ (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบารซ์ โดยได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.90

4. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาโดยการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีการรวบรวมข้อมูลภาคสนามในกลุ่มตัวอย่าง ในขั้นตอนการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง โดยก่อนเริ่มทำแบบสอบถามทุกครั้ง ผู้วิจัยจะชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบก่อนทุกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน/ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อบรรยายเชิงพรรณนาและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน จำแนกตามด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านเทคโนโลยี ด้านสวัสดิการ ด้านการยอมรับทางสังคม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อบรรยายเชิงพรรณนาและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยใช้ในการเปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรมกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกเป็น เพศ ใช้ค่าสถิติ t-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีตัวแปร 2 ตัวแปร และอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน/อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

### เกณฑ์การแปลผล

กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนแบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) กำหนดช่วงการวัด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (ลือชัย วงษ์ทอง, 2555, หน้า 91)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

คะแนน 1.00-1.75 หมายถึง วิศวกรมีการตัดสินใจในการย้ายไปทำงาน  
ในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนน 1.76-2.50 หมายถึง วิศวกรมีการตัดสินใจในการย้ายไปทำงาน  
ในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 2.51-3.25 หมายถึง วิศวกรมีการตัดสินใจในการย้ายไปทำงาน  
ในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3.26-4.00 หมายถึง วิศวกรมีการตัดสินใจในการย้ายไปทำงาน  
ในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรม ในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกร และเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจ ในการเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล โดยใช้ประชากร คือ วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 265 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (265 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	193	72.83
หญิง	72	27.17
อายุ		
ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	22	8.30
26-35 ปี	176	66.42
36-45 ปี	62	23.40
มากกว่า 45 ปี	5	1.89
สถานภาพสมรส		
โสด	165	62.26
สมรส	100	37.74

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (265 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	244	92.08
ปริญญาโท	21	7.92
ประสบการณ์การทำงาน/ อายุงาน		
ตั้งแต่ 5 ปีลงมา	71	26.79
6-10 ปี	117	44.15
11-15 ปี	54	20.38
มากกว่า 15 ปี	23	8.68
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ตั้งแต่ 15,000 บาทลงมา	2	0.75
15,001-30,000 บาท	102	38.49
30,001-45,000 บาท	87	32.83
45,001-60,000 บาท	43	16.23
ตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป	31	11.70

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้  
เพศของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย  
คิดเป็นร้อยละ 72.83 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 27.17

กลุ่มอายุของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ  
26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.42 รองลงมาคืออายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.40 มีอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา  
คิดเป็นร้อยละ 8.30 และมีอายุมากกว่า 45 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.89

สถานภาพของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่  
มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.26 และสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 37.74

ระดับการศึกษาสูงสุดของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่  
มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.08 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท  
คิดเป็นร้อยละ 7.92

ประสบการณ์การทำงาน/ อายุงานของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน/ อายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.15 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน/ อายุงาน ตั้งแต่ 5 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 26.79 มีประสบการณ์การทำงาน/ อายุงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.38 และมีประสบการณ์การทำงาน/ อายุงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.86

รายได้ของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.49 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.83 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.23 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.70 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 บาทลงมา คิดเป็นร้อยละ 0.75

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านรายได้

ด้านรายได้	แนวโน้มการตัดสินใจ				$\bar{X}$	SD	แนวโน้มการตัดสินใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. รายได้ที่ท่านคาดว่าจะได้รับเพิ่มขึ้นในพื้นที่ปลายทาง	112 (42.26)	131 (49.43)	21 (7.92)	1 (0.38)	3.34	.64	มากที่สุด	1
2. รายได้ที่ได้รับในประเทศปลายทางเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	74 (27.92)	160 (60.38)	31 (11.70)	0 (0.00)	3.16	.61	มาก	2
3. โอกาสที่จะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทย	73 (27.55)	139 (51.32)	53 (20.00)	3 (1.13)	3.05	.72	มาก	3
	ภาพรวม				3.18	.53	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านรายได้ พบว่า ในภาพรวม วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.18, SD = .53$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

รายได้ที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มขึ้นในพื้นที่ปลายทาง พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.34, SD = .64$ ) เป็นอันดับที่ 1

รายได้ที่ได้รับในประเทศปลายทางเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.16, SD = .61$ ) เป็นอันดับที่ 2

โอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.05, SD = .72$ ) เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลการศึกษาด้านรายได้ จะเห็นได้ว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญกับรายได้ที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มขึ้นในประเทศปลายทางมากที่สุด ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่ปลายทาง จึงเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้มีการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกรมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	แนวโน้มการตัดสินใจ				$\bar{X}$	SD	แนวโน้มการตัดสินใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเมื่อย้ายไปทำงานในประเทศปลายทาง	51 (19.25)	160 (60.38)	52 (19.62)	2 (0.75)	2.98	.65	มาก	3
2. โอกาสการได้รับตำแหน่งงานที่ดีกว่าในประเทศไทย	67 (25.28)	156 (58.87)	62 (15.85)	0 (0.00)	3.09	.64	มาก	2



ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	แนวโน้มการตัดสินใจ				$\bar{X}$	SD	แนวโน้มการตัดสินใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
3. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทย	87 (32.83)	145 (54.72)	31 (11.7)	2 (0.75)	3.2	.66	มาก	1
ภาพรวม					3.09	.53	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ในภาพรวม วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $SD = .53$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.20$ ,  $SD = .66$ ) เป็นอันดับที่ 1

โอกาสการได้รับตำแหน่งงานที่ดีกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $SD = .64$ ) เป็นอันดับที่ 2

การได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเมื่อย้ายไปทำงานในประเทศปลายทาง พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.98$ ,  $SD = .65$ ) เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลการศึกษาด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จะเห็นได้ว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญกับโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทยมากที่สุด เนื่องจากการได้ร่วมงานกับวิศวกรต่างชาติและการได้รับประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศย่อมส่งผลให้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นเมื่อกลับมาทำงานในประเทศไทย

ตารางที่ 6 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	แนวโน้มการตัดสินใจ				$\bar{X}$	SD	แนวโน้มการตัดสินใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ประเทศปลายทาง มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์ การทำงานที่ดีและพร้อมกว่า ประเทศไทย	47 (17.74)	135 (50.94)	77 (29.06)	6 (2.26)	2.84	.73	มาก	3
2. มีโอกาสที่จะได้พัฒนา ทักษะและประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า ในประเทศไทย	91 (34.34)	136 (51.32)	35 (13.21)	3 (1.13)	3.19	.70	มาก	1
3. โอกาสในการเรียนรู้ เทคโนโลยีใหม่สูงขึ้น ในประเทศปลายทาง	79 (29.81)	146 (55.09)	37 (13.96)	3 (1.13)	3.14	.68	มาก	2
ภาพรวม					3.06	.61	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านเทคโนโลยี พบว่า ในภาพรวม วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.06$ , SD .61) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

โอกาสที่จะได้พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.19$ , SD = .70) เป็นอันดับที่ 1

โอกาสในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่สูงขึ้นในประเทศปลายทาง พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.14$ , SD = .68) เป็นอันดับที่ 2

ประเทศปลายทางมีเทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานที่ดีและพร้อมกว่าประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.84, SD = .73$ ) เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลการศึกษาด้านเทคโนโลยี จะเห็นได้ว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญกับการมีโอกาสที่จะได้พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทยเป็นอันดับแรก ดังนั้น การได้มีโอกาสทำงานร่วมกับวิศวกรต่างชาติ การได้เรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ได้รับประสบการณ์ที่ดีกว่าในประเทศไทย จึงเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการย้ายงานไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนของวิศวกรมากขึ้น

ตารางที่ 7 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	แนวโน้มการตัดสินใจ				$\bar{X}$	SD	แนวโน้มการตัดสินใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ได้รับค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนที่ดีกว่าประเทศไทย	100 (37.74)	140 (52.83)	24 (9.06)	1 (0.38)	3.28	.64	มากที่สุด	1
2. มีที่พักและการเดินทางที่สะดวกสบายกว่าในประเทศไทย	54 (20.38)	143 (53.96)	65 (24.53)	3 (1.13)	2.94	.70	มาก	2
3. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าในประเทศไทย	53 (20.00)	143 (53.96)	66 (24.91)	3 (1.13)	2.93	.7	มาก	3
ภาพรวม					3.05	.57	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวม วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.05, SD = .57$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

การได้รับค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ดีกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน ในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.28, SD = .64$ ) เป็นอันดับที่ 1

การมีที่พักและการเดินทางที่สะดวกสบายกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน ในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.94, SD = .70$ ) เป็นอันดับที่ 2

สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.93, SD = .70$ ) เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลการศึกษาด้านสวัสดิการ จะเห็นได้ว่าวิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญกับการมีที่พักและการเดินทางที่สะดวกสบายกว่าในประเทศไทย เป็นอันดับแรก เนื่องมาจากความทันสมัยของระบบคมนาคมของประเทศปลายทางที่ดีกว่าและที่พัก สำหรับวิศวกรที่มีความสะดวกสบายกว่าในประเทศไทย

