

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทย ไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

COMPARISON OF PERSONAL FACTORS AND IMMIGRATION FACTORS OF THAI LABORS TO WORK IN JAPAN

บุญญกนิษฐ์ รัตนทุมมาพร¹ และ นฤตย์ร่ำภา ททรัพย์ไพบูลย์²

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

boonkanit.r@gmail.com¹

naritrumpa@tni.ac.th²

บทคัดย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษา คือ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปประเทศญี่ปุ่น และปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปญี่ปุ่น และเพื่อการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานไทยที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 375 คน วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ทดสอบความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1-3 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี สำเร็จการศึกษาจากประเทศไทย มีความรู้ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น อาชีพวิศวกร ไม่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 20,001-40,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 45,001-60,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีการหนี้สินก่อนการเดินทาง และไม่มีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ รายได้ การมีเครือข่าย/คนรู้จักในต่างประเทศ) มีผลกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < 0.05$ ยกเว้นการมีภาระหนี้สิน ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพสูง ด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ด้านการขาดกำลังคน ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ตามลำดับ และปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ ด้านระดับค่าจ้างต่ำ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ด้านความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง ด้านอัตราการว่างงานสูงตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยดึงดูด, ปัจจัยผลักดัน

ABSTRACT

The objective of this research is to study the personal factors and immigration factors of Thai labors to Japan including their comparison. The questionnaire is the tool to collect all data. The sample of the study compared of 375 Thai labors in Japan which was analyzed and reported as percentage, mean, standard deviation, comparative mean of One-Way Analysis of Variance (ANOVA), and the multiple comparisons test by using least significant difference (LSD), SPSS for Windows. By this study, most of respondents were female with age-range of 26 to 35 years old, mostly single and having 1 to 3 family members to look after. Mostly are Engineer and graduated in Bachelor degrees in Thailand and also good in English and Japanese. Mostly they have had 20,001-40,000 Baht salary in Thailand before to earn 45,001-60,000 Baht salary in Japan without any debt and network of kinship or friendship before immigration. The results of study showed that

1. Difference of personal factors, including gender, age, marital status, education, occupation, work experience, income, liabilities, network of kinship or friendship before immigration, has affected on pull factors and push factors at statistically significant $P < 0.05$

2. Pull factors of Thai labor immigration to work in Japan are high opportunity of their occupation, high income, new experience, halitic, lack of manpower and immigrant networks respectively.

3. Push factors of Thai labor immigration to work in Japan are low income, low opportunity of their occupation, improper manpower policy, social and politic, and high unemployment rate respectively.

Keywords: Personal factors, Pull Factors, Push Factors

1. บทนำ

ข้อมูลด้านแรงงานของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่า ในแต่ละปีจำนวนแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานที่ประเทศ

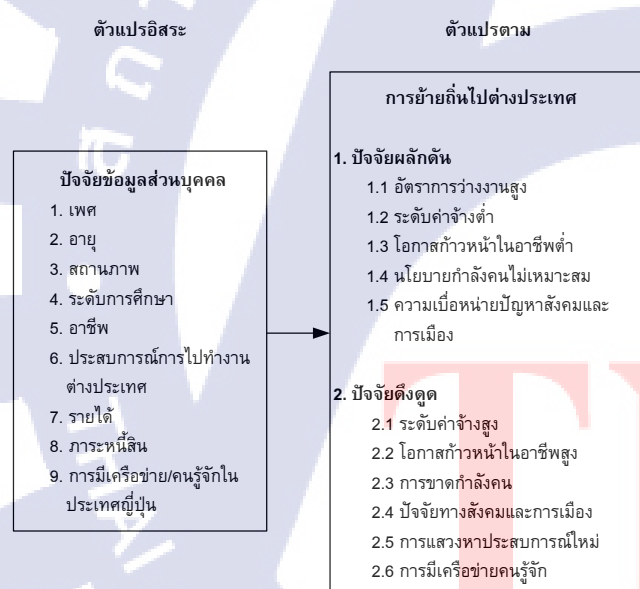
ญี่ปุ่นมีจำนวนน้อยกว่าความต้องการแรงงานไทยให้ไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น และเมื่อพิจารณาจากสถิติคนต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนัก กรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่น เมื่อ พ.ศ. 2558 พบว่า มีสัดส่วนน้อยเมื่อเทียบกับแรงงานจากประเทศอื่น ๆ ทั้งที่ปัจจุบันช่องทางการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายมีความหลากหลายและปลอดภัย ผู้ศึกษาเล็งเห็นว่า ประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจที่ดีและมีความต้องการแรงงานจากประเทศไทยมาก แต่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นมีน้อยกว่าความต้องการ