ตารางที่ 8 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านการยอมรับทางสังคม

ด้านการยอมรับทางสังคม	แนวโน้มการตัดสินใจ				$\bar{X}$	SD	แนวโน้มการตัดสินใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สังคมในพื้นที่ปลายทางให้การยอมรับที่ดีกว่าในประเทศไทย	42 (15.85)	129 (48.68)	90 (33.96)	4 (1.51)	2.79	.72	มาก	2
2. ได้รับการยอมรับทางสังคมที่ดีขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทย	53 (20.00)	151 (56.98)	60 (22.64)	1 (0.38)	2.97	.66	มาก	1
ภาพรวม					2.88	.63	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านการยอมรับทางสังคม พบว่า ในภาพรวม วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด

มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.88$ ,  $SD = .63$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

การได้รับการยอมรับทางสังคมที่ดีขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ที่ประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.97$ ,  $SD = .66$ ) เป็นอันดับที่ 1

สังคมในพื้นที่ปลายทางให้การยอมรับที่ดีกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.79$ ,  $SD = .72$ ) เป็นอันดับที่ 2

สรุปผลการศึกษาด้านการยอมรับทางสังคม จะเห็นได้ว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญกับการยอมรับทางสังคมที่ดีขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทยมากที่สุด ดังนั้น ปัจจัยด้านการยอมรับทางสังคม จึงเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังกลุ่มประชาคมอาเซียนของวิศวกรมากขึ้น

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน	$\bar{X}$	SD	แนวโน้มการตัดสินใจ	อันดับ
1. ด้านรายได้	3.18	.53	มาก	1
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.09	.53	มาก	2
3. ด้านเทคโนโลยี	3.06	.61	มาก	3
4. ด้านสวัสดิการ	3.05	.57	มาก	4
5. ด้านการยอมรับทางสังคม	2.88	.63	มาก	5
ภาพรวม	3.06	.43	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน พบว่า โดยภาพรวม วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.06$ ,  $SD = .43$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านรายได้ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.18$ ,  $SD = .53$ ) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.18$ ,  $SD = .53$ ) เป็นอันดับที่ 2

ด้านเทคโนโลยี พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.06$ ,  $SD = .61$ ) เป็นอันดับที่ 3

ด้านสวัสดิการ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.05$ ,  $SD = .57$ ) เป็นอันดับที่ 4

ด้านการยอมรับทางสังคม พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านการยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.88$ ,  $SD = .63$ ) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน พบว่า โดยภาพรวม วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญด้านรายได้มากที่สุด เนื่องจากการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ปัจจัยด้านรายได้เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่สุดที่วิศวกรใช้ประกอบการตัดสินใจ

ตารางที่ 10 จำนวน คำร้อยละ แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน

แนวโน้มการตัดสินใจ	จำนวน (265)	ร้อยละ (100.00)
จำนวนคนที่คาดว่าจะไป		
ไป	114	43.02
ไม่ไป	45	16.98
ไม่แน่ใจ	106	40.00

ตารางที่ 10 (ต่อ)

แนวโน้มการตัดสินใจ	จำนวน (265)	ร้อยละ (100.00)
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเดินทางไปในปีข้างหน้า		
1-2 ปี	92	34.72
3-4 ปี	102	38.49
5-6 ปี	29	10.94
7 ปีขึ้นไป	4	1.51
ไม่คิดไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	38	14.34
ประเทศที่ต้องการจะเดินทางไป		
กัมพูชา	0	0.00
บรูไน	19	7.17
พม่า	4	1.51
ฟิลิปปินส์	9	3.40
มาเลเซีย	42	15.85
ลาว	25	9.43
เวียดนาม	25	9.43
สิงคโปร์	100	37.74
อินโดนีเซีย	2	0.75
ไม่คิดไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	39	14.72

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาจำนวน ค่าร้อยละ แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอาเซียน พบว่า

วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 43.02 รองลงมามีแนวโน้มการตัดสินใจไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมามีแนวโน้มการตัดสินใจไม่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 16.98

ระยะเวลาที่คาดว่าจะเดินทางไปทำงานในปีข้างหน้า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ในระหว่าง 3-4 ปีข้างหน้า คิดเป็นร้อยละ 38.49 รองลงมามีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน

ในกลุ่มประชาคมอาเซียนในระหว่าง 1-2 ปีข้างหน้า คิดเป็นร้อยละ 34.72 มีแนวโน้มการตัดสินใจไม่คิดเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 14.34 มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนในระหว่าง 5-6 ปีข้างหน้า คิดเป็นร้อยละ 10.94 และมีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนในระหว่าง 7 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.51

ประเทศที่ต้องการเดินทางไปทำงาน วิศวกร บริษัท ซีเอสทีกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ คิดเป็นร้อยละ 37.74 รองลงมา มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซีย คิดเป็นร้อยละ 15.85 มีแนวโน้มการตัดสินใจไม่คิดเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 14.72 มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศลาวและเวียดนาม คิดเป็นร้อยละ 9.43 มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศบรูไน คิดเป็นร้อยละ 7.17 มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศฟิลิปปินส์ คิดเป็นร้อยละ 3.40 มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศพม่า คิดเป็นร้อยละ 1.51 มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศอินโดนีเซีย คิดเป็นร้อยละ 0.75 และไม่มีวิศวกรคิดเดินทางไปทำงานในประเทศกัมพูชา

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม  
จำแนกตามเพศ

เพศ	การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน				
	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
<b>ด้านรายได้</b>					
ชาย	193	3.21	0.54	1.10	0.35
หญิง	72	3.12	0.51		
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
ชาย	193	3.08	0.56	-0.73	0.05
หญิง	72	3.13	0.46		



ตารางที่ 11 (ต่อ)

เพศ	การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน				
	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
<b>ด้านเทคโนโลยี</b>					
ชาย	193	3.04	0.61	-0.68	0.82
หญิง	72	3.10	0.61		
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
ชาย	193	3.04	0.55	-0.30	0.25
หญิง	72	3.06	0.63		
<b>ด้านการยอมรับทางสังคม</b>					
ชาย	193	2.82	0.62	-2.50	0.60
หญิง	72	3.03	0.65		
<b>ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน</b>					
ชาย	193	3.05	0.43	-0.72	0.41
หญิง	72	3.09	0.41		

สมมติฐานที่ 1 วิศวกร บริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test ของวิศวกร บริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียน จำแนกตามเพศ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด เพศชาย และเพศหญิง มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อจำแนกการทดสอบเป็นรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า วิศวกรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียน ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม  
จำแนกตามอายุ

อายุ	การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน				
	df	SS	MS	F	Sig.
<b>ด้านรายได้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.22	0.41	1.44	0.23
ภายในกลุ่ม	261	73.62	0.28		
รวม	264	74.84			
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.82	0.27	0.96	0.41
ภายในกลุ่ม	261	74.56	0.29		
รวม	264	75.38			
<b>ด้านเทคโนโลยี</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.65	0.88	2.41	0.07
ภายในกลุ่ม	261	95.65	0.37		
รวม	264	98.30			
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.46	1.15	3.66	0.01*
ภายในกลุ่ม	261	82.37	0.32		
รวม	264	85.84			
<b>ด้านการยอมรับทางสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.21	0.74	1.87	0.14
ภายในกลุ่ม	261	103.05	0.39		
รวม	264	105.26			
<b>ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.81	0.27	1.49	0.22
ภายในกลุ่ม	261	47.24	0.18		
รวม	264	48.05			

สมมติฐานที่ 2 วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อจำแนกการทดสอบเป็นรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า วิศวกรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียน ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี และด้านการยอมรับทางสังคมไม่แตกต่างกัน ด้านสวัสดิการ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม  
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน				
	df	SS	MS	F	Sig.
<b>ด้านรายได้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.57	0.57	2.03	0.16
ภายในกลุ่ม	263	74.27	0.28		
รวม	264	74.84			
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.34	0.34	1.20	0.28
ภายในกลุ่ม	263	75.04	0.29		
รวม	264	75.38			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สถานภาพสมรส	การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน				
	df	SS	MS	F	Sig.
<b>ด้านเทคโนโลยี</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.10	0.10	0.28	0.60
ภายในกลุ่ม	263	98.20	0.37		
รวม	264	98.30			
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.20	0.20	0.62	0.43
ภายในกลุ่ม	263	85.64	0.33		
รวม	264	85.84			
<b>ด้านการยอมรับทางสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.29	0.29	0.73	0.39
ภายในกลุ่ม	263	104.97	0.40		
รวม	264	105.26			
<b>ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.15	0.15	0.84	0.36
ภายในกลุ่ม	263	47.90	0.18		
รวม	264	48.05			

สมมติฐานที่ 3 วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อจำแนกการทดสอบเป็นรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า วิศวกรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียน ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม  
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน				
	df	SS	MS	F	Sig.
<b>ด้านรายได้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.00	0.00	0.00	0.95
ภายในกลุ่ม	263	74.84	0.28		
รวม	264	74.84			
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.16	0.16	0.56	0.45
ภายในกลุ่ม	263	75.22	0.29		
รวม	264	75.38			
<b>ด้านเทคโนโลยี</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.42	0.42	1.12	0.29
ภายในกลุ่ม	263	97.88	0.37		
รวม	264	98.30			
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.58	0.58	1.78	0.18
ภายในกลุ่ม	263	85.26	0.32		
รวม	264	85.84			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน				
	df	SS	MS	F	Sig.
<b>ด้านการยอมรับ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.19	0.19	0.48	0.49
ภายในกลุ่ม	263	105.07	0.40		
รวม	264	105.26			
<b>ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1	0.00	0.00	0.00	0.99
ภายในกลุ่ม	263	48.05	0.18		
รวม	264	48.05			

สมมติฐานที่ 4 วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อจำแนกการทดสอบเป็นรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า วิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี, ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน/อายุงาน

ประสบการณ์ การทำงาน/อายุงาน	การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน				
	df	SS	MS	F	Sig.
<b>ด้านรายได้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.25	0.42	1.48	0.22
ภายในกลุ่ม	261	73.59	0.28		
รวม	264	74.84			
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.31	0.10	0.36	0.78
ภายในกลุ่ม	261	75.07	0.29		
รวม	264	75.38			
<b>ด้านเทคโนโลยี</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.48	0.83	2.25	0.08
ภายในกลุ่ม	261	95.82	0.37		
รวม	264	98.30			
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.75	0.58	1.81	0.15
ภายในกลุ่ม	261	84.09	0.32		
รวม	264	85.84			
<b>ด้านการยอมรับทางสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.82	0.27	0.69	0.56
ภายในกลุ่ม	261	104.44	0.40		
รวม	264	105.26			
<b>ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.61	0.20	1.12	0.34
ภายในกลุ่ม	261	47.44	0.18		
รวม	264	48.05			

สมมติฐานที่ 5 วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงาน/อายุงานต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน/อายุงาน โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงาน/อายุงานต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อจำแนกการทดสอบเป็นรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน/อายุงาน พบว่า วิศวกรที่มีประสบการณ์การทำงาน/อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียน ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรม  
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน				
	df	SS	MS	F	Sig.
<b>ด้านรายได้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.80	0.45	1.61	0.17
ภายในกลุ่ม	260	73.04	0.28		
รวม	264	74.84			
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.55	0.14	0.48	0.75
ภายในกลุ่ม	260	74.83	0.29		
รวม	264	75.38			



ตารางที่ 16 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	การตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน				
	df	SS	MS	F	Sig.
<b>ด้านเทคโนโลยี</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	3.73	0.93	2.57	0.04*
ภายในกลุ่ม	260	94.57	0.36		
รวม	264	98.30			
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	2.17	0.54	1.69	0.15
ภายในกลุ่ม	260	83.67	0.32		
รวม	264	85.84			
<b>ด้านการยอมรับทางสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	2.35	0.59	1.48	0.21
ภายในกลุ่ม	260	102.92	0.40		
รวม	264	105.26			
<b>ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.23	0.31	1.70	0.15
ภายในกลุ่ม	260	46.83	0.18		
รวม	264	48.05			

สมมติฐานที่ 6 วิศวกร บริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อจำแนกการทดสอบเป็นรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า วิศวกรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียน ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงาน/ อายุงานต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรม ในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ ประการแรกเพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน/ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษาทั้งหมด 265 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติที่ใช้ ได้แก่ การหา ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการบรรยายคุณลักษณะของข้อมูล และใช้ค่าสถิติ t-test และ One-way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง

#### สรุปผลวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรม ในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า วิศวกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี โดยมากมีสถานภาพโสด ส่วนมาก มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีประสบการณ์การทำงาน/ อายุงานระหว่าง 6-11 ปี และส่วนใหญ่มียาได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท

ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรม ในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านรายได้ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจ เดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ด้านเทคโนโลยี พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ด้านสวัสดิการ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ด้านการยอมรับทางสังคม พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5

ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรมในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านรายได้ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

รายได้ที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มขึ้นในพื้นที่ปลายทาง พบว่า วิศวกรบริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1

รายได้ที่ได้รับในประเทศปลายทางเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พบว่า วิศวกรบริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ในภาพรวมด้านความก้าวหน้าในอาชีพ วิศวกรบริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทย พบว่า วิศวกรบริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