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น” เพื่อที่จะเป็นสื่อกลางความเข้าใจระหว่างแรงงานไทยและผู้ประกอบการ และเข้าใจถึงลักษณะของแรงงานที่มีแนวโน้มจะเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น และเข้าใจถึงความต้องการของแรงงานไทยเพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดหาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปประเทศญี่ปุ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยที่ไปประเทศญี่ปุ่น
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะของบุคคลด้านต่างๆ เช่น เพศ อายุ ครอบครัว อาชีพ โอกาสทางเศรษฐกิจ การศึกษา รูปแบบการดำเนินชีวิต บุคลิกภาพ และแนวความคิดส่วนบุคคล เป็นต้น [1] ซึ่งลักษณะพฤติกรรมและการตัดสินใจที่ต่างกันเป็นสาเหตุมาจากความแตกต่างของลักษณะหรือภูมิหลังของแต่ละบุคคล จากทฤษฎี

ประชากรศาสตร์ของ DeFleur Melvin and Ball-Rokeach [2] กล่าวว่า พฤติกรรมที่แตกต่างของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากร หมายถึง บุคคลที่มีความคล้ายคลึงกันของลักษณะประชากรจะมีพฤติกรรมการแสดงออกหรือจะเลือกรับและตอบสนองในสิ่งที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจที่คล้ายคลึงกัน

1. เพศ (Sex) เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความคิด ค่านิยม และทัศนคติแตกต่างกัน เพราะวัฒนธรรมและสังคมจะกำหนดบทบาทหน้าที่และกิจกรรมของทั้งสองเพศไว้แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) อายุเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงประสบการณ์ ความเชื่อและความคิด ลักษณะการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลเมื่ออายุและประสบการณ์มากขึ้น วิธีคิดก็จะเปลี่ยนแปลงไป

3. สถานภาพสมรส (Marital Status) มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมาก สถานภาพโสดจะมีอิสระทางความคิดและความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากไม่มีภาระผูกพัน จึงสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ง่ายกว่าและใช้เวลาน้อยกว่า

4. การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาที่ต่างกันย่อมมีกระบวนการคิด อุดมการณ์ และประสบการณ์ที่ต่างกัน

5. อาชีพ (Occupation) กลุ่มและประเภทของงานมีผลต่อโอกาสของการไปทำงานแต่ละประเทศ จากการศึกษา เรื่อง ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษาไต้หวัน [3] พบว่า เมื่อ พ.ศ.2558 แรงงานไทยในไต้หวัน จำนวน 30,570 คน หรือร้อยละ 88 ทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ การศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย [4] จากข้อมูล พ.ศ. 2555 พบว่า ชาวฟิลิปปินส์เข้ามาประกอบอาชีพครู อาจารย์ ผู้สอน จำนวน 4,680 คน ผู้จัดการ จำนวน 1,487 คน และสถาปนิกหรือวิศวกร จำนวน 175 คน

6. ประสบการณ์ บุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน ส่งผลต่อความคิด ค่านิยม และทัศนคติที่ต่างกัน รวมถึงพฤติกรรมแสดงออกที่ต่างกันด้วย ซึ่งประสบการณ์การทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการทำงาน บุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานมากหรือมีอายุงานมากจะมีความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงาน และเข้าใจเนื้อหาของตนเองเป็นอย่างดี [5]

7. สภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) ที่สำคัญคือ รายได้ของบุคคล โดยระดับของรายได้มีผลต่ออำนาจการซื้อและทัศนคติการใช้เงิน [6] ความแตกต่างของรายได้และหนี้สินเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความคิด พฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคล รวมถึงเป็นตัวกำหนดเงื่อนไขบางอย่างในการตัดสินใจด้วย

8. การมีเครือข่าย/คนรู้จักในต่างประเทศ การมีเครือข่ายย่อมเกิดความสะดวกและสามารถทราบข้อมูลจริงของการดำรงชีวิตในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