โอกาสการได้รับตำแหน่งงานที่ดีกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนด้านเทคโนโลยี พบว่า ในภาพรวมด้านเทคโนโลยี วิศวกร บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด

มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

โอกาสที่จะได้พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

โอกาสในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่สูงขึ้นในประเทศปลายทาง พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษานโยบายการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวมด้านสวัสดิการ วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

การได้รับค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ดีกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1

การมีที่พักและการเดินทางที่สะดวกสบายกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษานโยบายการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ด้านการยอมรับทางสังคม พบว่า ในภาพรวมด้านการยอมรับทางสังคม วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

การได้รับการยอมรับทางสังคมที่ดีขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ที่ประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

สังคมในพื้นที่ปลายทางให้การยอมรับที่ดีกว่าในประเทศไทย พบว่า วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

เพศ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์การทำงาน/ อยุงาน พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงาน/ อยุงานต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผล

ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน พบว่า โดยภาพรวม วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก มีส่วนสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยผลัก-ปัจจัยดึงในการย้ายถิ่นของ Lee (n.d. อ้างถึงใน วิชาสินี สัตยราชา, 2555) ที่กล่าวว่า “การย้ายถิ่นตามแนวคิดของ Lee (n.d. อ้างถึงใน วิชาสินี สัตยราชา, 2555) เป็นผลจากกระบวนการตัดสินใจตามอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจนั้นจะส่งผลในเชิงบวก ลบ หรือศูนย์ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล และการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ ผู้ตัดสินใจมีการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ในพื้นที่ต้นทางและปลายทาง และยังคำนึงถึงอุปสรรคของการย้ายถิ่นด้วย” นั่นคือผู้ย้ายถิ่นย่อมตัดสินใจจากการเปรียบเทียบจากปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางและปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง หากประเทศปลายทางมีปัจจัยดึงดูดที่นำสนใจมากกว่าก็จะตัดสินใจเดินทางไปย้ายถิ่นมากขึ้น ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางที่สำคัญได้แก่ รายได้ วิศวกรได้ให้ความสำคัญกับ

ปัจจัยด้านรายได้เป็นอันดับที่ 1 และยังคงคล้องกับทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่นของ Sjaastad (n.d. อ้างถึงใน พัทธราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) ที่มองว่า “การย้ายถิ่นเป็นลักษณะของการตัดสินใจในเชิงเศรษฐกิจ โดยพิจารณาถึงประโยชน์และต้นทุนหรือผลเสียในระยะสั้น และระยะยาวในการย้ายถิ่น โดยการตัดสินใจเน้นให้ผู้ย้ายถิ่นได้รับประโยชน์สูงสุดจากการย้ายถิ่นคือ รายได้”

เปรียบเทียบการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเหมือนกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกหรือเกี่ยงงานเนื่องจากมีเพศที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิลาสินี สัตยาราช (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายแรงงาน ไม่แตกต่างกัน

วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นหรือทัศนคติในการทำงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ไม่แตกต่างกันตามอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิลาสินี สัตยาราช (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายแรงงาน ไม่แตกต่างกัน

วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่ไม่ได้กลัวที่จะต้องอยู่ห่างจากครอบครัว โดยมองที่ปัจจัยดึงดูดด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิลาสินี สัตยาราช (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายแรงงาน ไม่แตกต่างกัน

วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนที่คล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิลาลินี สัญธาธา (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายแรงงานไม่แตกต่างกัน

วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงาน/ อายุงานต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนที่คล้ายกัน โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ซึ่งมีผลการศึกษาต่างจากชวดี สุปิยะ และวนิดา พลเดช (2557) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานะภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

วิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมอาเซียนที่คล้ายกัน ในทุกระดับของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิลาลินี สัญธาธา (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายแรงงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษา ผู้วิจัย พบว่า แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน พบว่า โดยภาพรวมวิศวกร บริษัท ซิเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากวิศวกรส่วนใหญ่มองที่รายได้ที่จะได้รับที่เพิ่มมากขึ้นหากมีการย้ายงาน โดยวิศวกรมีความสนใจที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเพื่อเป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงานและยังเป็นส่วนช่วยให้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่เพิ่มมากขึ้น การได้ร่วมงานกับวิศวกรต่างชาติและการได้ทำงานในต่างประเทศจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้น การมีประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มมากขึ้นช่วยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพวิศวกรและยังส่งผลให้มีรายได้



ที่เพิ่มมากขึ้น

และผู้วิจัย ยังพบว่า แนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน อาเซียน พบว่า วิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน ระยะเวลาที่คาดว่าจะเดินทางไปทำงานในอีกกี่ปีข้างหน้า อยู่ระหว่าง 3-4 ปี ข้างหน้า ประเทศที่ต้องการเดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ ประเทศสิงคโปร์

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรม ในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายหรือแนวทางในการดูแลพนักงาน ในบริษัทที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยแยกออกเป็นรายด้านที่สำคัญ ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า วิศวกรมีแนวโน้มการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน เนื่องจากปัจจัยดึงดูดด้านรายได้เป็นหลัก ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปรับฐานเงินเดือนประจำให้สูงขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการปรับเพิ่มเงินค่าล่วงเวลาในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความพอใจในระดับรายได้ที่ได้รับ

2. จากการศึกษา พบว่า วิศวกรเกิดการเปรียบเทียบด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น และพบว่า หากมีการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนจะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูงขึ้นก็จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บริหารควรมีนโยบายการพิจารณาปรับตำแหน่งงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี เนื่องจากพนักงานย่อมต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และส่งผลให้มีการปรับเงินเดือนสูงขึ้นต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษา พบว่า วิศวกรต้องการมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บริหารควรมีการกำหนดฐานเงินเดือนในแต่ละระดับ ตำแหน่งงานให้ชัดเจน มีการกำหนดการปรับเงินเดือนประจำปีอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความพอใจในรายได้ที่ตนเองจะได้รับ

2. จากการศึกษา พบว่า วิศวกรมีความต้องการที่จะก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้นและมีหน้าที่การงานที่มั่นคง ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานอย่างชัดเจนและมีการดำเนินการปรับเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานอยู่เป็นประจำ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพถึงแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลซดิกา (ประเทศไทย) จำกัด ภายหลังจากเปิดเสรีทางการค้าแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดกับการขาดแคลนบุคลากรด้านวิศวกรรมในบริษัท

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนของวิศวกร บริษัท ซีเลซดิกา (ประเทศไทย) จำกัด ภายหลังจากเปิดเสรีทางการค้าแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้วิศวกรใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2555). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mfa.go.th/asean/th/asean-media-center/2417/page-3.html>
- ธวัชชัย ศิริแพทย์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดารัตน์ โชคสุชาติ. (2553). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: ความสำคัญและการเตรียมความพร้อมของไทย*. วารสาร มวก. วิชาการ, 14(27), 99-112.
- นิตาวรรณ สุบรรณเสนีย์. (2556). *ความต้องการแรงงานคนไทยที่มีความรู้ภาษาพม่าในตลาดแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิโลบล ปางลิลาส. (2557). *เคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดอาเซียนอย่างเสรี: โอกาสและผลกระทบต่อไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2543). *ประชากรศาสตร์: สารัตถศึกษาเรื่องประชากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปาริฉัตร ดีโลกะวิชัย. (2556). *รายงานการวิจัยเรื่องแนวโน้มการเคลื่อนย้ายวิชาชีพพยาบาลไทยหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชราวลัย วงศ์บุญสิน. (2553). *การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาการพัฒนามนุษย์และการย้ายถิ่น วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, ปิติ ศรีแสงนาม และสินีนากู เสริมชีพ. (2555 ก). *การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานตามมาตรฐานอาเซียน: กรณีศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.
- พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, ปิติ ศรีแสงนาม และสินีนากู เสริมชีพ. (2555 ข). *การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานตามมาตรฐานอาเซียน: กรณีศึกษาวิชาชีพสถาปัตยกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.

- ยุวดี สุปิยะ และวนิดา พลเดช. (2557). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจ  
ไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคม ในสาธารณรัฐ  
แห่งสหภาพเมียนมาร์. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ*, 5(2), 78-96.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2555). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการเทียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*.  
ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). *วิชาองค์การและการจัดการ*. ปทุมธานี: คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. เอกสารการสอน.
- วิลาสินี สัตยราชา. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน  
จากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์นา นัตถกุล ณ อรุณา. (2553). *อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98: ทำไมต้องให้สัตยาบัน?*.  
กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท.
- ศุภชัย เอี่ยมสุวรรณ, กฤตพงษ์ ปานผา, เพชรรัตน์ สินอวย และอินทรา โภคปัญญารักษ์. (2555).  
*ประเทศไทยกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เมื่อรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ:  
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). *โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้าย  
ของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน*. เข้าถึงได้จาก [http://www.mol.go.th/  
anonymouse/content/Asean2012](http://www.mol.go.th/anonymouse/content/Asean2012)
- สภาวิศวกร. (2556). *คู่มือวิศวกรวิชาชีพอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สภาวิศวกร.
- สุชาดา ทวีสิทธิ์, มาลี สันภูวรรณ และศุทธิดา ชนวนัน. (2556). *ประชากรและสังคมในอาเซียน:  
ความท้าทายและโอกาส*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุริย์พร พันพื้ง, อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ และเจอรัด ดับเบิลยู ฮิวเก็ต. (2556). *บทบาทและความสำคัญ  
ของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่มีต่อสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในอาเซียน*.  
กรุงเทพฯ: สถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุวรรณ ตุลยวสินพงศ์. (2554). *โครงการเตรียมความพร้อมของกำลังคนรองรับการเปิดเสรี  
ด้านการค้าสินค้า 9 สาขา ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. กรุงเทพฯ:  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (2557). *บทความเกี่ยวกับ AEC*. เข้าถึงได้จาก  
[www.thai-aec.com](http://www.thai-aec.com)