1. อัตราการว่างงานสูงและระดับการจ้างงานต่ำ แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานเนื่องจากมีแรงงานที่เกินความต้องการในการจ้างงานภายในประเทศ นอกจากนี้แรงงานบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มขีดความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้กำลังคนอย่างเต็มประสิทธิภาพ ในกลุ่มแรงงานเหล่านี้มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

2. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ในงานประเภทเดียวกันถ้าหากอัตราค่าจ้างในประเทศน้อยกว่าอัตราค่าจ้างในต่างประเทศ แนวโน้มของแรงงานที่จะเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศย่อมมีมาก

3. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ย่อมมีความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น

4. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ส่วนใหญ่ประเทศด้อยพัฒนาจะขาดการวางแผนกำลังคน ทำให้ขาดสมดุลระหว่างงานกับกำลังคน งานบางสาขาที่มีกำลังคนมากเกินไปกลายเป็นแรงงานส่วนเกิน

5. บัณฑิตทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนเคลื่อนย้ายหรือไม่เคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เพราะบัณฑิตทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศ เนื่องจากไม่พอใจหรือเบื่อหน่ายกับสภาพสังคมและการเมืองของประเทศที่อยู่ปัจจุบัน

ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

1. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศต้นทาง ในงานประเภทเดียวกัน ถ้าหากอัตราค่าจ้างในประเทศสูงกว่าอัตราค่าจ้างในประเทศมาก แรงงานจะถูกดึงดูดด้วยแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ทำให้มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปอยู่ที่ใหม่

2. โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้ากว่าย่อมมีเทคโนโลยีหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ รวมถึงมีองค์ความรู้มากกว่าประเทศที่เจริญน้อยกว่า ประกอบกับการวางแผนด้านบุคลากรที่มีความยุติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปถิ่นใหม่

3. การขาดกำลังคนในบางสาขา บางประเทศมีการขาดกำลังคนในบางสาขาอาชีพที่มีความจำเป็นต้องดึงดูดแรงงานจากภายนอกประเทศให้เคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศของตน

4. บัณฑิตทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนเคลื่อนย้ายหรือไม่เคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เพราะบัณฑิตทางสังคมและการเมืองได้แก่ การต้อนรับและความยอมรับแรงงานชาติในต่างประเทศปลายทาง การไม่กีดกันทางด้านเชื้อชาติ สีผิว ฯลฯ ความมีเสรีภาพในสังคมและความสัมพันธ์ทางการเมืองระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีบางส่วนต้องการไปเพื่อสร้างอนาคตให้ลูกหรือครอบครัว หมายถึง การให้ลูกได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีและได้รับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว

5. การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ การทำงานในสภาพการทำงานเดิมทุกวัน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกอยาก

ไปเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่และเรียนรู้ระบบการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสายอาชีพของตนในประเทศที่พัฒนาแล้ว

6. เครือข่าย การมีบุคคลที่รู้จักอยู่ประเทศปลายทาง ย่อมเกิดประโยชน์และความสะดวกในการย้ายถิ่นของผู้ที่อยู่ประเทศต้นทาง เช่น พัวชราวลัย วงศ์บุญสิน [7] สรุปไว้ว่า เครือข่ายสังคมที่อยู่ประเทศปลายทางส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานมากขึ้น

5. ระเบียบวิธีการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 5,949 คน [8]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 394 คน ได้จากสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ [9]

5.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

1. สืบรวจงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
3. ออกแบบและตรวจแบบสอบถาม
4. แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง
5. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ
7. จัดทำรูปเล่ม

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรทุกตัวได้มาจากหลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เนื้อหาในแบบสอบถามจะครอบคลุมแนวคิดเพื่อให้ตรงประเด็นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5.4 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาลักษณะรูปแบบวิธีการเขียนจากหลักการทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนาแบบสอบถามตามความหมายคำนิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) แหล่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ คือ การแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ คือ การค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ และเอกสารงานวิจัย

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ทดสอบความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด

6. ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต่องรับผิตชอบ 1 – 3 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยสำเร็จการศึกษาจากประเทศไทย มีความรู้ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น มีอาชีพวิศวกร ไม่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 20,001 – 40,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 45,001 – 60,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีการหนี้สินก่อนการเดินทาง และไม่มีเครือญาติ/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น

1. บัณฑิตส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ รายได้ การมีเครือข่าย/คนรู้จักในต่างประเทศ มีผลกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้นการมีภาระหนี้สิน

2. บัณฑิตดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพสูงด้านระดับค่าจ้างสูงด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมืองด้านการขาดกำลังคนด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ตามลำดับ

3. บัณฑิตผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ ด้านระดับค่าจ้างต่ำด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ด้านความเบี่ยงเบนปัญหาสังคมและการเมืองด้านอัตราการว่างงานสูง ตามลำดับ

7. อภิปรายผล

บัณฑิตดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีแรงดึงดูดมากที่สุด คือ ด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ด้านการขาดกำลังคน ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ตามลำดับ ซึ่งขัดแย้งกับ สุกัญญา แก่นจ้าย [10] ที่สรุปไว้ว่า แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษาประเทศไต้หวัน พบว่า สาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจ และ ภูเขียว จันทรมบรรณ [11] ที่สรุปผลการศึกษาไว้ว่า แรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีปัจจัยดึงดูดที่มีแรงดึงดูดมากที่สุด คือ ด้านเศรษฐกิจ ในการย้ายถิ่นเพื่อมาขายแรงงานในประเทศไทย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากทั้งสองการศึกษาข้างต้นส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างและเกษตรกรกรรม มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 6,000 บาทต่อเดือน ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอาชีพวิศวกร มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานะโสด และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยดึงดูดที่มีแรงดึงดูดสูงสุดไม่ใช่ด้านเศรษฐกิจ จากการพิจารณารายค่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานฝีมือ ถูกแรงดึงดูดด้านระดับค่าจ้างสูงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกรและอาชีพอื่นๆ ในด้านปัจจัยผลักดัน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานฝีมือ ถูกผลักดันด้านอัตราการว่างงานสูงและด้านระดับค่าจ้างต่ำมากกว่าทุกอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ

Corrado [12] ที่สรุปไว้ว่า ผู้ย้ายถิ่นที่มีทักษะต่ำหรือแรงงานไร้ฝีมือ จะอ่อนไหวและคาดหวังต่อแรงงานขั้นต่ำมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูงหรือแรงงานฝีมือ และสอดคล้องกับ พิมลรัตน์ คำแก้ว [13] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดที่จะย้ายไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่า ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่า ปัจจัยดึงดูดที่มีแรงดึงดูดสูงสุดที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ และด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นจะสูงกว่าเมื่อเทียบกับการทำงานที่ประเทศไทย แต่ประเทศญี่ปุ่นก็ได้นั้นชื่อว่าเป็นประเทศหนึ่งในโลกที่มีค่าครองชีพสูงเช่นกัน เมื่อพิจารณารายข้อในด้านสังคม พบว่า หัวข้อ “ประเทศญี่ปุ่นมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน” เป็นหัวข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องสภาพความเป็นอยู่และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ [14] ที่กล่าวไว้ว่า กระแสของการย้ายถิ่นมักจะเป็นการย้ายถิ่นออกจากที่มีสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่าเข้าสู่ที่มีสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่ดีกว่า ถ้าโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคมการเมืองของถิ่นเดิมไม่เปิดโอกาสให้บุคคลมีสภาวะเศรษฐกิจที่ดีขึ้นได้ หรือมีสภาวะสังคมที่ไม่ดีมีอันตรายต่อการดำรงชีวิต ตามความมุ่งหวังของบุคคล จะส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นไปสู่ถิ่นอื่นที่คาดว่าจะทำให้สถานภาพของตนดีขึ้น

บัณฑิตผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านระดับค่าจ้างต่ำ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ด้านความเบี่ยงเบนปัญหาสังคมและการเมือง ด้านอัตราการว่างงานสูง ตามลำดับ สอดคล้องกับ ภูเขียว จันทรมบรรณ [11] ที่กล่าวว่า บัณฑิตผลักดันที่มีแรงผลักดันมากที่สุดที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่น คือ ด้านเศรษฐกิจ โดยมีเหตุผลคล้ายคลึงกับปัจจัยดึงดูด คือ เกิดจากความแตกต่างกันในระดับของการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างเขตเมืองและชนบทหรือเกิดจากความแตกต่างระหว่างความเจริญทางเศรษฐกิจระหว่างสองพื้นที่ จากความแตกต่างนี้ อาจเกิดจากความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเช่นเดียวกับปัจจัยดึงดูด และสอดคล้องระดับการศึกษาของ กมลพร สอนศรี [4] ที่กล่าวไว้ว่า บัณฑิตผลักดันสำคัญที่สุดที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานที่ประเทศไทยไม่ใช่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แต่เป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยม ด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ด้านเศรษฐกิจตามลำดับ เนื่องจากชาวฟิลิปปินส์มีข้อได้เปรียบทางด้านภาษาอังกฤษจึงทำให้มีโอกาสทำงานในต่างประเทศมากกว่า เมื่อพิจารณารายข้อในด้านความเบี่ยงเบนปัญหาสังคมและการเมือง พบว่า หัวข้อ “ประเทศไทยมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่ไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน” เป็นหัวข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องสภาพความเป็นอยู่และความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สินมากที่สุดสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยดึงดูด เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันกับปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละหัวข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน ต่างประเทศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง และการมีเครือญาติ/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น

8. ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมให้แรงงานออกไปเรียนรู้เพื่อกลับมาพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศให้มากขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพ และการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับชีวิตเป็นสิ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางสำคัญในการบริหาร และสร้างนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองสิ่งที่แรงงานต้องการได้อย่างตรงจุดและจะเป็นการรักษาร่างงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรด้วย

2. แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานในประเทศไทยได้ผลตอบแทนต่ำไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพของประชาชน รวมถึงความยากจนและมีหนี้สิน ดังนั้น หากรัฐบาลต้องการลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และให้แรงงานได้ทำงานพัฒนาประเทศของตน ควรพิจารณาผลตอบแทนของแรงงาน การจูงใจในด้านสวัสดิการของแรงงานให้มากขึ้น รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ และสร้างแรงจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น

3. สภาพความเป็นอยู่ในประเทศญี่ปุ่น เป็นปัจจัยดึงดูดในระดับสูงมาก และความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิตและทรัพย์สินในประเทศไทย เป็นปัจจัยผลักดันในระดับสูงมากเช่นกัน ดังนั้น รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยของประชาชนควรมีนโยบายด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจน และสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในด้านความปลอดภัย เพื่อให้แรงงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วย

4. ปัจจุบันการเดินทางเข้า-ออกระหว่างประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นเพื่อทำงานสามารถทำได้ง่ายกว่าในอดีต เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศ รัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรคัดกรองแรงงานก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทั้งเรื่องฝีมือ/ความสามารถในการทำงาน ทักษะภาษา และมีมาตรการป้องกันแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสารเสพติด และการหลบหนีเข้าเมืองไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย

9. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ดร. นฤดิษฐ์ภา ทรัพย์ไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อคิดเห็น ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ พร้อมทั้งขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] ตีรณิยา ศรีศัลักษณ์. (2554). ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และพฤติกรรมที่ซื้อที่อยู่อาศัยที่ส่งผลต่อการใช้สื่อโฆษณา กรณีศึกษา : อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [2] DeFleur Melvin and Ball-Rokeach. (1989). Theories of Mass Communication. New York: Longman Inc.
- [3] กระทรวงแรงงาน. (2556). สถิติคนต่างชาติ และแรงงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนักในประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2560 จาก <http://www.mol.go.th/anonymouse/content/สถิติคนต่างชาติ-และแรงงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนักในประเทศญี่ปุ่น-ณ-๑-มกราคม-๒๕๕๖>.
- [4] กมลพร สอนศรี. (2557, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย. HRi: Journal of Human Resource intelligence. 9(1): 44-60.
- [5] ณัฐธญา น่วมเรือง. (2556). ความรู้ ความพร้อมและความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพของรัฐบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [6] เสาวณีย์ ณ นคร. (2557). พฤติกรรมการบริโภค การเป็นหนี้ และคุณภาพชีวิตของชาวประมงทะเลในตำบลลิซล อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [7] พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน. (2553). การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [8] กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2560). ข้อมูลสถิติคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (รายปี). สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2560, จาก <https://www.doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/module/view/list-label>.
- [9] Yamane Taro. (1973). Taro Statistic: An Introductory Analysis. New York: Harper & Row.
- [10] สุภิญญา แก่นจ้าย. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีได้หวัน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [11] ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์. (2549). การศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). อุตรดิตถ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- [12] Corrado. (2014). Is the Minimum Wage a Pull Factor for Immigrants?. ILRReview (Supplement). 67(3): 649 – 674.
- [13] พิมพ์รัตน์ คำแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [14] ศุภรัตน์ พินธุวรรณ. (2555). สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย. (รายงานการวิจัย). สงขลา: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.