อภิญญา เลื่อนจวี. (2552). เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน: ผลกระทบอย่างไรต่อไทย.  
วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 8(3), 1-15.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรมในประชาคมอาเซียน:

กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซิเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์สำหรับการศึกษาเรื่อง แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพด้านวิศวกรรมในประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาวิศวกร บริษัท ซิเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เฉพาะงานวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามทั้งหมด มี 4 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน

ตอนที่ 3 แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวฉวีวรรณ ทองคร่ำ

นิสิตปริญญาโท

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ

1. ตั้งแต่ 25 ปีลงมา  2. อายุ 26-35 ปี  
 3. อายุ 36-45 ปี  4. มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด  2. สมรส  
 3. หม้าย, หย่า

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ปริญญาตรี  2. ปริญญาโท  
 3. อื่น ๆ (ระบุ).....

5. ประสบการณ์การทำงาน/ อายุงาน

1. ตั้งแต่ 5 ปีลงมา  2. 6-10 ปี  
 3. 11-15 ปี  4. มากกว่า 15 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ตั้งแต่ 15,000 บาทลงมา  2. 15,001-30,000 บาท  
 3. 30,001-45,000 บาท  4. 45,001-60,000 บาท  
 5. ตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป



ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อใดต่อไปนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประชาคมอาเซียน

รายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านรายได้				
1.1 รายได้ที่ท่านคาดว่าจะได้รับเพิ่มขึ้นในพื้นที่ปลายทาง				
1.2 รายได้ที่ได้รับในประเทศปลายทางเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน				
1.3 โอกาสที่จะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทย				
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
2.1 การได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเมื่อย้ายไปทำงานในประเทศปลายทาง				
2.2 โอกาสการได้รับตำแหน่งงานที่ดีกว่าในประเทศไทย				
2.3 โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ประเทศไทย				
3. ด้านเทคโนโลยี				
3.1 ประเทศปลายทางมีเทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานที่ดีและพร้อมกว่าประเทศไทย				
3.2 มีโอกาสที่จะได้พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย				
3.3 โอกาสในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่สูงขึ้นในประเทศปลายทาง				

รายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ด้านสวัสดิการ				
4.1 ได้รับค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ดีกว่าประเทศไทย				
4.2 มีที่พักและการเดินทางที่สะดวกสบายกว่าในประเทศไทย				
4.3 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าในประเทศไทย				
5. ด้านการยอมรับทางสังคม				
5.1 สังคมในพื้นที่ปลายทางให้การยอมรับที่ดีกว่าในประเทศไทย				
5.2 ได้รับการยอมรับทางสังคมที่ดีขึ้นเมื่อกลับมาอยู่ที่ประเทศไทย				

ตอนที่ 3 แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านมีแนวโน้มตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหรือไม่

1. ไป  2. ไม่ไป  
 3. ไม่แน่ใจ

2. หากท่านมีโอกาสไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ท่านมีความประสงค์ที่จะเดินทางไปทำงานในอีกกี่ปีข้างหน้า

1. 1-2 ปี  2. 3-4 ปี  
 3. 5-6 ปี  4. 7 ปีขึ้นไป  
 5. ไม่คิดไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

3. หากท่านมีโอกาสไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ท่านมีความประสงค์ที่จะไปทำงานในประเทศใด

1. กัมพูชา  2. บรูไน  3. พม่า  
 4. ฟิลิปปินส์  5. มาเลเซีย  6. ลาว  
 7. เวียดนาม  8. สิงคโปร์  9. อินโดนีเซีย  
 10. ไม่คิดไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน