

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

บุญญกนิษฐ์ รัตนทุมมาพร

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2560

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

Boonkanit Rattanathummaporn

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program in Industrial Management

Graduate School
Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2017

หัวข้อสารนิพนธ์

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการเคลื่อนย้าย
แรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

โดย

บุญญกนิษฐ์ รัตนทุมมาพร

สาขาวิชา

การจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูลย์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศรัทีย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูลย์)

บุญญกนิษฐ์ รัตนหุมมาพร : การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. นฤตย์ร่ำภา ทริพย์ไพบูลย์, 129 หน้า.

การศึกษานี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปประเทศญี่ปุ่น และปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปญี่ปุ่น รวมถึงศึกษาเพื่อการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

ระเบียบวิธีศึกษาเป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานไทยที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 375 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยทดสอบความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ซึ่งการวิเคราะห์ทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Windows

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1-3 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยสำเร็จการศึกษาจากประเทศไทย มีความรู้ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น มีอาชีพวิศวกร ไม่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 20,001-40,000 บาทมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 45,001-60,000 บาทส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง และไม่มีเครือญาติ/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ รายได้ การมีเครือข่าย/คนรู้จักในต่างประเทศ มีผลกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < 0.05$ ยกเว้นการมีภาระหนี้สิน
2. ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพสูงด้านระดับค่าจ้างสูงด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมืองด้านการขาดกำลังคนด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ตามลำดับ
3. ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ ด้านระดับค่าจ้างต่ำด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมด้านความเปราะบางปัญหาสังคมและการเมืองด้านอัตราการว่างงานสูง ตามลำดับ

บัณฑิตวิทยาลัย

สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรม

ปีการศึกษา 2560

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

BOONKANIT RATTANATHUMMAPORN : COMPARISON OF PERSONAL FACTORS
AND IMMIGRATION FACTORS OF THAI LABORS TO WORK IN JAPAN.
ADVISOR : DR. NARITRUMPA SUPPAIBOOL, 129 PP.

The objective of this research is to study the personal factors and immigration factors of Thai labors to Japan including their comparison.

By quantitative study, 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 rates respectively.

Graduate School
Field of Study Industrial Management
Academic Year 2017

Student's Signature.....
Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร. นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบุลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อคิดเห็นต่างๆ ในการทำการศึกษา ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์และเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่า อีกทั้งได้กรุณาให้คำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา ในการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม และคณาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ของสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาได้นำความรู้ที่ได้มาประกอบในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ เพื่อนๆ ร่วมรุ่น MIM 5Y2D รุ่น1 (การจัดการอุตสาหกรรม) และบัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

บุญญ์กนิษฐ รัตนทุมมาพร

TNI

THAI - JAPAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูป	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผลและปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการศึกษา	6
ขอบเขตของการศึกษา	6
กรอบแนวคิดในการศึกษา	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	9
2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ปัจจัยส่วนบุคคล.....	10
การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3 วิธีดำเนินการศึกษา	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษาข้อมูล บทสรุป และข้อเสนอแนะ.....	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการศึกษาข้อมูล.....	39
บทสรุป.....	95
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	115
ภาคผนวก ข. แบบประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา.....	123
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	129

TNI

TAHT - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงานศึกษา.....	9
2 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	39
3 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	39
4 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส	40
5 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว ที่ต้องรับผิดชอบ.....	40
6 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	41
7 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา.....	41
8 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศ ก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น.....	42
9 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ	42
10 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ	43
11 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น.....	43
12 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น.....	44
13 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภาระหนี้สิน ก่อนการเดินทาง	45
14 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการมีเครือญาติ/ คนรู้จักทำงานในประเทศญี่ปุ่น.....	45
15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น.....	46
16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านระดับ ค่าจ้างสูง.....	47
17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพสูง	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านการขาด กำลังคน.....	48
19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านสังคม และการเมือง.....	49
20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านการแสวงหา ประสบการณ์ใหม่.....	50
21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านการมี เครือข่ายคนรู้จัก.....	51
22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น.....	51
23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านอัตรา การว่างงานสูง.....	52
24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านระดับ ค่าจ้างต่ำ.....	52
25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพต่ำ.....	53
26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านนโยบาย กำลังคนไม่เหมาะสม.....	54
27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านการเมือง.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ.....	56
29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการ เคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนก ตามอายุ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA.....	57
30 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้าย แรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	59
31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลักดัน ในการ เคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนก ตามอายุ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA.....	59
32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลักดัน ในการ เคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนก ตามอายุ ใช้สถิติทดสอบ Welch.....	60
33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพสมรส	61
34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการ เคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนก ตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA	62
35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ใช้สถิติทดสอบ Welch	63
36 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้าย แรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวน สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ.....	63
37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยผลักตันในการเคลื่อนย้าย แรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ.....	66
39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดใช้สถิติทดสอบ ANOVA	67
40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดใช้สถิติทดสอบ Welch.....	68
41 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้าย แรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด.....	68
42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลักตัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ใช้สถิติทดสอบ ANOVA	70
43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลักตัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดใช้สถิติทดสอบ Welch.....	70
44 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยผลักตันในการเคลื่อนย้าย แรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด.....	71
45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักตัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา.....	72
46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการ เคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนก ตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นใช้สถิติ ทดสอบ ANOVA.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตจึงดู ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ Welch	74
48 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บัณฑิตจึงดูในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	74
49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตผลัดกัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA.....	76
50 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บัณฑิตผลัดกันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	77
51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตจึงดู ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพใช้สถิติทดสอบ ANOVA	78
52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตจึงดู ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพใช้สถิติทดสอบ Welch.....	79
53 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บัณฑิตจึงดูในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคลจำแนกตามอาชีพ.....	80
54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตผลัดกัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA	82
55 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บัณฑิตผลัดกันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคลจำแนกตามอาชีพ.....	83
56 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง บัณฑิตจึงดู และบัณฑิตผลัดกัน กับบัณฑิตส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตจึงดูต ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ Welch	86
58 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บัณฑิตจึงดูตในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	87
59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตผลักตัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA.....	87
60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตผลักตัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ Welch	88
61 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บัณฑิตผลักตันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	89
62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตจึงดูต ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA.....	89
63 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตจึงดูต ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ Welch	90
64 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บัณฑิตจึงดูตในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บ้างัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบ้างัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA.....	91
66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน บ้างัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบ้างัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ Welch....	92
67 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บ้างัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับบ้างัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	92
68 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง บ้างัยดึงดูด และบ้างัยผลักดัน กับบ้างัยส่วนบุคคลจำแนกตามการมีภาระหนี้สิน	93
69 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง บ้างัยดึงดูด และบ้างัยผลักดัน กับบ้างัยส่วนบุคคลจำแนกตามการมีเครือญาติหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น	94

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	การเปลี่ยนแปลงของสมาชิกหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ	2
2	สถิติเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ.....	3
3	แนวโน้มจำนวนแรงงานไทยในญี่ปุ่นที่ขึ้นทะเบียนผ่านัก ณ ต้นปีต่างๆ จำแนกตาม สถานะการพำนั (วีซ่า).....	4
4	ความต้องการแรงงานไทยเปรียบเทียบกับแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงาน ที่ประเทศญี่ปุ่น.....	5
5	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	7

THAI

NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

TNI

บทที่ 1

บทนำ

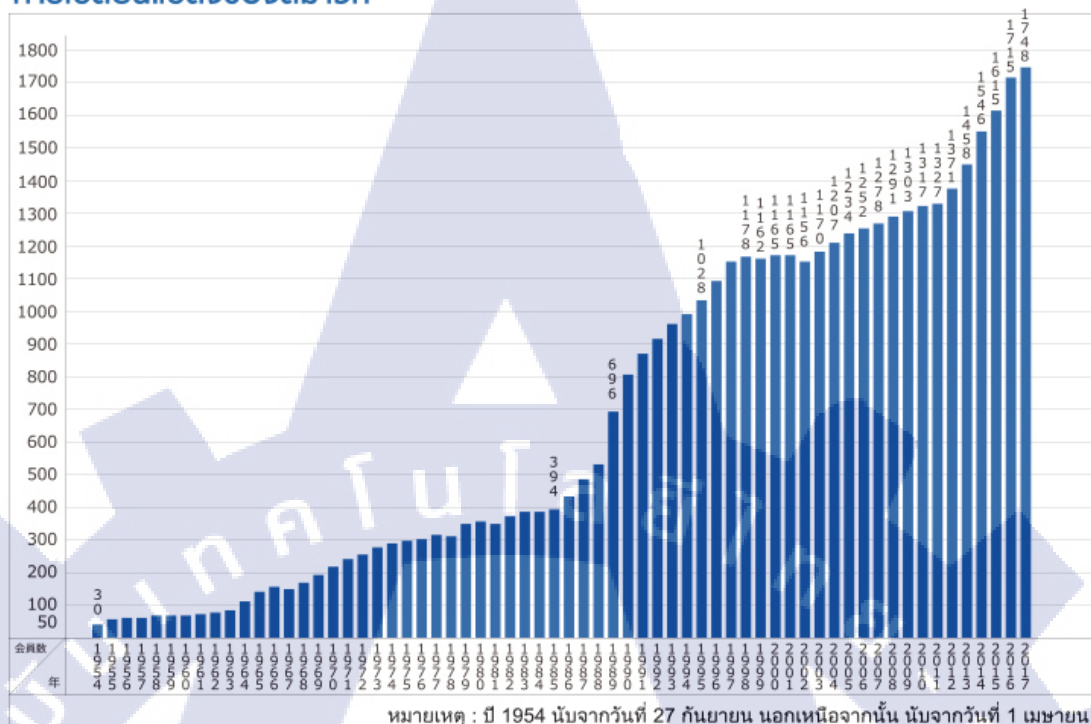
สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผลและปัญหา

ไทยและญี่ปุ่นสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างกันเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2430 โดยได้ลงนามในปฏิญญาว่าด้วยทางพระราชไมตรีและการค้าขายในระหว่างประเทศสยามกับประเทศญี่ปุ่นนับเป็นเวลา 120 ปีก่อน เป็นการเริ่มความสัมพันธ์ระหว่างสองประเทศอย่างเป็นทางการ ปัจจุบันไทยและญี่ปุ่นได้จัดทำ FTA ที่เกี่ยวข้อง 2 กรอบ ได้แก่ ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย-ญี่ปุ่น (Japan – Thailand Economic Partnership Agreement : JTEPA) ซึ่งไทยกับญี่ปุ่นได้ลงนามเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2550 มีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2550 และความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจอาเซียน-ญี่ปุ่น (ASEAN – Japan Comprehensive Economic Partnership Agreement : AJCEP) ซึ่งความตกลง AJCEP มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2551 และมีผลใช้บังคับกับประเทศไทยเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2552 (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. 2560) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมการเปิดเสรีการค้าสินค้า การค้าบริการ และการลงทุน การจัดทำความตกลงว่าด้วยกลไกการระงับข้อพิพาท และการดำเนินโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจด้านต่างๆ ระหว่างไทยและญี่ปุ่น ซึ่ง JTEPA กำหนดให้มีการเจรจาบททวนพันธกรณีต่างๆ อาทิ การเปิดตลาดสินค้าและบริการ การคุ้มครองการลงทุน การจัดซื้อจัดจ้างโดยรัฐ และการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา เป็นต้น ตั้งแต่ปี 2553

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

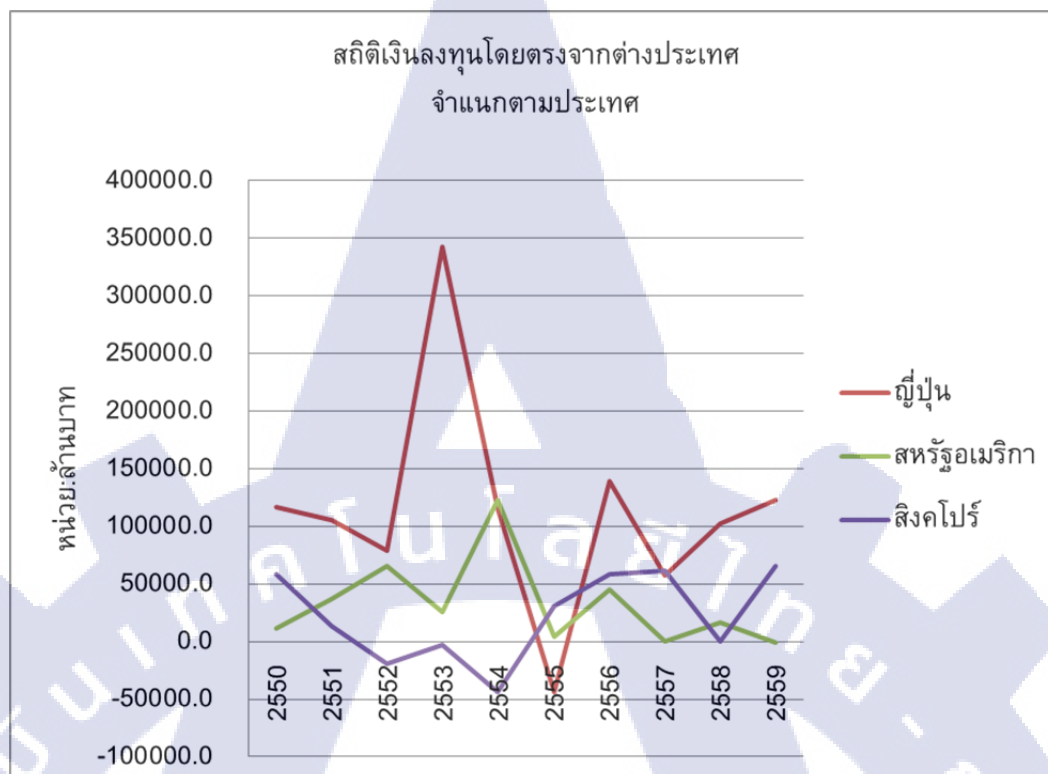
การเปลี่ยนแปลงของสมาชิก



รูปที่ 1 การเปลี่ยนแปลงของสมาชิกหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ

ที่มา : หอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ. (2560). การเปลี่ยนแปลงของสมาชิก. ออนไลน์.

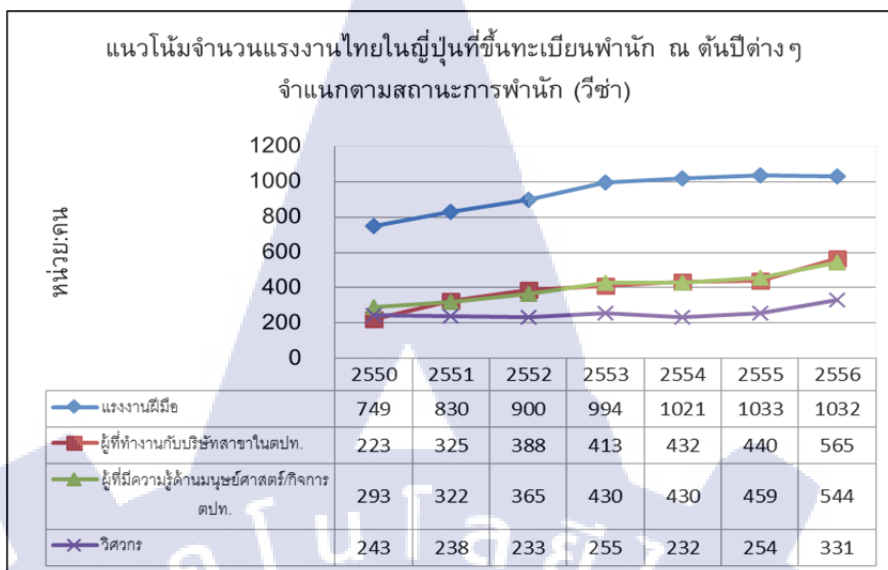
จากกราฟแสดงการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ จะเห็นได้ว่า ตั้งแต่ก่อตั้งจำนวนสมาชิกของหอการค้าฯ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จำนวนสมาชิกเพิ่มสูงขึ้นจาก 394 บริษัทในเดือนเมษายน 1985 เป็น 696 บริษัทในปี 1989 ซึ่งช่วงดังกล่าวเป็นช่วงที่มีการเพิ่มของจำนวนสมาชิกมากที่สุด ต่อมาในเดือนมิถุนายน ปี 1994 หอการค้าฯ มีสมาชิกเพิ่มเป็น 1,000 บริษัท และเพิ่มสูงถึง 1,600 บริษัทในเดือนเมษายนปี 2014 บริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย ขยายการลงทุนเตรียมเข้าสู่ AEC (ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน) ในปี 2017 ซึ่งทำให้จำนวนสมาชิกของหอการค้าฯ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากการสำรวจในปี 2017 มีจำนวนสมาชิกรวม 1,748 บริษัท



รูปที่ 2 สถิติเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2560). สถิติเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ
จำแนกตามประเทศ. ออนไลน์.

จากข้อมูลสถิติเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ จำแนกตามประเทศ ของธนาคาร
แห่งประเทศไทย ปรับปรุงล่าสุด : 30 มิถุนายน 2560 โดยเลือกข้อมูลในช่วงปี พ.ศ.2550 ถึง
พ.ศ.2559 ที่มีการลงทุนโดยตรงในประเทศไทยเฉลี่ยในรอบ 10 ปี มากที่สุด 3 อันดับ มาแสดง
ได้แก่ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์ ตามลำดับ พบว่าประเทศญี่ปุ่นมีการลงทุนเป็นอันดับ
หนึ่งมาตลอด ยกเว้นปีพ.ศ. 2555 ที่มีมูลค่าการลงทุนติดลบซึ่งหมายความว่า ในช่วงเวลานั้นมีการ
เพิ่มการลงทุนต่ำกว่าการลดการลงทุนแม้ว่าในบางช่วงจะมีแนวโน้มเป็นขาลงบ้าง แต่ก็ยังมี
มูลค่าการลงทุนสูงมากอยู่เมื่อเทียบกับประเทศอันดับสองของแต่ละปี

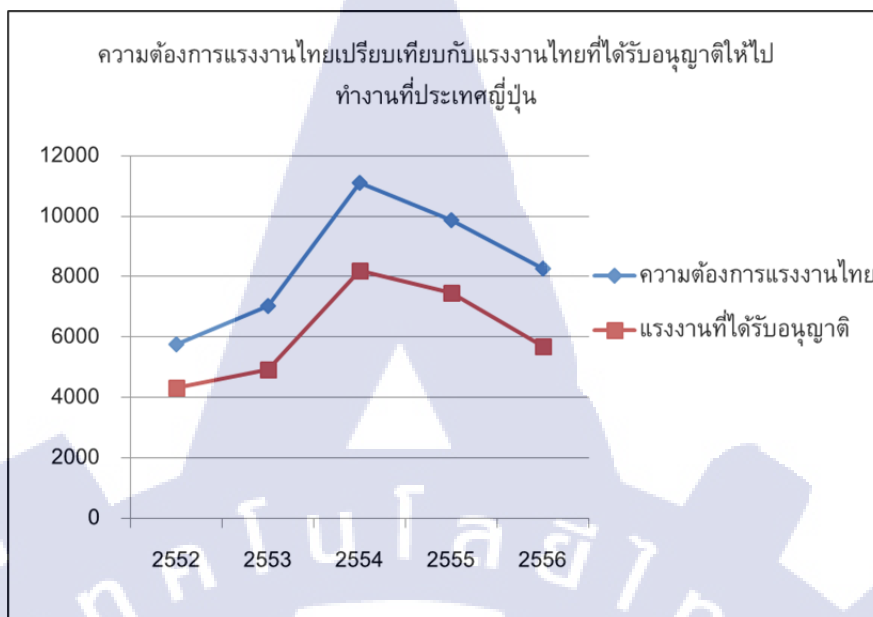


รูปที่ 3 แนวโน้มจำนวนแรงงานไทยในญี่ปุ่นที่ขึ้นทะเบียนพำนัก ณ ต้นปีต่างๆ จำแนกตามสถานะการพำนัก (วีซ่า)

ที่มา : กระทรวงแรงงาน. (2556). สถิติคนต่างชาติ และแรงงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนักในประเทศญี่ปุ่น. ออนไลน์.

จากสถิติจำนวนคนต่างชาติ และแนวโน้มแรงงานไทยที่ขึ้นทะเบียนพำนักในประเทศญี่ปุ่น ณ ต้นปีต่างๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 ถึง พ.ศ.2556 พบว่า แนวโน้มจำนวนแรงงานไทยในญี่ปุ่นที่ขึ้นทะเบียนพำนัก มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อแบ่งตามสถานะการพำนัก (วีซ่า) ซึ่งแบ่งแยกไว้ดังนี้ 1) แรงงานฝีมือ 2) ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ 3) ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการต่างประเทศ 4) วิศวกร 5) ศาสตราจารย์ 6) นักลงทุน/ผู้บริหาร 7) ผู้ประกอบกิจกรรมทางศาสนา 8) นักแสดง 9) นักวิจัย 10) ผู้ให้บริการทางการแพทย์ 11) ศิลปิน 12) ครู/ผู้สอน 13) นักข่าว/นักหนังสือพิมพ์ 14) นักกฎหมาย/นักบัญชี เมื่อเปรียบเทียบจำนวนในแต่ละสาขาของปีพ.ศ.2550 กับปีพ.ศ.2556 พบว่ามี 4 อันดับของแรงงานที่มีอัตราการเพิ่มขึ้น ดังนี้ แรงงานฝีมือมีจำนวนเพิ่มขึ้น 73% ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศมีจำนวนเพิ่มขึ้น 39% ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการต่างประเทศ 54% วิศวกร 73%

จากข้อมูลการจัดสถิติความสำคัญประเทศคู่ค้า (นำเข้าและส่งออก) ของไทยในช่วง 10 ปี (พ.ศ.2550-2560) ที่ผ่านมา (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. 2560) พบว่าประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศคู่ค้าอันดับหนึ่งและอันดับสองสลับกับประเทศจีนมาตลอด โดยสินค้าส่งออกหลักคือ ยางพารา, รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ, แผงวงจรไฟฟ้า, เครื่องจักรกลและส่วนประกอบ เครื่องจักรกล



รูปที่ 4 ความต้องการแรงงานไทยเปรียบเทียบกับแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2560). ข้อมูลสถิติคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (รายปี). ออนไลน์.

ในด้านแรงงานจากข้อมูลของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่าในแต่ละปี จำนวนแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นยังคงมีจำนวนน้อยกว่า ความต้องการแรงงานไทยให้ไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นและเมื่อพิจารณาจากสถิติคนต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนัก กรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมญี่ปุ่นเมื่อสิ้นปี 2558 พบว่ามีสัดส่วนน้อยเมื่อเทียบกับแรงงานจากประเทศอื่นๆ ทั้งที่ปัจจุบันช่องทางการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายมีหลากหลายและปลอดภัย

จากข้อมูลข้างต้นผู้ศึกษาเล็งเห็นว่าประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจที่ดีและแน่นแฟ้นกันเป็นอย่างยิ่ง เป็นประเทศคู่ค้ากันมายาวนาน โดยมีมูลค่าการลงทุนในอุตสาหกรรมสูง มีความต้องการแรงงานจากประเทศไทยมาก แต่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นมีน้อยกว่าความต้องการในเบื้องต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน จึงศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น” เพื่อที่จะเป็นสื่อกลางความเข้าใจระหว่างแรงงานไทยและผู้ประกอบการ และเข้าใจถึงลักษณะของแรงงานที่มีแนวโน้มจะเดินทางไปทำงานที่ประเทศ

ญี่ปุ่น และเข้าใจถึงความต้องการของแรงงานไทยเพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดหาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร

ความมุ่งหมายของการศึกษา

ในการศึกษครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปประเทศญี่ปุ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยที่ไปประเทศญี่ปุ่น
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ขอบเขตของการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่ทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ รายได้ภาระหนี้สิน การมีเครือข่าย/คนรู้จักในต่างประเทศ

2. ตัวแปรตาม

ปัจจัยในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ต่างประเทศซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน โดยแบ่งหัวข้อในการศึกษาย่อย ดังนี้

1) ปัจจัยผลักดัน ได้แก่

- 1.1) อัตราการว่างงานสูง
- 1.2) ระดับค่าจ้างต่ำ
- 1.3) โอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ
- 1.4) นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม
- 1.5) ความเบียดเบียนปัญหาสังคมและการเมือง

2) ปัจจัยดึงดูด

- 2.1) ระดับค่าจ้างสูง
- 2.2) โอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง
- 2.3) การขาดกำลังคน
- 2.4) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง
- 2.5) การแสวงหาประสบการณ์ใหม่
- 2.6) การมีเครือข่ายคนรู้จัก

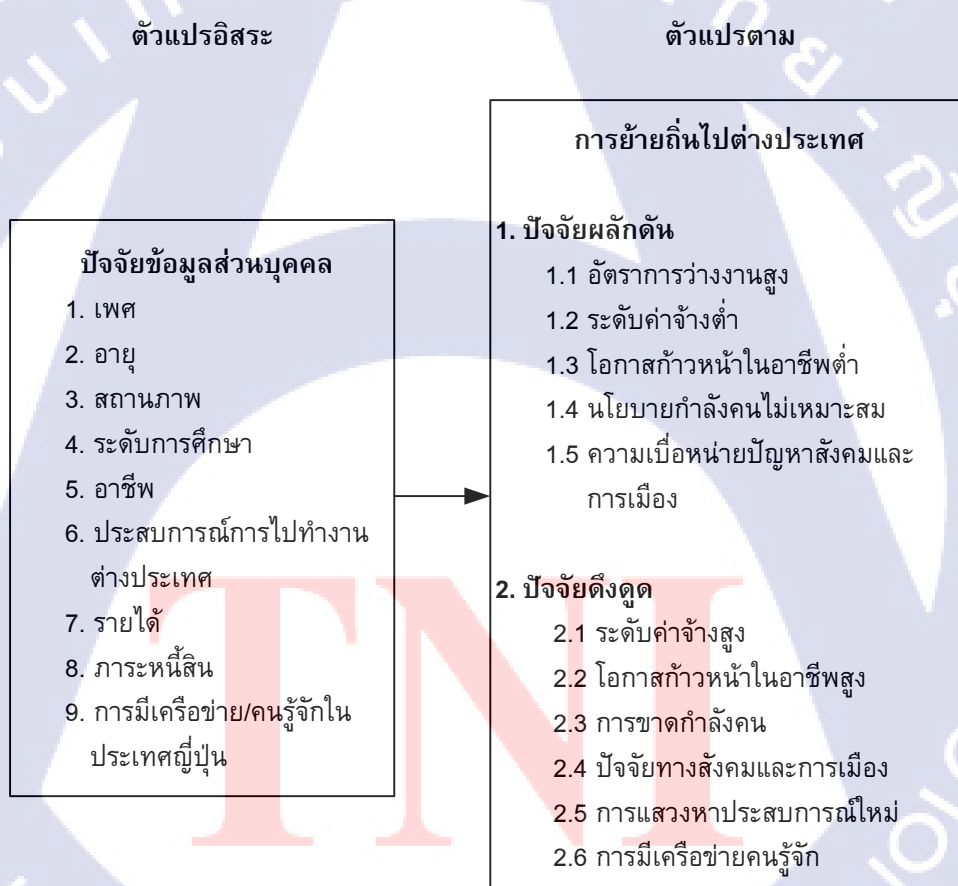
3. ขอบเขตของประชากร

ข้อมูลสถิติจำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ณ เดือน เมษายน 2560 จำนวน 5,949 คน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. 2560)

4. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 394คน ซึ่งใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน ทาโร (Yamane, Taro. 1973)

กรอบแนวคิดในการศึกษา



รูปที่ 5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น” คาดว่าจะได้ผลลัพธ์ซึ่งเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อให้หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจปัจจัยส่วนบุคคลในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น
2. เพื่อให้หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจถึงปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อใช้ในการวางแผนในการย้ายถิ่นของแรงงานชาวไทย
3. เป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการสรรหาแรงงานไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ คือ

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ รายได้ ภาระหนี้สิน การมีเครือข่าย/คนรู้จักในต่างประเทศ
2. **ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)** หมายถึง ปัจจัยที่ชักนำให้บุคคลมีความต้องการเข้าสู่พื้นที่ปลายทาง โดยการให้ความคิดเห็นของแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูง โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพและการดำรง ชีวิต การขาดกำลังคนในบางสาขา การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ปัจจัยทางสังคมและการเมือง การมีเครือข่ายคนรู้จักในประเทศปลายทาง
3. **ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)** หมายถึง ปัจจัยกดดันที่ทำให้บุคคลต้องการออกจากพื้นที่ต้นทาง โดยการให้ความคิดเห็นของแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านระดับค่าจ้างและเงินเดือนต่ำ การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ อัตราการว่างงานสูง นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ปัญหาทางการเมืองและสังคม
4. **แรงงาน** หมายถึง การทำงานทุกชนิดของมนุษย์ทั้งที่ใช้แรงงาน สติปัญญา ความสามารถ แรงกายแรงใจที่ทุ่มเทในการผลิตสินค้าและบริการ การเดินทางเข้าไปขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นได้แบ่งสถานะการพำนักราวดังนี้ 1) แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ 2) ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ 3) ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการต่างประเทศ 4) วิศวกร 5) ศาสตราจารย์ 6) นักลงทุน/ผู้บริหาร 7) ผู้ประกอบกิจกรรมทางศาสนา 8) นักแสดง 9) นักวิจัย 10) ผู้ให้บริการทางการแพทย์ 11) ศิลปิน 12) ครู/ผู้สอน 13) นักข่าว/นักหนังสือพิมพ์ 14) นักกฎหมาย/นักบัญชี

5. การเคลื่อนย้ายแรงงานไทย หมายถึง การเคลื่อนย้ายการทำงานของแรงงานชาวไทยจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยการศึกษาครั้งนี้ระบุพื้นที่ปลายทางคือประเทศญี่ปุ่น

แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงานศึกษา

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีพ.ศ. 2560															
		เดือน	มิ.ย.	ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.					
		สัปดาห์ที่	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	สำรวจงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง																
2.	กำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง																
3.	ออกแบบและตรวจแบบสำรวจ																
4.	สำรวจกลุ่มตัวอย่าง																
5.	รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจ																
6.	สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ																
7.	จัดทำรูปเล่มสารนิพนธ์																

แผน
 ปฏิบัติงานจริง

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น” ผู้ศึกษาได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษา ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญของเนื้อหาตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะของบุคคลด้านต่างๆ เช่น เพศ อายุ ครอบครัว อาชีพ โอกาสทางเศรษฐกิจ การศึกษา รูปแบบการดำเนินชีวิต บุคลิกภาพ และแนวความคิดส่วนบุคคล เป็นต้น (ศิริญา ศรีศัลลักษณ์, 2554) ซึ่งลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกและการตัดสินใจที่ต่างกันเป็นสาเหตุมาจากความแตกต่างของลักษณะหรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลจากทฤษฎีประชากรศาสตร์ของ เดอฟลอ เมลวิน; และบอล โรเคช (DeFleur, Melvin; and Ball-Rokeach, 1989) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แตกต่างของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากร หมายถึงบุคคลที่มีความคล้ายคลึงกันของลักษณะประชากรจะมีพฤติกรรมการแสดงออกหรือจะเลือกรับและตอบสนองในสิ่งที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจที่คล้ายคลึงกัน

1. เพศ (Sex)

เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิด ค่านิยม และทัศนคติ เพราะวัฒนธรรมและสังคมจะกำหนดบทบาท หน้าที่ และกิจกรรมของทั้งสองเพศไว้แตกต่างกัน

2. อายุ (Age)

อายุเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงประสบการณ์ ความเชื่อและความคิด ลักษณะการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ของบุคคล เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น ประสบการณ์มากขึ้น วิธีและตรรกะความคิดก็จะเปลี่ยนแปลงไป

3. สถานภาพสมรส (Marital Status)

สถานภาพสมรสเป็นคุณลักษณะทางประชากรที่สำคัญ ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้รวบรวมและแบ่งสถานภาพสมรส ไว้ดังนี้

- โสด
- สมรส
- หม้ายและไม่สมรสใหม่
- หย่าร้างและไม่สมรสใหม่
- สมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

สถานภาพสมรส มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมาก สถานภาพโสดจะมีอิสระทางความคิดและความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากไม่มีภาระผูกพันหรือบุคคลในความรับผิดชอบจึงสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ง่ายกว่าและใช้เวลาน้อยกว่า

4. การศึกษา (Education)

การได้รับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น ระบบการศึกษาที่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน หรือยุคสมัยที่ต่างกัน เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นที่ที่ให้ความรู้และบ่มเพาะลักษณะนิสัยของบุคคลด้วย ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีกระบวนการคิด อุดมการณ์ และประสบการณ์ที่ต่างกัน

5. อาชีพ (Occupation)

กลุ่มและประเภทของงานมีผลต่อโอกาสของการไปทำงานแต่ละประเทศต่างประเทศจากการศึกษาเรื่องความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ : กรณีศึกษาไต้หวัน (กระทรวงแรงงาน. 2556) พบว่าแรงงานไทยในไต้หวันสำรวจเมื่อปี พ.ศ.2558 แรงงานร้อยละ 88 ทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบหรือจำนวน 30,570 คน การศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย (กมลพร สอนศรี. 2557) จากข้อมูลปีพ.ศ. 2555 พบว่าชาวฟิลิปปินส์เข้ามาประกอบอาชีพครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน จำนวน 4,680 คน ผู้จัดการต่างๆ จำนวน 1,487 คน และสถาปนิกหรือวิศวกรจำนวน 175 คน

6. ประสบการณ์

บุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน ส่งผลต่อความคิด ค่านิยม และทัศนคติที่ต่างกัน รวมถึงพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันด้วยซึ่งประสบการณ์การทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการทำงาน บุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานมากหรือมีอายุงานมาก มักจะมีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญในงาน และมีความสามารถเข้าใจเนื้อหาของตนเองเป็นอย่างดี (ณัฐชญา น่วมเรือง. 2556)

7. สภาวะทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances)

รายได้หรือภาระหนี้สิน สภาวะทางเศรษฐกิจ ของบุคคลที่สำคัญคือรายได้ของบุคคล โดยระดับของรายได้มีผลต่ออำนาจการซื้อและทัศนคติการใช้จ่ายเงิน (เสาวณีย์ ณ นคร. 2557) ความแตกต่างของรายได้และหนี้สินเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล รวมถึงเป็นตัวกำหนดเงื่อนไขบางอย่างในการตัดสินใจด้วย

8. การมีเครือข่าย/คนรู้จักในต่างประเทศ

การมีเครือข่ายย่อมเกิดความสะดวกและสามารถทราบข้อมูลจริงของการดำรงชีวิตในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

1. ความหมายการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นมีผู้ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

1) ลี (Lee. 1966) ได้ให้ความหมายของ “การย้ายถิ่น” ไว้ว่า เป็นการโยกย้ายเพื่อเปลี่ยนที่อยู่แบบถาวรหรือกึ่งถาวรโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด อุปสรรคแทรกกลางที่นำมาสู่การย้ายถิ่น โดยที่ต้นทุนและปลายทางจะมีแรงบวก (Positive Force) หรือปัจจัยดึงดูด (Pull) ที่ดึงดูดประชากรไว้ไม่ให้ย้ายไปที่อื่น ขณะเดียวกันก็จะมีแรงลบ (Negative Force) ที่จะผลักดันประชากรให้ย้ายถิ่น การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้พิจารณาปัจจัยต่างๆ แล้ว พบว่าผลดี (Benefits) มากกว่าผลเสียหรือต้นทุน (Costs) โดยที่ผลรวมของแรงเหล่านี้จะมากหรือน้อยจะแปรผันไปตามบุคลิภาพ (Personality) และคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ (Age) เพศ (Sex) ระดับการศึกษา (Education) และคุณสมบัติอื่นๆ ของประชากรที่แตกต่างกัน

2) แนวคิดของกลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก : ทฤษฎีจุลภาค (Neoclassical Economics : Micro Theory) อเล็กซ์ซานดรา โทมานีค (Aleksandra Tomanek. 2011) ได้อธิบายแบบแผน การย้ายถิ่น ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยแนวคิดเรื่องปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ดังนี้

- การย้ายถิ่น เกิดจากความแตกต่างของระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างสองพื้นที่ ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน และความแตกต่างของค่าจ้าง

- การย้ายถิ่นขนาดใหญ่ เกิดจากพื้นที่ที่มีอุปทานแรงงานเหลือเฟือ ทำให้อัตราค่าจ้างต่ำ ไปยังพื้นที่ที่มีแรงงานไม่เพียงพอและมีอัตราค่าจ้างสูงกว่า ซึ่งอาจมีอัตราค่าจ้างสูงกว่าแรงงานในพื้นที่นั้นๆ จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เกิดการจ้างงานจากนายจ้างในพื้นที่นั้นๆ

- การย้ายถิ่นของแรงงานเกิดขึ้นต่อไปจนกว่าจะเกิดดุลยภาพด้านอุปสงค์และอุปทานระหว่างสองพื้นที่

- การย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงานโดยสุทธิจะเกิดเพียงชั่วคราว และเป็นกลไกหนึ่งในการลดความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ

3) อเดต สตาร์ก (พัชรวลัย วงศ์บุญสิน. 2553; อ้างอิงจาก Oded Stark. 1991) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับครัวเรือน โดยนำปัจจัยทางสังคมมาพิจารณาร่วมกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ ในลักษณะที่ทำนายแนวทิศทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกระดับจุลภาค ซึ่งลักษณะสำคัญของเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่น คือ การศึกษาการตัดสินใจในระดับครัวเรือนสมมติฐานหลักแนวคิดนี้ประกอบด้วย

- การย้ายถิ่น เกิดจากการตัดสินใจของหน่วยเศรษฐกิจระดับครัวเรือนหรือครอบครัว เพื่อลดความเสี่ยงด้านรายได้ในระบบตลาดที่มีความไม่แน่นอน ด้วยการกระจายแหล่งที่มาของรายได้

- แต่ละครัวเรือนมีความสามารถในการมีรายได้ที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความชอบวิถีชีวิต วัฒนธรรมและความโยงโยทางสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครัวเรือนของประเทศต้นทางเป็นปัจจัยสำคัญต่อการย้ายถิ่น

- การย้ายถิ่นของบุคคลในครอบครัวเป็นวิธีหนึ่งของการกระจายที่มาของรายได้ เพื่อให้สามารถดำรงชีพได้อยู่ในสังคมเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

- ความไม่แน่นอนของตลาดแบบเศรษฐกิจทุนนิยมของตลาดที่กำลังพัฒนา ทำให้ระบบทำงานได้ไม่สมบูรณ์ เกิดการล้มเหลว ซึ่งเป็นหนึ่งสาเหตุให้เกิดการย้ายถิ่น

- การย้ายถิ่นข้ามชาติ จะเกิดขึ้นเมื่อเกิดการเปรียบเทียบระหว่างรายรับจากประเทศต้นทางและรายรับที่จะได้จากประเทศปลายทางแล้วมีความแตกต่างกันมาก

- ปัจจัยที่สำคัญต่อการย้ายถิ่น คือตลาดทุน ซึ่งมีความสำคัญมากในการดำรงชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

- เงินส่งกลับครอบครัวมิใช่เพียงรายได้เสริมของครอบครัวแต่เป็นแหล่งเงินทุนใหม่ซึ่งอำนวยให้ครอบครัวมีวิธีการผลิตที่ทันสมัยและมีลักษณะเชิงพาณิชย์มากขึ้น และทำให้ความเสี่ยงต่ำลงกว่าการไม่ย้ายถิ่น

- ความยากจนโดยสมบูรณ์ ไม่ใช่แรงจูงใจในการย้ายถิ่นแต่เป็นความจนโดยเปรียบเทียบที่เป็นปัจจัยหลัก เนื่องจากการเปรียบเทียบกับบริบทแวดล้อมแล้วว่าครัวเรือนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชนในเศรษฐกิจทุนนิยม

อีจี เรเวนสไตน์ (สุรพล ปลื้มใจ. 2552; อ้างอิงจาก EG Ravenstein. 1889) ได้อธิบายไว้ว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push and Pull Factors) ซึ่งปัจจัยผลักดันหมายถึงปัจจัยกดดันที่ทำให้บุคคลต้องการออกจากพื้นที่ต้นทาง ส่วนปัจจัยดึงดูดหมายถึงปัจจัยที่ชักนำให้บุคคลมีความต้องการเข้าสู่พื้นที่ปลายทาง ซึ่งพบว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดันจากพื้นที่ต้นทางมากกว่าปัจจัยดึงดูดจากพื้นที่ปลายทาง

ลัคนา วัฒนะชีวะกุล (2554) ได้นิยามไว้ว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจากที่อยู่อาศัยหนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งโดยมีเจตนาที่จะอาศัยอยู่ในถิ่นที่อยู่ใหม่ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ยาวนานพอสมควร

จากโครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานจากพม่าและผลกระทบต่อประเทศไทย (องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน และศูนย์วิจัยการย้ายถิ่น. 2556) ได้ให้นิยามไว้ว่า การย้ายถิ่นเป็นผลจากการวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างในหลายแง่มุม ในการโยกย้ายจากสถานที่หนึ่งสู่อีกสถานที่หนึ่งเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น หลายครั้งการตัดสินใจย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทาง ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย รวมถึงสภาพแวดล้อมและปัจจัยส่วนตัว การตัดสินใจที่จะย้ายถิ่นแบบชั่วคราว ถาวร หรือจะกลับคืนสู่ถิ่นต้นทางนั้น จะแปรเปลี่ยนไปตามการแปรผันของปัจจัยต่างๆ

กล่าวโดยสรุป การย้ายถิ่น หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยผลักดันจากพื้นที่อยู่เดิมและปัจจัยดึงดูดจากพื้นที่ปลายทาง ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความต้องการย้ายไปสู่ถิ่นใหม่ เพื่อชีวิตที่ดีขึ้น โดยจะย้ายถิ่นไปสู่พื้นที่ปลายทางที่ประเมินจากหลายหลายปัจจัยแล้วว่าได้ผลตอบแทนสุทธิเป็นบวกเมื่อเทียบกับต้นทุน

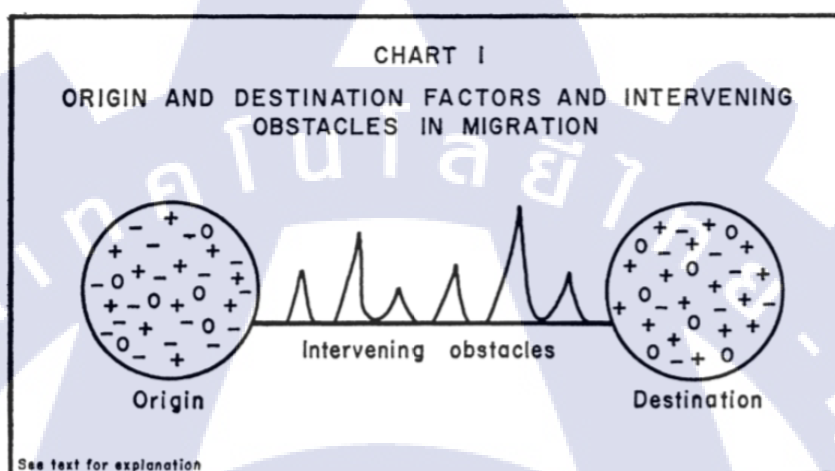
2. ประเภทของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) เป็นการย้ายถิ่นภายในอาณาเขตประเทศ และเป็นการย้ายถิ่นระหว่างอาณาเขตระดับย่อย ซึ่งอาณาเขตระดับย่อย อาจจะเป็น ตำบล อำเภอ จังหวัด จนถึงระดับภาค การย้ายถิ่นภายในประเทศกระแสหลักกระแสหนึ่งคือ การย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองซึ่งเกิดขึ้นในเกือบทุกๆ ประเทศระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม ซึ่งการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองเป็นปัจจัยสำคัญของการขยายตัวของเมือง

2) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) เป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ จากประเทศหนึ่งไปยังประเทศอื่น เป็นการย้ายข้ามเขตประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายไปอยู่อย่างถาวร หรือแบบชั่วคราว โดยจะย้ายถิ่นจากประเทศที่ยากจนไปสู่ประเทศที่เจริญก้าวหน้ากว่าทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น



รูปที่ 5 ทฤษฎีดึงดูดและผลักดันของ ลี

ลี (สายสุตา พานย้อย. 2553; อ้างอิงจาก Lee. 1966) อธิบายไว้ว่าการเคลื่อนย้ายใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นจะเกี่ยวข้องกับผลรวมของปัจจัย 4 ประการ ดังนี้

- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ต้นทาง (Factors Associated with the Area of Origin) หมายถึง การที่บุคคลย้ายออกจากที่อยู่เดิมเนื่องจากอิทธิพลจากพื้นที่ต้นทาง ซึ่งจะมีทั้งปัจจัยดึงดูดหรือปัจจัยบวกที่ยึดบุคคลไว้ให้อยู่ในพื้นที่เดิม เช่น การได้อยู่ร่วมกับครอบครัว ความสะดวกสบายในการทำมาหากิน การมีบ้านอาศัย ความปลอดภัยในการดำรงชีวิต และปัจจัยผลักดันหรือปัจจัยลบที่ผลักดันให้บุคคลรู้สึกอยากย้ายออกจากพื้นที่เดิม เช่น ความล้มเหลวในการทำมาหากิน การไม่มีที่ทำกิน การมีครอบครัวแตกสลาย และปัจจัยที่มีภาวะเป็นกลางคือไม่ผลักและไม่ดึงดูดสำหรับปัจจัยที่มีภาวะเป็นกลางอาจเป็นอะไรก็ได้หรือเป็นปัจจัยบวกหรือปัจจัยลบก็ได้ แต่ในช่วงเวลาหนึ่งของบุคคลหนึ่งอาจไม่เป็นทั้งปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลัก ในพื้นที่ต้นทางจะมีทั้งสามปัจจัยปะปนกัน

- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ปลายทาง (Factors Associated with the Area of Destination) หมายถึง ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักดันและปัจจัยที่มีภาวะเป็นกลาง แต่เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในพื้นที่ปลายทาง

- อุปสรรคที่แทรกแซงระหว่างทาง (Intervening Obstacles) หมายถึง อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นรวมถึงกระบวนการของการเดินทาง เช่น ค่าใช้จ่าย ระยะเวลา และขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ ตั้งแต่พื้นที่ต้นทางจนถึงพื้นที่ปลายทาง และการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ

- ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ความสำคัญของการย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นสำคัญ เพราะลักษณะของบุคคลที่จะย้ายถิ่นจะทำให้เข้าใจกระบวนการย้ายถิ่นมากขึ้น เพราะคุณค่าหรือปัจจัยใดมีค่าเป็นบวกหรือลบหรือเป็นศูนย์เกิดจากความดีความหรือการให้ความหมายของบุคคลผู้ย้ายถิ่นเป็นสำคัญซึ่งลักษณะส่วนบุคคลจะเป็นตัวกำหนดความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ความแตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ จำนวนบุตร การศึกษา อาชีพ รายได้ ระดับความชำนาญ ทักษะภาษาและประสบการณ์ชีวิต

พื้นที่ทั้งต้นทางและปลายทางที่มีแรงบวก (Positive Force) หรือปัจจัยดึงดูด (Pull) จะเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ประชากรเข้าหาถิ่นนั้น ขณะเดียวกันในทั้งสองพื้นที่ก็จะมีแรงลบ (Negative Force) หรือปัจจัยผลักดัน (Push) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้ประชากรออกจากถิ่นนั้น และแรงที่เป็นศูนย์ที่แสดงในภาพ ซึ่งหมายถึงสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ต้นทางและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ปลายทางจะแปรผันไปตามแปรผันไปตามรูปแบบการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล (Personal Living) และช่วงชีวิตของบุคคล (Life Cycle) และคุณสมบัติส่วนบุคคลอันได้แก่ อายุ (Age) เพศ (Sex) ระดับการศึกษา (Education) ระดับความชำนาญ (Skill) เชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์ (Ethnic or Tribal Groups) และคุณสมบัติอื่นๆ นอกจากนี้ระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทางนั้นยังมีอุปสรรคที่แทรกแซงระหว่างทาง (Intervening Obstacles) ที่ทำให้การย้ายถิ่นนั้นเป็นไปได้ยากหรือทำให้การย้ายถิ่นไม่สำเร็จเช่น ระยะทาง (Distance) กฎหมายการอพยพ (Immigration Laws) ค่าเดินทาง (Cost of Transporting) เป็นต้น

ในสมัยดึกดำบรรพ์การอพยพเคลื่อนย้ายมนุษย์ส่วนใหญ่อพยพเพื่อการแผ่ขยายอำนาจ ซึ่งเป็นการบุกรุกเข้ายึดครองดินแดนของกลุ่มที่มีความก้าวหน้าน้อยกว่าจากกลุ่มที่มีความก้าวหน้ามากกว่า หรือในอีกลักษณะหนึ่งก็คือการอพยพหนีจากดินแดนของตนเองเนื่องจากถูกรุกรานเพื่อไปตั้งถิ่นฐานใหม่ หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลงโลกเริ่มสงบ การอพยพเริ่มเปลี่ยนจากการอพยพโดยไม่สมัครใจเนื่องจากเหตุผลทางสงครามและการปกครองเป็นการอพยพโดยสมัครใจ เช่นการการอพยพของชาวยุโรปเข้าสู่ ออสเตรเลีย แคนาดา และสหรัฐฯ เนื่องจากมีความดึงดูดใจเพราะค่าจ้างและโอกาสในการทำงานที่ดีกว่า (สุณี ฉัตราคม, 2535) ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญทางเศรษฐกิจ จากเดิมประเทศยากจนไปยังประเทศที่เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยแรงงานที่อพยพมักจะเป็นแรงงานที่มีทักษะในการประกอบอาชีพสูงเช่น วิศวกร ผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์ เป็นต้น ซึ่งการเคลื่อนย้ายดังกล่าว ไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศด้อยพัฒนาสักเท่าไรนัก เนื่องจากประเทศด้อยพัฒนามักมีการลงทุนในมนุษย์ที่ค่อนข้างจำกัด ในเรื่องการศึกษา การฝึกอบรม ความก้าวหน้าในการดำรงชีวิต ดังนั้นคนกลุ่มนี้จึงมักจะสมองไหล (Brain Drain) ไปยังประเทศที่ได้รับการย้ายถิ่น

(Host Country) ก็จะได้รับประโยชน์จากทุนมนุษย์จากประเทศด้อยพัฒนา เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในงานของตน

ในปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศมีลักษณะที่เปลี่ยนไปจากข้างต้น เป็นการย้ายถิ่นของประชากรจากประเทศด้อยพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ ไปสู่ประเทศที่ให้ผลตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า โดยไม่เฉพาะระดับแรงงานที่มีฝีมือทักษะสูง แต่เป็นการเคลื่อนย้ายของแรงงานทุกระดับทักษะซึ่งการเคลื่อนย้ายเช่นนี้ สามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศสำหรับบางอุตสาหกรรมของประเทศที่รับเข้าแรงงาน ในด้านประเทศที่ส่งออกแรงงานจะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานและทำให้แรงงานมีโอกาสได้รับรายได้สูง มีเงินส่งผ่านกลับมายังครอบครัว แต่ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะบางประเภท สำหรับความต้องการแรงงานในประเทศเช่นกัน (พัชรี เจริญธรรม. 2557)

1. ประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ประเภทของการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท เนื่องจากแรงงาน 3 ประเภทนี้มีลักษณะความคล่องตัวในการเคลื่อนย้าย (Mobility) แตกต่างกัน และการเคลื่อนย้ายของแรงงานแต่ละประเภทก็มีผลต่อเศรษฐกิจที่ต่างกัน (สุณี จัตราคม. 2535)

1) แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูง หมายถึง แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) ซึ่งเป็นแรงงานฝีมือหรือแรงงานที่มีความชำนาญงานเป็นพิเศษ รวมถึงแรงงานที่มีความรู้ระดับสูงเช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ ฯลฯ ซึ่งการเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศของคนกลุ่มนี้ถือว่าการสูญเสียชนชั้นมันสมองให้กับประเทศปลายทางหรือที่เรียกว่า Brain Drain เนื่องจากเป็นแรงงานระดับคุณภาพจึงเป็นที่ต้องการและเป็นที่ยอมรับค่อนข้างมากในต่างประเทศ ซึ่งกล่าวได้ว่ามีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทนี้สูง

2) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labor) เป็นแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญระดับปานกลาง ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของแรงงานฝีมือเช่น พยาบาล ผู้ช่วยแพทย์ ช่างเทคนิคต่างๆ แรงงานประเภทนี้สามารถฝึกฝนได้ไม่ยากนัก การเคลื่อนย้ายของแรงงานกลุ่มจึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาตันทางมากนัก โดยแรงงานกึ่งฝีมือมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายมีน้อยกว่าแรงงานฝีมือ

3) แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง แรงงานที่ใช้กำลังหรือทำงานที่ไม่ต้องการความชำนาญมาก เช่น แรงงานการเกษตร กรรมกรเหมืองแร่ เป็นต้น แรงงานประเภทนี้มีมากในประเทศกำลังพัฒนา แต่อาจจะขาดแคลนในประเทศพัฒนาแล้ว ที่แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือขึ้นไป รูปแบบการเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทนี้มักจะเป็นการเคลื่อนย้ายจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนา เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานเป็นระยะๆหรือตามฤดูกาล จึงมักจะเป็นการเคลื่อนย้ายแบบชั่วคราว โดยแรงงานกลุ่มนี้จะมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายต่ำกว่าแรงงานกึ่งฝีมือและ

แรงงานฝีมือ เนื่องจากเป็นแรงงานที่มีอยู่มากมายไม่ต้องเสียเวลาฝึกอบรม ดังนั้นความจำเป็นที่ต้องเคลื่อนย้ายแรงงานมาจากถิ่นอื่นจึงมีน้อย

2. ทฤษฎีแรงผลักแรงดึง(Push-Pull Model)

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่งนั้น สามารถอธิบายด้วยแบบจำลองหรือทฤษฎีแรงผลักแรงดึง (Push-Pull Model) คือ ประชากรจะอพยพจากถิ่นที่อยู่เดิมไปหาถิ่นที่อยู่ใหม่เนื่องจากมีสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาเกิดขึ้น จึงผลักดันในประชากรอพยพไปสู่ใหม่ หรือถิ่นที่อยู่ใหม่มีแรงดึงดูดใจให้ย้ายเข้าไปอยู่ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ธัญญรัตน์ อีทร์เจริญ (2550), สุณี ฉัตราคม (2535), สุภาพร วรรณสันทัด; และคณะ (2558) และพัชรี เจริญธรรม (2557)

1) ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

- อัตราการว่างงานสูง(Unemployment) และการทำงานต่ำกว่าระดับ(Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานเนื่องจากมีแรงงานที่เกินความต้องการในการจ้างงานภายในประเทศ นอกจากนี้แรงงานบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มขีดความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างเต็มประสิทธิภาพ ในกลุ่มแรงงานเหล่านี้มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

- ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ในงานประเภทเดียวกันถ้าหากอัตราค่าจ้างในประเทศน้อยกว่าอัตราค่าจ้างในต่างประเทศมาก แนวโน้มของแรงงานที่จะเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศย่อมมีมาก

- การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ย่อมมีความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น

- นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ส่วนใหญ่ประเทศด้อยพัฒนาจะขาดการวางแผนกำลังคนทำให้ขาดสมดุลระหว่างงานกับกำลังคน งานบางสาขามีกำลังคนมากเกินไปกลายเป็นแรงงานส่วนเกิน (Labor Surplus)

- ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนเคลื่อนย้ายหรือไม่เคลื่อนย้ายไปต่างประเทศเพราะปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศเนื่องจากไม่พอใจหรือเบื่อกับสภาพสังคมและการเมืองของประเทศที่อยู่ปัจจุบัน

2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

- ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศต้นทาง ในงานประเภทเดียวกันถ้าหากอัตราค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าอัตราค่าจ้างในประเทศมาก แรงงาน

จะถูกดึงดูดด้วยแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ทำให้มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปอยู่ถิ่นใหม่ มาก

- โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้ากว่า ย่อมมีเทคโนโลยีหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ รวมถึงมีองค์ความรู้มากกว่า ประเทศที่เจริญน้อยกว่า ประกอบกับการวางแผนด้านบุคลากรที่มีความยุติธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปถิ่นใหม่

- การขาดกำลังคนในบางสาขา บางประเทศมีการขาดกำลังคนในบางสาขา อาชีพที่มีความจำเป็นต้องดึงดูดแรงงานจากภายนอกประเทศให้เคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศของตน

- ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนเคลื่อนย้ายหรือไม่เคลื่อนย้าย ไปต่างประเทศเพราะปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การต้อนรับและความยอมรับแรงงาน ชาติในประเทศปลายทาง การไม่กีดกันทางด้านเชื้อชาติ สีผิว ฯลฯ ความมีเสรีภาพในสังคมและความสัมพันธ์ทางการเมืองระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีบางส่วนต้องการไปเพื่อสร้างอนาคต ให้ลูกหรือครอบครัว หมายถึงการให้ลูกได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีและได้รับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว

- การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ การทำงานในสภาพการทำงานเดิมทุกวัน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกอยากไปเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่และเรียนรู้ระบบการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสายอาชีพของตนในประเทศที่พัฒนาแล้ว

- เครือข่าย การมีบุคคลที่รู้จักอยู่ประเทศปลายทาง ย่อมเกิดประโยชน์และความสะดวกในการย้ายถิ่นของผู้ที่อยู่ประเทศต้นทาง ดังเช่น (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน. 2553 : 80-81) สรุปได้ว่า เครือข่ายสังคมที่อยู่ประเทศปลายทางมีบทบาทสำคัญต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นมากขึ้น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภิญญา แก่นจ้าย (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีไต้หวัน โดยศึกษาจากแรงงานไทยที่กำลังจะเดินทางไปทำงานไต้หวัน โดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน ที่เข้ามารับการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน จำนวน 327 คน จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างพบว่า สาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ด้วยเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจ (ร้อยละ 59.3) และด้วยเหตุที่ไม่จำเป็นทางเศรษฐกิจ (ร้อยละ 40.7) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ก่อนเดินทาง จำนวนภาระหนี้สิน และระดับทัศนคติ ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

1) เพศ เนื่องจากผู้หญิงในสังคมไทยจะถูกอบรมสั่งสอนให้เป็นแม่ศรีเรือนมากกว่า การรับผิดชอบหาเลี้ยงครอบครัว ดังนั้นการออกไปทำงานนอกบ้านหรือการไปทำงานต่างประเทศ มักจะเป็นผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการที่ผู้หญิงจะตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศจะมีสาเหตุ จำเป็นมากกว่าผู้ชาย จึงสามารถสรุปได้ว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไปทำงาน ต่างประเทศ

2) อายุ ผู้ที่มีอายุมากมักจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงในชีวิต และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ซึ่งต่างจากผู้ที่มีอายุน้อย ที่มักจะชอบความท้าทาย อยากลอง ต้องการหาประสบการณ์ ดังนั้นแรงงานที่มีอายุมากกว่าจะตัดสินใจด้วย สาเหตุจำเป็นมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า จึงสามารถสรุปได้ว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับสาเหตุ การไปทำงานต่างประเทศ

3) ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไปทำต่างประเทศ เนื่องจาก แรงงานทั้งที่มีระดับการศึกษาสูงและระดับการศึกษาต่ำต่างก็เชื่อว่าการไปทำงานต่างประเทศจะ ทำให้มีรายได้มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยคาดหวังว่าจะมีความก้าวหน้าในอาชีพ ภายหลังจากกลับมาจากการทำงานต่างประเทศ และชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัวจะดีขึ้น

4) สถานภาพสมรส เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพสมรส หม้ายหรือจำเป็นต้องหาเลี้ยงดูแลสมาชิกครอบครัว และมักต้องสร้างฐานะ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ครอบครัวมากกว่าผู้ที่เป็น โสด ดังนั้นผู้ที่มีสถานภาพสมรส หม้ายหรือจำเป็นต้องหาเลี้ยงดูแลสมาชิกครอบครัวจะตัดสินใจ ไปทำงานต่างประเทศด้วยสาเหตุจำเป็นมากกว่าผู้ที่เป็นโสด

5) จำนวนที่ดินทำกินของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงาน ต่างประเทศ เพราะนอกจากจำนวนที่ดินที่ถือครองแล้ว ปัจจัยด้านความอุดมสมบูรณ์ของแหล่ง นั้นๆ ยังส่งผลต่อผลผลิตอีกด้วย ดังนั้นจึงไม่สามารถพิจารณาเฉพาะจำนวนที่ดินที่ถือครอง เพียงอย่างเดียวได้

6) การมีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ ไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไป ทำงานต่างประเทศ อาจเนื่องจากการรับข้อมูลสามารถรับได้จากญาติพี่น้องหรือคนรู้จักที่เคยมี ประสบการณ์มาแล้ว จึงทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศไม่แตกต่างจากผู้ ที่เคยไปทำงานต่างประเทศมากนัก

7) รายได้ แรงงานที่มีรายได้ได้น้อย มันจะมีฐานะยากจนไม่สามารถเลี้ยงตนเองและ ครอบครัวได้ดี ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคม ดังนั้น แรงงานที่มีรายได้ น้อยจะตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศด้วยสาเหตุจำเป็นมากกว่าแรงงานที่มีรายได้มาก

8) หนี้สิน แรงงานที่มีภาระหนี้สินมาก มีความจำเป็นในการหาเงินที่มีรายได้สูง กว่าเดิม เพื่อที่จะนำมาชำระหนี้ ดังนั้นแรงงานที่มีภาระหนี้สูงจะมีสาเหตุการตัดสินใจไปทำงาน ต่างประเทศด้วยเหตุผลจำเป็นมากกว่าผู้ที่มีภาระหนี้สินน้อย

9) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ไม่มีผลต่อสาเหตุการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ อาจเนื่องด้วยแรงงานไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริง เนื่องจากอาจจะถูกเจ้าหน้าที่ของบริษัทตรวจสอบแล้วโดนต่อว่าหรือถูกระงับการให้ไปทำงานต่างประเทศ

10) ทักษะ แรงงานที่มีทัศนคติที่ดีน้อยต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นจากการรับฟังจากผู้อื่น หรือประสบการณ์ของตนเอง มักจะหลีกเลี่ยงหรือไม่นำตนเองเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ดีอีก ดังนั้นแรงงานที่มีทัศนคติที่ดีน้อยต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะมีสาเหตุการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยเหตุผลจำเป็นกว่าแรงงานที่มีทัศนคติที่ดีมากต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สาเหตุการเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มาจากความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากรายได้ในประเทศไม่เพียงพอและการมีภาระหนี้สิน ดังนั้นเพื่อให้แรงงานได้รับรายได้ที่เหมาะสมและได้รับความเป็นธรรม เพื่อเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ผู้ศึกษาจึงเสนอให้ 1) รัฐควรส่งเสริมให้มีการทำงานในท้องถิ่นหรือในประเทศและส่งเสริมให้มีรายได้ที่มากพอต่อการดำรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัว 2) รัฐบาลควรมีช่องทางการส่งคนไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับบริษัทจัดหางานเอกชน 3) กรมการจัดหางานควรมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและข้อควรระวังเกี่ยวกับกรไปทำงานต่างประเทศ 4) รัฐควรปราบปรามอย่างเด็ดขาดกับนายหน้าเถื่อนหรือบริษัทจัดหางานที่หลอกลวงหรือเอาเปรียบแรงงาน 5) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานควบคู่กับอบรมความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้แรงงานสามารถใช้ในชีวิตประจำวันและปฏิบัติงานได้

ภูเขียว จันทรสมบูรณ์ (2549) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้

1) ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า 1) ปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยดึงดูดมากที่สุด รองลงมาคือด้านวัฒนธรรม ด้านการเมือง และด้านสังคม 2) ปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยผลักดันมากที่สุด รองลงมาคือด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรม และด้านสังคม

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของแรงงาน พบว่า

- ปัจจัยดึงดูดโดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามอายุ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว สถานภาพการสมรส และแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามอาชีพและเมืองที่อาศัยอยู่

- ปัจจัยผลักดันโดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามรายได้ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ และเมืองที่อาศัยอยู่

ศุमारิน จิตนากรณ์ (2553) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปประเทศสาธารณรัฐเกาหลี” เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่เป็นภาระ รายได้ก่อนการเดินทางต่อเดือน รายได้ครัวเรือนต่อเดือน กรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน การมีเงินออม ภาระหนี้สิน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ตำแหน่งงานในต่างประเทศ กับการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแรงงานที่กำลังจะไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี โดยการจัดส่งจากกรมการจัดหางาน จำนวน 400 คน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานไทยในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีครั้งนี้ พบว่า 1) อายุมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจกลับไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี กล่าวคือ แรงงานที่มีอายุน้อยตัดสินใจกลับไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี มากกว่าแรงงานที่มีอายุมาก 2) ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการตัดสินใจกลับไปทำงาน กล่าวคือ แรงงานที่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานน้อยจะตัดสินใจไปทำงานมากกว่าแรงงานที่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง 3) รายได้เดิมก่อนเดินทางไปทำงานต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตัดสินใจกลับไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี กล่าวคือ แรงงานที่มีรายได้ก่อนการเดินทางไปทำงานต่อเดือนน้อยจะตัดสินใจไปทำงานมากกว่าแรงงานที่มีรายได้ก่อนเดินทางไปทำงานต่อเดือนสูง 4) ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่เป็นภาระ รายได้ครัวเรือนต่อเดือน ตำแหน่งงานในต่างประเทศ กรรมสิทธิ์ที่ดินทำกิน ภาระหนี้สิน และการมีเงินออม ไม่มีความสัมพันธ์กับการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี โดยให้ข้อเสนอแนะของการศึกษาครั้งนี้ไว้ว่า 1) ผลการศึกษาว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการย้ายถิ่นของแรงงานไทยนั้นเนื่องจากแรงงานไทยใช้เวลาเฉลี่ยในสถานศึกษาประมาณ 12 ปี ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปจากแรงงานที่เดินทางไปประเทศอื่นที่ระยะเวลาในสถานศึกษาประมาณ 4-6 ปี ดังนั้น ควรปรับช่วงการศึกษาใหม่ 2) ผลการศึกษาว่ารายได้ครัวเรือนต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการย้ายถิ่นของแรงงานไทย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นหลัก รายได้อาจจะคิดเป็นรายครึ่งปีหรือรายปีจากผลผลิตทางการเกษตร ดังนั้นควรเปลี่ยนเป็นรายได้ครัวเรือนต่อปี 3) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่ศึกษามีอายุไม่มาก ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 26-30 ปี จึงยังไม่มีบุตรที่ต้องรับภาระเลี้ยงดู พ่อแม่ยังอยู่ในวัยทำงานยังมีรายได้อยู่ ผลการศึกษาจึงพบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่เป็นภาระ กรรมสิทธิ์ที่ดินทำกิน ภาระหนี้สิน และการมีเงินออม ไม่มีความสัมพันธ์กับการย้ายถิ่นของแรงงานไทย 4) จากการศึกษาที่ว่าตำแหน่งงานในต่างประเทศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการย้ายถิ่นของแรงงานไทย เนื่องจากตำแหน่งงานในสาธารณรัฐเกาหลี

กำหนดประเภทและจำนวนนำเข้าโดยรัฐบาล จึงเป็นข้อกำหนดที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเดินทางเข้าไปทำในตำแหน่งที่ต้องการได้

วิลาสินี สัตยราชา (2555) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหลังการเปิดเสรีทางการค้า โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจาก แรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 397 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังเปิดเสรีการค้า ในเรื่องการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดและผลักดันมีผลต่อทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถแบ่งได้ดังนี้

1) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ผลักดัน ได้แก่ การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ เศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ ความไม่มั่นคงทางการเมืองทำให้ไม่มีผู้ลงทุนเพิ่มขึ้น ตำแหน่งงานภายในประเทศมีไม่เพียงพอกับความต้องการ และคนในครอบครัวส่งเสริมให้เดินทาง ตามลำดับดังนี้ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะว่า

- ควรพิจารณาจัดการสวัสดิการอย่างเป็นธรรมให้กับแรงงาน
- ควรรักษาเสถียรภาพทางการเมือง ไม่ให้เกิดความวุ่นวาย
- ควรส่งเสริมการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ

2) ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูด ได้แก่ ความเชื่อว่าการทำงานต่างประเทศจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และการต้องการตำแหน่งที่ดีขึ้นหลังจากกลับมาอยู่ประเทศไทย พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าในประเทศไทย เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทำงานพร้อมกว่าในประเทศไทย และการได้รับการยินยอมจากสังคมมากขึ้น ตามลำดับ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเสนอแนะว่า

- ควรมีการพิจารณารายได้สำหรับกลุ่มวิชาชีพแรงงานฝีมือ
- การเพิ่มสวัสดิการเพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น
- ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานด้วยการจัดฝึกอบรม

การศึกษาดูงานต่างประเทศ

พิมลรัตน์ คำแก้ว (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 377 คน พบว่า

1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน ภาระงาน เอกสิทธิ์การบริหารจัดการ และการบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

2) ปัจจัยแทรกกลาง ได้แก่ ระยะเวลา การเดินทาง ค่าใช้จ่าย ทักษะด้านภาษาและการเปิดเสรีเศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

3) ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาอาชีพ ภาระงาน ความมีคุณค่า และเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

วรรณภา ลือกิตตินันท์ (2559) ศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่” ศึกษาจากบัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 860 คน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน จัดลำดับได้ดังนี้ 1) การต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ๆ ต้องการเพิ่มประสบการณ์ 2) มีความคิดว่าการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ สูงขึ้น 3) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะทำให้มีหน้าที่การงานสูงขึ้น 4) การยกระดับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น 5) การมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ เช่น ต้องดูแลพ่อแม่

วสวัตต์ สุตัญญามณี (2558) “จากชนบทสู่เมือง : ปัจจัย ผลกระทบ จากการย้ายถิ่น” เป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ ที่เป็นปัจจัยในทางบวก ปัจจัยในทางลบ และปัจจัยศูนย์ ตามแนวคิดทฤษฎีของลี (Lee, 1966) ที่มีผลต่อการย้ายถิ่น โดยการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อค้นหาสาเหตุ ปัจจัย ผลกระทบ ของการย้ายถิ่น ต่อเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ ในภูมิภาคต่างๆ ของโลก เพื่อคาดการณ์แนวโน้ม ผลกระทบ จากการย้ายถิ่น โดยสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นไว้ 2 ข้อ ได้แก่

1) ด้านเศรษฐกิจ (Socio-Economic) ความแตกต่างในสภาพเศรษฐกิจ ค่าตอบแทน ความต้องการแรงงาน ทำให้เกิดปัจจัยผลักดันจากพื้นที่ต้นทาง และปัจจัยดึงดูดจากพื้นที่ปลายทาง ทำให้เกิดการย้ายถิ่นเพื่อสร้างฐานะ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสถานะทางสังคมที่ดีขึ้น

2) ด้านเครือข่ายของการย้ายถิ่น (Migration Networks) การย้ายถิ่นเข้าสู่พื้นที่ปลายทางมักมีแรงกดดันจากการย้ายไปอยู่ในพื้นที่ที่มีความแตกต่างทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรม ความคิด และค่านิยม จึงเกิดการสร้างเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นที่มาจากพื้นที่เดียวกัน กลุ่มคนที่พูดภาษาเดียวกันหรือมีวิถีชีวิตที่มีรูปแบบคล้ายกันอยู่รวมกัน เพื่อช่วยเหลือกัน

เครือข่ายและลดแรงกดดันต่าง ๆ จากการย้ายถิ่น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการมีเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการย้ายถิ่น

เฮนเดล; และคาแกน (Hendel; and Kagan, I. 2011) ศึกษาภาพลักษณ์และความตั้งใจในการย้ายถิ่นของพยาบาลและนักศึกษาพยาบาลชาวอิสราเอล โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างพยาบาลและนักเรียนพยาบาลจำนวน 132 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาไว้ 4 ส่วนคือ

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคล
- 2) สอบถามความตั้งใจที่จะย้ายถิ่น
- 3) เหตุผลที่จะย้ายถิ่น โดยมุ่งไปที่เหตุผล 17 ประการ
- 4) วัดการเป็นภาพลักษณ์ของพยาบาลโดยใช้โมเดลของพอร์ตเตอร์

จากการศึกษาพบว่าเหตุผลหลัก 3 ประการของการย้ายถิ่นของพยาบาลและนักศึกษาพยาบาลชาวอิสราเอล คือ

- 1) เงินเดือนที่สูงกว่าที่เดิม
- 2) คุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) ย้ายถิ่นเนื่องจากติดตามคู่สมรส

ในอีกส่วนหนึ่งมีการให้เหตุผลที่แตกต่างออกไปอย่างมีนัยสำคัญจากสถานที่เกิดของกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ พยาบาลหรือนักศึกษาพยาบาลที่ย้ายเข้ามาสู่อิสราเอลที่มาจากสหภาพโซเวียตให้เหตุผลว่าการย้ายถิ่นเกิดจากเหตุผลของความไม่มั่นคงของสถานการณ์อิสราเอล ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจของอิสราเอล และต้องการสถานะที่สูงขึ้นของวิชาชีพพยาบาลในต่างประเทศและความยากลำบากของการปรับตัวในสังคม”ใหม่”การรับรู้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องตัวแปรระหว่างกลุ่มตามเพศสถานที่เกิดและอายุและไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพกับความตั้งใจที่จะย้ายถิ่น

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน และศูนย์วิจัยการย้ายถิ่น (2556) ได้ศึกษาโครงการ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานจากพม่า และผลกระทบต่อประเทศไทย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานจากพม่าในประเทศไทย เพื่อศึกษาและคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการย้ายถิ่น และศึกษาเพื่อชี้ถึงผลกระทบที่น่าจะเกิดขึ้นของการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย ผ่านความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับแง่มุมทั้งด้านลบและด้านบวกของแนวโน้มการย้ายถิ่นที่จะเกิดขึ้น โดยศึกษาจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าในประเทศไทยจำนวน 5,027 คน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุในช่วง 25-34 ปี ส่วนใหญ่มาจากรัฐหรือมณฑลในพม่าซึ่งมีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ใหญ่ที่สุด ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่ามีความเป็นอยู่ในพม่าระดับพอใช้ ผู้ย้ายถิ่นเกินกว่าครึ่งหนึ่งแต่งงานและมีบุตรแล้ว ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำ (ไม่ได้รับการศึกษา หรือได้รับการศึกษาเพียงชั้น

ประถมศึกษา) จากการศึกษาเหตุผลเบื้องต้นที่ทำให้ย้ายถิ่นมาประเทศไทย ได้แก่ เหตุผลทางเศรษฐกิจ (ร้อยละ 74.9) ได้แก่ รายได้สูงกว่า โอกาสการจ้างงานมีมากกว่า เหตุผลส่วนตัว (ร้อยละ 13.4) ได้แก่ ติดตามครอบครัวหรือเพื่อนมา ได้รับการชักชวนจากครอบครัวและเพื่อนบ้านให้ย้ายถิ่น หรือหาประสบการณ์ให้ตัวเอง และเหตุผลที่เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย (ร้อยละ 7) ได้แก่ มีความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย และเหตุผลด้านสภาพความเป็นอยู่และบริการที่ดีกว่า (ร้อยละ 4.6) ได้แก่ การต้องการมีสภาพความเป็นอยู่และบริการที่ดีขึ้น ตามลำดับ

คอร์ราโด (Corrado. 2014) ศึกษาเรื่อง ค่าแรงขั้นต่ำมีผลต่อปัจจัยดึงดูดของผู้ย้ายถิ่นหรือไม่ ที่ศึกษาผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการอพยพของผู้ย้ายถิ่น โดยการเปรียบเทียบค่าแรงขั้นต่ำใน 2 ช่วงเวลาคือ ในช่วงปี 1996-1997 และช่วงปี 2007-2009 ซึ่งอัตราของผู้ย้ายถิ่นเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกับค่าแรงขั้นต่ำของผู้อพยพ จากการศึกษาสามารถสรุปได้ 2 ประเด็นหลักคือ

ประเด็นที่หนึ่ง คือ ค่าแรงขั้นต่ำมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ย้ายถิ่น นอกจากนี้ไม่มีผลในด้านลบต่อการจ้างงาน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ว่าความขัดแย้งในตลาดแรงงานสามารถลดลงได้ผ่านทางนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

ประเด็นที่สอง คือ แรงงานผู้ย้ายถิ่นที่มีทักษะต่ำหรือแรงงานไร้ฝีมือ จะอ่อนไหวและคาดหวังต่อแรงงานขั้นต่ำมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูงหรือแรงงานฝีมือ ดังนั้นการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านแรงงานขั้นต่ำจึงมีผลต่อการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานทักษะต่ำหรือแรงงานฝีมือมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับ การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานที่มีทักษะสูงหรือแรงงานฝีมือ เนื่องจากแรงงานที่มีทักษะสูงหรือแรงงานฝีมือได้ผลตอบแทนมากกว่าค่าจ้างผู้อพยพขั้นต่ำอยู่แล้ว

คาร์ลีน แพททริก; ฮีทเธอร์ สตีเฟน; และอแมนดา ไวน์สไตน์ (Carlianne Patrick; Heather Stephens; and Amanda Weinstein. 2016) ศึกษาเรื่อง ผู้หญิงที่เป็นนายจ้างตนเองอยู่ที่ไหน ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้หญิงในตลาดแรงงาน โดยการรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับภูมิภาคที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานกับวรรณกรรมเกี่ยวกับบุคคล และปัจจัยทางครอบครัวที่มีผลต่อการจ้างงาน รวมถึงการศึกษาลักษณะของแต่ละบุคคลและครัวเรือนของผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว กับผู้หญิงที่ยังไม่ได้แต่งงาน กับการตัดสินใจเข้าทำงานอีกด้วย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้หญิงในเมือง ของประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของพนักงานและสำหรับบุคคลที่เป็นนายจ้างตนเองนั้นขึ้นอยู่กับหลายมิติ ซึ่งรวมถึงเพศและสถานภาพสมรสด้วย โดยที่ผู้หญิงที่สมรสแล้วจะมีแรงผลักดันให้ทำงานจากภาวะครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบเช่นเดียวกับผู้ชาย นอกจากนี้ทัศนคติทางสังคมเกี่ยวกับบทบาทของเพศก็เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงที่สมรสแล้วอีกด้วย

คริชนาคุมาร์; และอินดุมาทิ (Krishnakumar; and Indumathi. 2014) ได้สรุปเรื่องปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันของการย้ายถิ่นไว้ดังนี้ การย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยหลายอย่างไม่ใช่แค่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 2 ปัจจัยหลักคือ ปัจจัยผลักดัน เป็นเงื่อนไขที่ทำให้คนต้องการเคลื่อนย้ายออกจากบ้านเกิดหรือถิ่นเดิมของตนเอง และปัจจัยดึงดูด เป็นปัจจัยที่ต้องข้ามกับปัจจัยผลักดันคือปัจจัยที่ทำให้ประเทศปลายทางมีความน่าสนใจในการย้ายเข้าไปอยู่ หรือหากแบ่งเป็นหัวข้อหลักที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของบุคคล จะสามารถแบ่งได้ 5 หัวข้อหลักคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ผลตอบแทน อัตราการว่างงาน โดยผู้ย้ายถิ่นจะย้ายไปสู่ที่มีโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะต่างๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการย้ายถิ่นเช่น ความแตกต่างของอัตราการเติบโตของประชากรแต่ละประเทศส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ค่านิยมของแต่ละสังคมในการย้ายถิ่น การอำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการเมือง ได้แก่ การเกิดสงครามหรือความขัดแย้งในท้องถิ่นจะทำให้เกิดการย้ายถิ่น และปัจจัยอื่นๆ เช่น การมีเพื่อนหรือญาติในพื้นที่ปลายทาง การย้ายถิ่นเพื่อการศึกษา เป็นต้น

เอนคาร์เนเซีย มอโรล พาจาร์; และฟรานซิสกา ฮิเมเนส ฮิเมเนส (Encarnación Moral-Pajares; and Francisca Jiménez-Jiménez. 2014) ศึกษาปัจจัยผลักดันและตัวเลือกของประเทศปลายทาง ในการย้ายถิ่น ภายในประเทศกลุ่ม EU-15 โดยศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความหนาแน่นของการย้ายถิ่น และความสัมพันธ์กับลักษณะเฉพาะของประเทศปลายทางในการศึกษามีการพิสูจน์สมมติฐาน 5 ข้อ ดังนี้

1) ความหนาแน่นของจำนวนผู้ย้ายถิ่นจะสูงตามค่า GDP จากการศึกษาพบว่า ปริมาณการย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีนัยสำคัญและเกี่ยวข้องโดยตรงแตกต่างกันไปในระดับค่าจ้าง สันนิษฐานว่า GDP ต่อหัวมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างประเทศ และด้วยเหตุนี้รายได้ต่อหัวที่สูงขึ้นสำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วจะเป็นจุดดึงดูดสำหรับผู้อพยพ

2) ความหนาแน่นของผู้ย้ายถิ่นจะสูงสำหรับประเทศที่มีอัตราการว่างงานต่ำ จากการศึกษาพบว่าผู้ย้ายถิ่นตัดสินใจย้ายถิ่นเนื่องจากเหตุผลด้านเศรษฐกิจ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้ย้ายถิ่นคาดหวังเฉพาะค่าแรงที่เพิ่มขึ้นจากประเทศปลายทาง แต่ผู้ย้ายถิ่นคาดหวังรายได้รวมควบคู่กับโอกาสในการหางานในประเทศปลายทางอีกด้วย ดังนั้นประเทศที่มีอัตราการว่างงานสูงจะมีความหนาแน่นของผู้อพยพเข้าประเทศนั้นต่ำ

3) โครงสร้างการผลิตของประเทศปลายทางมีผลต่อการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นระหว่างประเทศจะถูกกำหนดด้วยความต้องการแรงงานของประเทศปลายทาง ซึ่งกล่าวได้ว่าการย้ายถิ่นไม่ได้เกิดจากปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางแต่เกิดจากปัจจัยดึงดูดของประเทศปลายทางคือโครงสร้างและแนวโน้มการเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศปลายทางนั่นเอง

4) ความหนาแน่นของผู้ย้ายถิ่นจะสูงสำหรับประเทศที่มีเครือข่ายผู้อพยพมากการย้ายถิ่นเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่นและการตั้งหลักปักฐานที่ประเทศปลายทาง ซึ่งการมีเครือข่ายในประเทศปลายทางอยู่แล้วจะช่วยลดค่าใช้จ่ายและความเสี่ยงในการปักหลักถิ่นฐานใหม่ ดังนั้นการมีผู้อพยพจำนวนมากในประเทศจึงมีส่วนในการดึงดูดผู้ย้ายถิ่นรายอื่นๆ อีกด้วย

5) ความหนาแน่นของผู้ย้ายถิ่นจะแปรผันตามความยืดหยุ่นของนโยบายการย้ายถิ่นจากการศึกษาพบว่า มีบางประเทศพิจารณาข้อระเบียบ และกฎหมายสำหรับผู้อพยพ และเพิ่มค่าใช้จ่ายและความเสี่ยงในการย้ายถิ่นฐาน เนื่องจากต้องการลดความต้องการในการย้ายถิ่นของผู้อพยพ

พัชรี เจริญธรรม (2557) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์จากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ แพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 51 คน 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพาต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์จากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพาต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์จากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพาต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์จากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามระดับ, รายได้ทั้งหมดต่อเดือน, ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ, ความรู้ความเข้าใจต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์จากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากการศึกษาพบว่า แพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นต่อโอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน 2 ปีข้างหน้า ดังนี้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่างบจักษ์ผลักมีผลต่อการเคลื่อนย้ายระดับปานกลางและโดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่างบจักษ์ดึงดูดมีผลต่อการเคลื่อนย้ายระดับค่อนข้างมากเมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามระดับ พบว่าด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์จากการเปิดประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับปานกลางงบจักษ์ผลัก พบว่าแพทย์เฉพาะทางมีความคิดเห็นต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์ในภาพรวมมากกว่าแพทย์ทั่วไปด้านอายุพบว่าแพทย์ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์ในภาพรวมมากกว่าช่วงอายุอื่นแพทย์ที่มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์ในภาพรวมมากกว่าช่วงรายได้อื่นงบจักษ์ดึงดูด พบว่า แพทย์เฉพาะทางมีความคิดเห็นต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์ในภาพรวมมากกว่าแพทย์ทั่วไปแพทย์ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์ในภาพรวมมากกว่าช่วงอายุอื่นแพทย์ที่มีรายได้ 45,000-60,000 บาท มีความคิดเห็นต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์ในภาพรวมมากกว่าช่วงรายได้อื่น โดยการแบ่งพิจารณางบจักษ์ดึงดูดและงบจักษ์ผลักดันรายด้านดังนี้

1) ปัจจัยผลักดัน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทนระหว่างปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม และด้านกฎหมายและเงื่อนไขการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยดึงดูด ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทนระหว่างปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม

ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิม จากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย” โดยการสัมภาษณ์แบบเข้มข้น ร่วมกับวิธีการสังเกตในชุมชนปลายทาง ของผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นแรงงานสตรีมุสลิมที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดสงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูลที่เดินทางไปทำงานในร้านอาหารไทยในมาเลเซียจำนวน 18 คน ผลการศึกษาพบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมเข้าไปในประเทศมาเลเซีย มีสาเหตุหลัก 5 ประการ คือ

- 1) ความยากจน และภาวะการว่างงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2) สภาพสังคม ภาษา ศาสนา และประเพณีที่คล้ายคลึงกัน
- 3) การมีความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งเครือข่ายญาติ และเครือข่ายการเป็นคนชุมชนหรือหมู่บ้านเดียวกัน
- 4) สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 5) ระยะทางที่ไม่ไกลจากชุมชนต้นทางในจังหวัดชายแดนภาคใต้และความสะดวกในการเคลื่อนย้าย และมีข้อเสนอแนะดังนี้

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างงานและเพิ่มโอกาสในการทำงานของแรงงานในพื้นที่

- เพื่อลดปัญหาสุขภาพจิตและการถูกจับกุมของแรงงานของแรงงานที่เข้าไปทำงานโดยผิดกฎหมาย ด้วยมาตรการนำแรงงานเข้าสู่การทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

- รัฐบาลไทยควรเจรจากับรัฐบาลมาเลเซียเพื่อผ่อนปรนการเข้าไปทำงานในร้านอาหาร

ณัฐชญา น่วมเรือง (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความรู้ ความพร้อมและความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพของรัฐบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยศึกษากลุ่มพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 386 คน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุของพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความรู้ แต่มีผลต่อความพร้อมและความต้องการ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้ ความพร้อมและความต้องการในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ณ เดือน เมษายน 2560 จำนวน 5,949 คน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. 2560)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรยามาเน ทาโร (Yamane, Taro. 1973) โดยมีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกินร้อยละ 5 และสำรวจแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ร้อยละ 5 ดังนี้

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

กำหนด n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{5,949}{1 + 5,949(0.05)^2}$$
$$n = 375 \text{ คน}$$

จากการแทนค่าในสูตรยามาเน ทาโรจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 375 คนและป้องกันการผิดพลาดของแบบสอบถาม จึงสำรองไว้ร้อยละ 5 ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 19คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 394 คน

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ภายหลังจากได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) จากแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่นในปัจจุบัน จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาลักษณะรูปแบบวิธีการเขียนจากหลักการทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. พัฒนาแบบสอบถามตามความหมายคำนิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่างๆ
3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งเป็นข้อมูลสอบถามตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ รายได้ภาระหนี้สิน การมีเครือข่าย/คนรู้จักทำงานในประเทศญี่ปุ่น

ส่วนที่ 2 ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นของแรงงานไทย โดยให้เลือกตอบได้คำตอบเดียวและใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับของคำตอบออกเป็น 5 ระดับ คือ สูงที่สุด สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำที่สุด (ภู่เขียว จันทรสมบุรณ์. 2549; อ้างอิงจาก บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็น 2 ส่วน และคะแนนรายข้อตามเกณฑ์ ดังนี้

ปัจจัยดึงดูด จำนวน 18 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

- 1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูง
- 2) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพและการดำรงชีวิต
- 3) การขาดกำลังคนในบางสาขา
- 4) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

- 5) การแสวงหาประสบการณ์ใหม่
- 6) การมีเครือข่ายคนรู้จักในประเทศปลายทาง

ปัจจัยผลึกตัน จำนวน 14 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) อัตราการว่างงานสูง
- 2) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนต่ำ
- 3) ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ
- 4) นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม
- 5) ปัญหาทางการเมืองและสังคม

เกณฑ์คะแนน

ระดับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลึกตันสูงสุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลึกตันสูง	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลึกตันปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลึกตันต่ำ	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลึกตันต่ำที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งสามารถกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในการแปลความหมายของค่าคะแนน (มยุรี แดงประสิทธิ์พร. 2556; อ้างอิงจาก ไพศาล หวังพานิช. 2542 : 110) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 \text{ช่วงของคะแนน} &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนความคิดเห็นในแต่ละด้านของพนักงานสามารถกำหนดได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยและความหมายของระดับคะแนน

4.21 – 5.00 แรงงานมีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยดึงดูดหรือปัจจัยผลักดันสูงที่สุด

3.41 – 4.20 แรงงานมีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยดึงดูดหรือปัจจัยผลักดันสูง

2.61 – 3.40 แรงงานมีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยดึงดูดหรือปัจจัยผลักดันสูงปานกลาง

1.81 – 2.60 แรงงานมีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยดึงดูดหรือปัจจัยผลักดันต่ำ

1.00 – 1.80 แรงงานมีความคิดเห็นทางด้านปัจจัยดึงดูดหรือปัจจัยผลักดันต่ำที่สุด

4. ทำการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบ 3 ท่าน ประกอบด้วย นักวิชาการ 1 ท่าน ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ และผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2 ท่าน ได้แก่ คุณวันทิพย์ สุชาติพงศ์ เจ้าหน้าที่ด้านการสรรหาแรงงานไทยเพื่อทำงานในประเทศญี่ปุ่น และคุณสรिता รุ่งรัตนนากุล เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลอาวุโส บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในประเทศไทย เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่าใกล้ 1.00 แสดงว่ามีความตรงตามเนื้อหามาก ถ้ามีค่าใกล้ 0 แสดงว่ามีความตรงเนื้อหาน้อย และมีค่าติดลบ แสดงว่าความตรงเนื้อหาใช้ไม่ได้ ข้อที่มีคะแนนน้อยกว่า 0.50 ควรปรับปรุง (สุวิมล ติรภานันท์. 2551)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหาหรือระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

R = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

จากการนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น รวบรวมค่าความเชื่อมั่นได้ ดังนี้

$$IOC = 0.89$$

5. ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pilot Test) โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach. 1990)

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

เมื่อ α = สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

k = จำนวนข้อในแบบสอบถาม

s_i^2 = ความแปรปรวนของข้อหรือองค์ประกอบที่ i

s_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

จากการนำแบบสอบถามไปทดลองและทำการคำนวณผลจากโปรแกรม SPSS for Windows จะได้ค่าสัมประสิทธิ์ ดังนี้

$$\alpha = 0.89$$

เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้มีค่าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา มีความน่าเชื่อถือค่อนข้างสูง (สุวิมล ติรภานันท์. 2551)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นโดยแหล่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 1-22 เดือนสิงหาคม 2560 จากเครือข่ายผู้ที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่นผ่านทางช่องทางออนไลน์

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ผู้ศึกษาทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

2. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science) หรือ SPSS โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 วิธี คือ 1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) 2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3. ทดสอบสถิติเชิงพรรณนา โดยการนำแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สูตรหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ข้อมูล ดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคำตอบ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}}$$

ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ โดยใช้สูตร

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

เมื่อ $\bar{x}$ = แทนค่าเฉลี่ย

$\sum x$ = แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n = แทนจำนวนตัวอย่าง

สูตรหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ควบคู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

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

เมื่อ $S.D.$ = แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $n\sum x^2$ = แทนผลรวมของคะแนนแต่ละหน่วยยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ = แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n = แทนจำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

4. ทดสอบสถิติเชิงอนุมาน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมด 7 กลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ และรายได้ โดยการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (T-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งเป็น 2 กลุ่มและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ถ้าค่าความแปรปรวนมีค่าเท่ากันโดยใช้วิธี LSD และทดสอบสถิติ Welch เมื่อความแปรปรวนมีค่าไม่เท่ากันแล้วจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้ Dunnett T3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 : แรงงานที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test ในการทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 2 : แรงงานที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 3 : แรงงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test ในการทดสอบในหัวข้อสถานภาพสมรส และใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบในหัวข้อจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

สมมติฐานข้อที่ 4 : แรงงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 5 : แรงงานที่มีอาชีพที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 6 : แรงงานที่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test ในการทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 7 : แรงงานที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 8 : แรงงานที่มีภาระหนี้สินที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 9 : แรงงานที่มีเครือญาติหรือคนรู้จักทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test ในการทดสอบ

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 4

ผลการศึกษาข้อมูล บทสรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น” ผู้ศึกษาได้ทำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยแบ่งเป็นส่วนย่อย ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการศึกษาข้อมูล จะนำเสนอด้วยวิธีการบรรยายตารางประกอบคำอธิบายตามลำดับดังนี้
 - 2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น
 - 2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น
3. บทสรุป
 - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
 - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
Sig.	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาข้อมูล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 394 คน ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายตามหัวข้อปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน ต่างประเทศ รายได้ ภาระหนี้สิน และการมีเครือข่าย/คนรู้จักทำงานในประเทศญี่ปุ่น ตามลำดับ

1.1 เพศ

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	179	45.4
หญิง	215	54.6
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 2 พบว่า เป็นเพศชายจำนวน 179 คน หรือร้อยละ 45.4 และเป็นเพศหญิง 215 คน หรือร้อยละ 54.6 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง

1.2 อายุ

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	45	11.4
26-35 ปี	309	78.4
36 ปีขึ้นไป	40	10.2
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 45 คน หรือร้อยละ 11.4 มีอายุในช่วง 26-35 ปี มีจำนวน 309 คน หรือร้อยละ 78.4 มีอายุในช่วง 36 ปีขึ้นไป มีจำนวน 40 คน หรือร้อยละ 10.2 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-35 ปี รองลงมาคือช่วงไม่เกิน 25 ปี มีช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

1.3 สถานภาพ

1) สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	284	72.1
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	110	27.9
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 284 คน หรือร้อยละ 72.1 สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 110 คน หรือร้อยละ 27.9 โดยที่ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

2) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0 คน	148	37.6
1-3 คน	166	42.1
3 คนขึ้นไป	80	20.5
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 0 คน มีจำนวน 148 คน หรือร้อยละ 37.6 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1-3 คน มีจำนวน 166 คน หรือร้อยละ 42.1 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 3 คนขึ้นไป มีจำนวน 80 คน หรือร้อยละ 20.5 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1-3 คน รองลงมาคือมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 0 คน และ 3 คนขึ้นไป ตามลำดับ

1.4 ระดับการศึกษา

1) ระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	9.2
ปริญญาตรี	270	68.5
สูงกว่าปริญญาตรี	88	22.3
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 36 คน หรือร้อยละ 9.2 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 270 คน หรือร้อยละ 68.5 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 88 คน หรือร้อยละ 22.3 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

2) ประเทศที่สำเร็จการศึกษา

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา

ประเทศที่สำเร็จการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเทศไทย	340	86.3
ประเทศญี่ปุ่นหรืออื่นๆ	54	13.7
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากประเทศไทย มีจำนวน 340 คน หรือร้อยละ 86.3 สำเร็จการศึกษาจากประเทศญี่ปุ่นหรืออื่นๆ มีจำนวน 54 คน หรือร้อยละ 13.7 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากประเทศไทย รองลงมาคือประเทศญี่ปุ่นหรืออื่นๆ

3) ความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศ ก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาษาอังกฤษ	121	30.7
ภาษาญี่ปุ่น	101	25.6
ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	160	40.6
อื่นๆ	12	3.0
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้ภาษาอังกฤษก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น มีจำนวน 121 คน หรือร้อยละ 30.7 มีความรู้ภาษาญี่ปุ่น มีจำนวน 101 คน หรือร้อยละ 25.6 มีความรู้ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น มีจำนวน 160 คน หรือร้อยละ 40.6 มีความรู้ภาษาต่างประเทศอื่นๆ มีจำนวน 12 คน หรือร้อยละ 3.0 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น รองลงมาคือ ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น และภาษาอื่นๆ ตามลำดับ

1.5 อาชีพ

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	79	20.1
ผู้ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ	47	11.9
ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการต่างประเทศ	40	10.2
วิศวกร	178	45.2
อื่นๆ	50	12.7
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ประกอบอาชีพแรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ มีจำนวน 79 คน หรือร้อยละ 20.1 อาชีพผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ จำนวน 47 คน หรือร้อยละ 11.9 อาชีพผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการต่างประเทศ จำนวน 40 คน หรือร้อยละ 10.2 อาชีพวิศวกร จำนวน 178 คน หรือร้อยละ 45.2 อาชีพอื่นๆจำนวน 50 คน หรือร้อยละ 12.7 โดยส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามคือ อาชีพวิศวกร

1.6 ประสิทธิภาพการไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 10 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ

ประสิทธิภาพการไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	178	45.2
ไม่มี	216	54.8
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 178 คน หรือร้อยละ 45.2 และไม่มีประสิทธิภาพการไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 216 คน หรือร้อยละ 54.8 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพการไปทำงานต่างประเทศ

1.7 รายได้

1) รายได้ต่อเดือนก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 11 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือนก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

รายได้ต่อเดือนก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	49	12.4
10,001-20,000 บาท	105	26.6
20,001-40,000 บาท	184	46.7
มากกว่า 40,001 บาท	56	14.2
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นไม่เกิน 10,000 บาท มีจำนวน 49 คน หรือร้อยละ 12.4 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 105 คน หรือร้อยละ 26.6 20,001-40,000 บาท มีจำนวน 184 คน หรือร้อยละ 46.7 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 56 คน หรือร้อยละ 14.2 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 20,001-40,000 บาท รองลงมาคือ 10,001-20,000 บาท ไม่เกิน 10,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท ตามลำดับ

2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 45,000 บาท	73	18.5
45,001-60,000 บาท	112	28.4
60,001-75,000 บาท	109	27.7
75,001 บาทขึ้นไป	100	25.3
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นไม่เกิน 45,000 บาท มีจำนวน 73 คน หรือร้อยละ 18.5 45,001-60,000 บาท มีจำนวน 112 คน หรือร้อยละ 28.4 60,001-75,000 บาท มีจำนวน 109 คน หรือร้อยละ 27.7 75,001 บาทขึ้นไปมีจำนวน 100 คน หรือร้อยละ 25.3 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 45,001-60,000 บาท รองลงมาคือ 60,001-75,000 บาท และ 75,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

1.8 ภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง

ตารางที่ 13 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง

ภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	208	52.8
มี	186	47.3
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง จำนวน 208 คน หรือร้อยละ 52.8 มีภาระหนี้สินไม่เกิน 80,000 บาท มีจำนวน 186 คน หรือร้อยละ 47.3 มีหนี้สิน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง

1.9 การมีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 14 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการมีเครือข่าย/คนรู้จักทำงานในประเทศญี่ปุ่น

การมีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	179	45.4
ไม่มี	215	54.6
รวม	394	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น มีจำนวน 179 คน หรือร้อยละ 45.4 ไม่มีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 215 คน หรือร้อยละ 54.6 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น

2. ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

การศึกษาปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยศึกษาปัจจัย 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพ ด้านสังคม ด้านส่วนบุคคล และด้านการเมือง ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงาน	ระดับปัจจัยดึงดูด		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพสูง	3.88	0.69	สูง
ด้านระดับค่าจ้างสูง	3.80	0.79	สูง
ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	3.77	0.64	สูง
ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	3.73	0.75	สูง
ด้านการขาดกำลังคน	3.55	1.09	สูง
ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	3.50	1.20	สูง
รวม	3.71	0.68	สูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, S.D.=0.68) จากมาตรวัด 5 ระดับ เมื่อพิจารณารายด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน พบว่าระดับปัจจัยดึงดูดในระดับสูงทุกด้าน โดยปัจจัยที่มีแรงดึงดูดมากที่สุดคือ ปัจจัยดึงดูดด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ด้านการขาดกำลังคน ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ตามลำดับ

1) ปัจจัยดึงดูดด้านระดับค่าจ้างสูง

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านระดับค่าจ้างสูง

รายละเอียดปัจจัยดึงดูดระดับค่าจ้างสูง	ระดับปัจจัยดึงดูด		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.1 การทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้รับค่าตอบแทนสูง	3.93	0.84	สูง
1.2 ประเทศญี่ปุ่นมีระบบเศรษฐกิจที่มั่นคง และสามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืน	3.67	0.99	สูง
1.3 การทำงานในประเทศญี่ปุ่นจะทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	3.58	1.03	สูง
รวม	3.73	0.82	สูง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดึงดูด ในด้านเศรษฐกิจจากตารางที่ 16 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ การทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้รับค่าตอบแทนสูง มีระดับแรงดึงดูดสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.84) ประเทศญี่ปุ่นมีระบบเศรษฐกิจที่มั่นคง และสามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืน มีระดับแรงดึงดูดสูง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.99) การทำงานในประเทศญี่ปุ่นจะทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีระดับแรงดึงดูดสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.03) ซึ่งแปลความหมายได้ว่าแรงงานไทยมีความคิดเห็นว่าการทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้รับค่าตอบแทนสูง เป็นปัจจัยที่มีแรงดึงดูดมากที่สุดในปัจจัยระดับค่าจ้างสูง

2) ปัจจัยดึงดูดด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง

รายละเอียดปัจจัยดึงดูดด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	ระดับปัจจัยดึงดูด		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.1 การทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าในประเทศไทย	3.83	1.06	สูงที่สุด
2.2 ประเทศญี่ปุ่นมีเทคโนโลยี เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยช่วยให้ทำงานสบายกว่าในประเทศไทย	3.82	1.01	สูง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัยดึงดูดด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	ระดับปัจจัยดึงดูด		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.3 หลังจากกลับจากการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น จะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าประเทศไทย	4.28	0.83	สูง
รวม	3.98	0.71	สูง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดึงดูด ในด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูงจากตารางที่ 17 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) พบว่า หลังจากกลับจากการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า มีระดับแรงดึงดูดสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.83) ประเทศญี่ปุ่นมีเทคโนโลยี เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยช่วยให้ทำงานสบายกว่าในประเทศไทย มีระดับแรงดึงดูดสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.01) การทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าในประเทศไทย มีระดับแรงดึงดูดสูง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 1.06) ซึ่งแปลความหมายได้ว่าแรงงานไทยมีความคิดเห็นเห็นว่า หลังจากกลับจากการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า เป็นปัจจัยที่มีแรงดึงดูดมากที่สุดในปัจจัยดึงดูดด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง

3) ปัจจัยดึงดูดด้านการขาดกำลังคน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านการขาดกำลังคน

รายละเอียดปัจจัยดึงดูดด้านการขาดกำลังคน	ระดับปัจจัยดึงดูด		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1 ประเทศญี่ปุ่นให้โอกาสนายจ้างรับแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย	3.55	1.09	สูง
รวม	3.55	1.09	สูง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดึงดูด ในด้านการขาดกำลังคนจากตารางที่ 18 พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.09) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) พบว่า เป็นปัจจัยที่มีแรงดึงดูดมากในด้านการขาดกำลังคน

4) ปัจจัยด้านสังคมและการเมือง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านสังคมและการเมือง

ปัจจัยด้านสังคมและการเมือง	ระดับปัจจัยดึงดูด		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.1 ประเทศญี่ปุ่นมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	4.33	0.75	สูงที่สุด
4.2 ระบบสังคมในประเทศญี่ปุ่นมีสวัสดิการที่ดีต่อสภาพความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตของประชาชน	4.21	0.80	สูงที่สุด
4.3 ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.72	0.98	สูง
4.4 ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีระบบการปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพกับประชาชน	3.45	1.08	สูง
4.5 รัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบายที่มุ่งให้ความสำคัญแก่แรงงานต่างด้าว	3.25	1.10	สูง
4.6 ประเทศญี่ปุ่นมีความมั่นคงทางการเมือง	3.42	1.13	สูง
รวม	3.73	0.75	สูง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดึงดูด ในด้านสังคมและการเมืองจากตารางที่ 19 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) พบว่าประเทศญี่ปุ่นมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) ระบบสังคมในประเทศญี่ปุ่นมีสวัสดิการที่ดีต่อสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.80) มีระดับแรงดึงดูดสูงที่สุด ซึ่งแสดงว่าแรงงานไทยมีความคิดเห็นว่าประเทศญี่ปุ่นมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีสวัสดิการที่ดีต่อสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นปัจจัยดึงดูดสูงที่สุดในด้านสังคมและการเมือง

5) ปัจจัยดึงดูดด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่

รายละเอียดปัจจัยดึงดูดด้านการแสวงหา ประสบการณ์ใหม่	ระดับปัจจัยดึงดูด		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.1 หลังจากกลับจากการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นจะได้รับ ความยอมรับนับถือจากเพื่อนบ้าน/สังคมมากขึ้น	3.90	0.89	สูง
5.2 ครอบครัวส่งเสริมให้ทำงานต่างประเทศ	3.72	1.01	สูง
5.3 การทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทำให้ได้รับประสบการณ์ ใหม่ๆ	4.47	0.69	สูงที่สุด
5.4 ต้องการทำทางตนเองด้วยการไปทำงานที่ประเทศ ญี่ปุ่น	4.29	0.82	สูงที่สุด
5.5 การย้ายถิ่นตามครอบครัว	2.49	1.39	สูง
รวม	3.77	0.64	สูง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดึงดูด ในด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่จากตารางที่ 20 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) พบว่า การทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.69) ต้องการทำทางตนเองด้วยการไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.82) ประเทศญี่ปุ่นมีความมั่นคงทางการเมืองมีค่าเฉลี่ย มีระดับแรงดึงดูดสูงที่สุด ซึ่งแสดงว่าแรงงานไทยมีความคิดเห็นว่าการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ และความต้องการทำทางตัวเอง เป็นปัจจัยที่มีแรงดึงดูดมากที่สุดในปัจจัยดึงดูดด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่

6) ปัจจัยดึงดูดด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก

รายละเอียดปัจจัยดึงดูดด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	ระดับปัจจัยดึงดูด		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6.1 การมีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น	3.50	1.20	สูง
รวม	3.50	1.20	สูง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดึงดูด ในด้านการมีเครือข่ายคนรู้จักจากตารางที่ 21 พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.20) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) พบว่า เป็นปัจจัยที่มีแรงดึงดูดสูงในด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก

2.2 ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นของแรงงานไทย	ระดับปัจจัยดึงดูด		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	3.68	0.96	สูง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	3.68	0.89	สูง
ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	3.59	1.01	สูง
ด้านความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง	3.58	0.90	สูง
ด้านอัตราการว่างงานสูง	3.28	1.22	ปานกลาง
รวม	3.56	0.87	สูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นจากตารางที่ 22 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.87) จากมาตรวัด 5 ระดับ เมื่อพิจารณารายด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน พบว่าระดับปัจจัยดึงดูดในระดับสูงใน ด้านระดับค่าจ้างต่ำ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ด้าน

ความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง และด้านอัตราการว่างงานสูงมีระดับปัจจัยผลักดันในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีระดับแรงผลักดันตามลำดับ

1) ปัจจัยผลักดันด้านอัตราการว่างงานสูง

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านอัตราการว่างงานสูง

รายละเอียดปัจจัยผลักดันด้านอัตราการว่างงานสูง	ระดับปัจจัยผลักดัน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.1 การเกิดปัญหาการว่างงานในประเทศ	3.28	1.22	ปานกลาง
รวม	3.28	1.22	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดึงดูดในด้านเศรษฐกิจจากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) พบว่าการเกิดปัญหาการว่างงานในประเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.22)

2) ปัจจัยผลักดันด้านระดับค่าจ้างต่ำ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านระดับค่าจ้างต่ำ

รายละเอียดปัจจัยผลักดันด้านระดับค่าจ้างต่ำ	ระดับปัจจัยผลักดัน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.1 การทำงานที่ประเทศไทยได้ค่าตอบแทนต่ำ	3.81	0.98	สูง
2.2 การเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่งผลต่อสถานะการครองชีพของประชาชน	3.82	1.01	สูง
2.3 ความยากจนและมีหนี้สิน	3.42	1.30	สูง
รวม	3.68	0.96	สูง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดึงดูดในด้านระดับค่าจ้างต่ำจากตารางที่ 24 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) พบว่า การทำงานที่ประเทศไทยได้ค่าตอบแทนต่ำ มีระดับแรงผลักดันสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.98) การเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่งผลต่อสถานะการครองชีพของประชาชน มีระดับแรงผลักดันสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.01) ความยากจนและมีหนี้สิน มีระดับแรงผลักดันสูง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. =

1.30) ซึ่งแสดงว่าแรงงานไทยมีความคิดเห็นว่าการทำงานที่ประเทศไทยได้ค่าตอบแทนต่ำ เป็นปัจจัยที่มีแรงผลักดันมากที่สุดในปัจจัยผลักดันด้านอาชีพ

3) ปัจจัยผลักดันด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ

รายละเอียดปัจจัยผลักดันด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	ระดับปัจจัยผลักดัน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ	3.85	0.91	สูง
3.2 การขาดการพัฒนาเสริมสร้างอาชีพในประเทศ	3.78	1.00	สูง
3.3 การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการครอบครองที่ทำกินและการประกอบอาชีพ	3.42	1.18	สูง
รวม	3.68	0.89	สูง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยผลักดันในด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ จากตารางที่ 25 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) พบว่าการขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงผลักดันสูง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.91) การขาดการพัฒนาเสริมสร้างอาชีพในประเทศ มีระดับแรงผลักดันสูง ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.00) การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการครอบครองที่ทำกินและการประกอบอาชีพ มีระดับแรงผลักดันสูง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.18) ซึ่งแสดงว่าแรงงานไทยมีความคิดเห็นว่าการขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีแรงผลักดันมากที่สุดในปัจจัยผลักดันด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ

4) ปัจจัยผลักดันด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม

รายละเอียดปัจจัยผลักดันด้านส่วนบุคคล	ระดับปัจจัยผลักดัน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.1 ค่านิยมของคนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัยแรงงานยังมุ่งที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	3.75	1.08	สูง
4.2 ผลกระทบจากระบบการปกครองในรัฐบาลปัจจุบันที่มีผลต่อแรงงานในประเทศไทย	3.42	1.25	สูง
รวม	3.59	1.01	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดึงดูดในด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมจากตารางที่ 26 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) พบว่า ค่านิยมของคนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัยแรงงานยังมุ่งที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีแรงผลักดันในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.08) และผลกระทบจากระบบการปกครองในรัฐบาลปัจจุบันที่มีผลต่อแรงงานในประเทศไทย มีแรงผลักดันในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.25) ซึ่งแสดงว่าแรงงานไทยมีความคิดเห็นว่าคุณค่าของคนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัยแรงงานยังมุ่งที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เป็นปัจจัยที่มีแรงผลักดันมากที่สุดในการปัจจัยผลักดันด้านส่วนบุคคล

5) ปัจจัยผลักดันด้านความเบียดเบียนปัญหาสังคมและการเมือง

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านการเมือง

รายละเอียดปัจจัยผลักดันด้านความเบียดเบียนปัญหาสังคมและการเมือง	ระดับปัจจัยผลักดัน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.1 การขาดการส่งเสริมด้านการให้ความช่วยเหลือสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของประชาชน	3.89	1.05	สูง
5.2 ประเทศไทยมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่ไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	3.93	1.04	สูง
5.3 ผลกระทบจากปัญหาครอบครัว เช่น การหย่าร้าง	2.86	1.48	ปานกลาง

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ในด้านการเมือง (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัยผลักดันด้านความเบื่อหน่าย ปัญหาสังคมและการเมือง	ระดับปัจจัยผลักดัน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.4 ค่านิยมในการดำเนินชีวิตอย่างสะดวกสบายและทันสมัยมากขึ้น	3.74	1.15	สูง
5.5 ความไม่มั่นคงของระบบการเมืองภายในประเทศไทย	3.47	1.25	สูง
รวม	3.58	0.90	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยดึงดูดในด้านการเมืองจากตารางที่ 27 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) พบว่า ประเทศไทยมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่ไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 1.04) การขาดการส่งเสริมด้านการให้ความช่วยเหลือสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของประชาชน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.05) ค่านิยมในการดำเนินชีวิตอย่างสะดวกสบายและทันสมัยมากขึ้น ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.15) ความไม่มั่นคงของระบบการเมืองภายในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.25) เป็นปัจจัยที่มีแรงผลักดันในระดับสูงตามลำดับ และผลกระทบจากปัญหาครอบครัว เช่น การหย่าร้าง ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 1.48) มีแรงผลักดันในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าประเทศไทยมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่ไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินเป็นปัจจัยที่มีแรงผลักดันมากที่สุดในปัจจัยผลักดันด้านการเมือง

2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้าน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน ต่างประเทศ รายได้ ภาระหนี้สิน การมีเครือญาติ/คนรู้จักทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่น โดยการแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ใช้การทดสอบค่าที (T-test) ซึ่งจะใช้สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งได้แก่ตัวแปรทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ ภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง และการมีเครือญาติหรือคนรู้จักทำงานในประเทศญี่ปุ่น

ส่วนที่ 2 สำหรับตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไปได้แก่ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน หรือใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย Welch ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน และถ้าผลการทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแล้ว จะทำการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD หรือนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา จะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของ แต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ทดสอบในแต่ละปัจจัยที่ทำการศึกษา

1) เพศ

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ

	ชาย (N=179)		หญิง (N=215)		สถิติ ทดสอบ T-test
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ปัจจัยดึงดูด					
1. ด้านระดับค่าจ้างสูง	3.74	0.72	3.71	0.90	0.68*
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	3.99	0.67	3.97	0.75	0.78*
3. ด้านการขาดกำลังคน	3.50	1.06	3.60	1.11	0.40
4. ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	3.69	0.69	3.76	0.79	0.32
5. ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	3.67	0.58	3.86	0.67	0.00
6. ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	3.47	1.16	3.53	1.23	0.68
รวม	3.67	0.62	3.73	0.73	0.38*
ปัจจัยผลักดัน					
1. ด้านอัตราการว่างงานสูง	3.32	1.17	3.26	1.25	0.61
2. ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	3.73	0.84	3.64	1.04	0.33*
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	3.72	0.85	3.65	0.92	0.49
4. ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	3.62	1.01	3.55	1.01	0.50
5. ด้านความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง	3.59	0.90	3.57	0.91	0.87
รวม	3.60	0.82	3.54	0.91	0.50*

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 28 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามตัวแปรด้านเพศ โดยภาพรวมพบความแตกต่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าเพศชายกับเพศหญิง มีความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดในด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยผลักดัน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามตัวแปรด้านเพศ โดยภาพรวมพบความแตกต่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าเพศชายกับเพศหญิง มีความแตกต่างกันในปัจจัยผลักดันในด้านระดับค่าจ้างต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) อายุ

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยดึงดูด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านระดับค่าจ้างสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	0.74	0.48
	ภายในกลุ่ม	391	264.58	0.68		
	รวม	393	265.58			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.65	0.82	1.63	0.20
	ภายในกลุ่ม	391	198.16	0.51		
	รวม	393	199.81			
ด้านการขาดกำลังคน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.55	3.28	2.78	0.06
	ภายในกลุ่ม	391	460.83	1.18		
	รวม	393	467.38			
ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.23	0.62	1.10	0.33
	ภายในกลุ่ม	391	219.67	0.56		
	รวม	393	220.91			

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการแสวงหา ประสบการณ์ใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2	4.85	2.43	6.11	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	155.30	0.40		
	รวม	393	160.15			
ด้านการมีเครือข่ายคน รู้จัก	ระหว่างกลุ่ม	2	15.93	7.96	5.66	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	550.57	1.41		
	รวม	393	566.50			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.25	1.12	2.43	0.09
	ภายในกลุ่ม	391	180.64	0.46		
	รวม	393	182.89			

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนน ปัจจัยดึงดูด พบว่าอายุที่แตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าอายุที่แตกต่างกัน พบความแตกต่าง ในด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่และด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{x}$	ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
ด้านการแสวงหา ประสบการณ์ใหม่	ไม่เกิน 25 ปี	3.80	-	-0.02	0.35*
	26-35 ปี	3.81	-	-	0.37
	36 ปีขึ้นไป	3.44	-	-	-
ด้านการมี เครือข่ายคนรู้จัก	ไม่เกิน 25 ปี	3.78	-	0.24	0.83*
	26-35 ปี	3.53	-	-	0.58*
	36 ปีขึ้นไป	2.95	-	-	-
รวม	ไม่เกิน 25 ปี	3.82	-	0.11	0.32*
	26-35 ปี	3.72	-	-	0.21
	36 ปีขึ้นไป	3.51	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ถูกดึงดูดด้วยปัจจัยด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างอายุไม่เกิน 25 ปี และ 26-35 ปี ถูกดึงดูดด้วยปัจจัยด้านการมีเครือข่ายคนรู้จักกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยผลักดัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านอัตราการว่างงานสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.39	1.69	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	391	576.77	1.48		
	รวม	393	580.16			
ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.16	0.85
	ภายในกลุ่ม	391	358.39	0.92		
	รวม	393	358.68			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.62	1.31	1.65	0.19
	ภายในกลุ่ม	391	309.39	0.79		
	รวม	393	312.01			

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลกดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA (ต่อ)

ปัจจัยผลกดัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	391	402.59	1.03		
	รวม	393	403.40			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.33	0.43	0.65
	ภายในกลุ่ม	391	296.95	0.76		
	รวม	393	297.60			

ปัจจัยผลกดัน จากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลกดันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันในปัจจัยผลกดัน โดยภาพรวม และด้านอัตราการว่างงานสูง ด้านระดับค่าจ้างต่ำ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลกดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ใช้สถิติทดสอบ Welch

ปัจจัยผลกดัน	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านการความเปื้อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง	2.32	2.00	76.26	0.10

ปัจจัยผลกดัน จากตารางที่ 32 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลกดันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยผลกดันด้านการความเปื้อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) สถานภาพ

3.1) สถานภาพสมรส

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพสมรส

	โสด (N=284)		สมรส/อยู่ด้วยกัน/ หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ (N=110)		สถิติ ทดสอบ T-test
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ปัจจัยดึงดูด					
1. ด้านระดับค่าจ้างสูง	3.67	0.79	3.86	0.88	0.05*
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	3.99	0.66	3.94	0.84	0.55*
3. ด้านการขาดกำลังคน	3.54	1.02	3.58	1.27	0.77*
4. ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	3.72	0.67	3.76	0.92	0.69*
5. ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	3.75	0.56	3.85	0.80	0.22*
6. ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	3.57	1.13	3.34	1.36	0.12*
รวม	3.70	0.61	3.72	0.84	0.82*
ปัจจัยผลักดัน					
1. ด้านอัตราการว่างงานสูง	3.23	1.21	3.43	1.23	0.15
2. ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	3.68	0.92	3.68	1.01	0.99*
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	3.69	0.86	3.65	0.98	0.68*
4. ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	3.55	1.00	3.66	1.05	0.34
5. ด้านความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง	3.52	0.88	3.72	0.96	0.05
รวม	3.54	0.84	3.63	0.94	0.35

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมพบความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยที่โสดและสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแรงงานไทยที่โสดและสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดทั้ง 6 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยผลักดัน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมพบไม่ความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยที่โสดและสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแรงงานไทยที่โสดและสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความแตกต่างกันในปัจจัยผลักดันด้านระดับค่าจ้างต่ำและด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยดึงดูด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านระดับค่าจ้างสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	27.04	13.52	22.17	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	238.53	0.61		
	รวม	393	265.58			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	10.59	5.30	10.94	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	189.22	0.48		
	รวม	393	199.81			
ด้านการขาดกำลังคน	ระหว่างกลุ่ม	2	36.47	18.24	16.55	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	430.91	1.10		
	รวม	393	467.38			
ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	2	15.09	7.54	14.33	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	205.82	0.53		
	รวม	393	220.91			
การมีเครือข่ายคนรู้จัก	ระหว่างกลุ่ม	2	13.64	6.82	4.82	0.01*
	ภายในกลุ่ม	391	552.86	1.41		
	รวม	393	566.50			

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 34 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ พบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดในด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง ด้านการขาดกำลังคน ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง และด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ใช้สถิติทดสอบ Welch

ปัจจัยดึงดูด	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	10.10	2	189.92	0.00*
รวม	19.28	2.00	201.14	0.00*

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 35 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ พบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดโดยรวม และด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 36 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{x}$	ไม่มี	1-3 คน	3 คน ขึ้นไป
ด้านระดับค่าจ้างสูง	ไม่มี	3.45	-	-0.30*	-0.72*
	1-3 คน	3.76	-	-	-0.41*
	3 คนขึ้นไป	4.17	-	-	-
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	ไม่มี	3.77	-	-0.30*	-0.39*
	1-3 คน	4.08	-	-	-0.08
	3 คนขึ้นไป	4.16	-	-	-

ตารางที่ 36 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{x}$	ไม่มี	1-3 คน	3 คน ขึ้นไป
ด้านการขาดกำลังคน	ไม่มี	3.25	-	-0.31*	-0.84*
	1-3 คน	3.57	-	-	-0.52*
	3 คนขึ้นไป	4.09	-	-	-
ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	ไม่มี	3.51	-	-0.26*	-0.53*
	1-3 คน	3.78	-	-	-0.26*
	3 คนขึ้นไป	4.04	-	-	-
ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	ไม่มี	3.61	-	-0.21*	0.39*
	1-3 คน	3.81	-	-	0.18*
	3 คนขึ้นไป	4.00	-	-	-
การมีเครือข่ายคนรู้จัก	ไม่มี	3.26	-	-0.37*	-0.41*
	1-3 คน	3.63	-	-	-0.04
	3 คนขึ้นไป	3.68	-	-	-
รวม	ไม่มี	3.47	-	-0.29*	-0.55*
	1-3 คน	3.76	-	-	0.29*
	3 คนขึ้นไป	4.02	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 36 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ถูกดึงดูดด้วยปัจจัยรายด้านทุกด้านน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1-3 คนและ 3 คนขึ้นไป พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1-3 คน ถูกดึงดูดด้วยปัจจัยรายด้านทุกด้านน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 3 คนขึ้นไป ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง และการมีเครือข่ายคนรู้จัก

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยผลักดัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านอัตราการว่างงานสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	46.80	23.40	17.15	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	533.36	1.36		
	รวม	393	580.16			
ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	2	43.27	21.63	26.82	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	315.41	0.81		
	รวม	393	358.68			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	2	26.45	13.23	18.06	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	285.56	0.73		
	รวม	393	312.01			
ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	48.52	24.26	26.73	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	354.88	0.91		
	รวม	393	403.40			
ความเปื้อนหน่วยปัญหาสังคมและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	2	34.98	17.49	23.91	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	285.98	0.73		
	รวม	393	320.95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	39.21	19.61	29.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	258.39	0.66		
	รวม	393	297.60			

ปัจจัยผลักดัน จากตารางที่ 37 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ พบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม และรายด้านต่างๆ ทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 38 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

ปัจจัยผลักดัน		$\bar{x}$	ไม่มี	1-3 คน	3 คน ขึ้นไป
ด้านอัตราการว่างงาน สูง	ไม่มี	2.98	-	-0.27*	-0.95*
	1-3 คน	3.25	-	-	-0.68*
	3 คนขึ้นไป	3.93	-	-	-
ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	ไม่มี	3.38	-	-0.28*	-0.91*
	1-3 คน	3.66	-	-	-0.63*
	3 คนขึ้นไป	4.29	-	-	-
ด้านโอกาสก้าวหน้าใน อาชีพต่ำ	ไม่มี	3.40	-	-0.33*	-0.71*
	1-3 คน	3.73	-	-	-0.38*
	3 คนขึ้นไป	4.11	-	-	-
ด้านนโยบายกำลังคน ไม่เหมาะสม	ไม่มี	3.24	-	-0.36*	-0.97*
	1-3 คน	3.59	-	-	-0.61*
	3 คนขึ้นไป	4.21	-	-	-
ความเปราะบางปัญหา สังคมและการเมือง	ไม่มี	3.30	-	-0.26*	-0.82*
	1-3 คน	3.56	-	-	-0.56*
	3 คนขึ้นไป	4.12	-	-	-
รวม	ไม่มี	3.26	-	-0.30*	-0.87*
	1-3 คน	3.56	-	-	-0.57*
	3 คนขึ้นไป	4.13	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 38 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ถูกผลักดันด้วยปัจจัยรายด้านทุกด้านน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1-3 คนและ 3 คนขึ้นไป พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1-3 คน ถูกผลักดันด้วยปัจจัยรายด้านทุกด้านน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 3 คนขึ้นไป ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง และการมีเครือข่ายคนรู้จัก

4) ระดับการศึกษา

4.1) ระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยดึงดูด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านระดับค่าจ้างสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	5.25	2.62	3.94	0.02*
	ภายในกลุ่ม	391	260.33	0.67		
	รวม	393	265.58			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.86	0.93	1.84	0.16
	ภายในกลุ่ม	391	197.95	0.51		
	รวม	393	199.81			
การมีเครือข่ายคนรู้จัก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	0.23	0.79
	ภายในกลุ่ม	391	565.82	1.45		
	รวม	393	566.50			

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 39 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดในด้านระดับค่าจ้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดใช้สถิติทดสอบ Welch

ปัจจัยดึงดูด	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านการขาดกำลังคน	26.16	2.00	107.99	0.00*
ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	12.08	2.00	100.22	0.00*
ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	0.59	2.00	95.89	0.55
รวม	6.61	2.00	102.50	0.00*

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 40 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดโดยรวม และด้านการขาดกำลังคน ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 41 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{x}$	ต่ำกว่า ปริญญาดรี	ปริญญาดรี	สูงกว่า ปริญญาดรี
ด้านระดับ ค่าจ้างสูง	ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.96	-	0.21	0.42*
	ปริญญาดรี	3.76	-	-	0.21*
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.54	-	-	-
ด้านโอกาส ก้าวหน้าใน อาชีพสูง	ต่ำกว่าปริญญาดรี	4.19	-	0.24	0.24
	ปริญญาดรี	3.95	-	-	0.01
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.95	-	-	-
ด้านการขาด กำลังคน	ต่ำกว่าปริญญาดรี	4.33	-	0.83*	0.96*
	ปริญญาดรี	3.51	-	-	0.13
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.38	-	-	-
ด้านปัจจัยทาง สังคมและ การเมือง	ต่ำกว่าปริญญาดรี	4.09	-	0.34*	0.55*
	ปริญญาดรี	3.75	-	-	0.21*
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.53	-	-	-

ตารางที่ 41 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ด้านการแสวงหา ประสบการณ์ ใหม่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.78	-	-0.01	0.07
	ปริญญาตรี	3.79	-	-	0.08
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	-	-	-
การมีเครือข่าย คนรู้จัก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.47	-	-0.01	-0.11
	ปริญญาตรี	3.48	-	-	-0.10*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.58	-	-	-
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.96	-	0.26*	0.35*
	ปริญญาตรี	3.70	-	-	0.09
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.61	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 41 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ถูกดึงดูดด้วยปัจจัยด้านระดับค่าจ้างสูงน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ถูกดึงดูดด้วยปัจจัยด้านการขาดกำลังคนมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ถูกดึงดูดด้วยปัจจัยด้านปัจจัยทางสังคมและการเมืองมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีถูกดึงดูดด้วยปัจจัยด้านปัจจัยทางสังคมและการเมืองมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีถูกดึงดูดด้วยปัจจัยการมีเครือข่ายคนรู้จักมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ถูกดึงดูดโดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลึกตัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยผลึกตัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านอัตราการว่างงานสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	21.48	10.74	7.52	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	558.68	1.43		
	รวม	393	580.16			
ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.78	4.89	5.48	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	348.90	0.89		
	รวม	393	358.68			

ปัจจัยผลึกตัน จากตารางที่ 42 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลึกตันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยผลึกตัน ด้านอัตราการว่างงานสูง และด้านระดับค่าจ้างต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลึกตัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ใช้สถิติทดสอบ Welch

ปัจจัยผลึกตัน	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	5.92	2.00	93.20	0.00*
ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	18.03	2.00	101.52	0.00*
ด้านความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง	10.26	2.00	112.53	0.00*
รวม	16.44	2.00	112.74	0.00*

ปัจจัยผลึกตัน จากตารางที่ 43 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลึกตันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดังต่อไปนี้โดยรวม ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ด้านความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 44 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยผลักดัน		$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาดรี	ปริญญาดรี	สูงกว่า ปริญญาดรี
ด้านอัตราการ ว่างงานสูง	ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.83	-	0.51*	0.89*
	ปริญญาดรี	3.32	-	-	0.38*
	สูงกว่าปริญญาดรี	2.94	-	-	-
ด้านระดับค่าจ้าง ต่ำ	ต่ำกว่าปริญญาดรี	4.01	-	0.30*	0.58*
	ปริญญาดรี	3.72	-	-	0.28*
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.44	-	-	-
ด้านโอกาส ก้าวหน้าใน อาชีพต่ำ	ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.90	-	0.16*	0.47*
	ปริญญาดรี	3.73	-	-	0.31*
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.43	-	-	-
ด้านนโยบาย กำลังคน ไม่เหมาะสม	ต่ำกว่าปริญญาดรี	4.22	-	0.65*	0.86*
	ปริญญาดรี	3.57	-	-	0.21*
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.36	-	-	-
ความเบื่อหน่าย ปัญหาสังคมและ การเมือง	ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.90	-	0.29*	0.56*
	ปริญญาดรี	3.61	-	-	0.27*
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.34	-	-	-
รวม	ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.97	-	0.38*	0.67*
	ปริญญาดรี	3.59	-	-	0.29*
	สูงกว่าปริญญาดรี	3.30	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 44 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาดรี ถูกผลักดันด้วยปัจจัยรายด้านทุกด้านมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาดรี และระดับสูงกว่าปริญญาดรี ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาดรี ถูกผลักดันด้วยปัจจัยรายด้านทุกด้านมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาดรี ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2) ประเทศที่สำเร็จการศึกษา

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา

	ประเทศไทย (N=340)		ประเทศญี่ปุ่นหรือ อื่น ๆ (N=54)		สถิติ ทดสอบ
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	T-test
ปัจจัยดึงดูด					
1. ด้านระดับค่าจ้างสูง	3.76	0.78	3.56	1.02	0.18*
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	3.99	0.68	3.93	0.87	0.65*
3. ด้านการขาดกำลังคน	3.59	1.08	3.41	1.12	0.26
4. ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	3.76	0.73	3.61	0.83	0.22*
5. ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	3.78	0.63	3.79	0.65	0.89
6. ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	3.50	1.18	3.61	1.30	0.55
รวม	3.73	0.66	3.64	0.78	0.41
ปัจจัยผลักดัน					
1. ด้านอัตราการว่างงานสูง	3.36	1.18	2.90	1.34	0.01
2. ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	3.76	0.90	3.22	1.20	0.00*
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	3.73	0.88	3.35	0.86	0.01
4. ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	3.63	0.98	3.31	1.06	0.03
5. ด้านความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง	3.61	0.88	3.39	0.89	0.10
รวม	3.62	0.84	3.23	0.97	0.00

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 39 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยที่ สำเร็จการศึกษาจากประเทศไทยกับแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากประเทศญี่ปุ่นหรือประเทศ อื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแรงงานไทยที่มีสำเร็จการศึกษาจากประเทศไทย กับแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากประเทศญี่ปุ่นหรือประเทศอื่นๆ มีความแตกต่างกันในปัจจัย ดึงดูดในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้นด้านการขาดกำลังคน และด้านการ แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ที่ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยผลักดัน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยที่สำเร็จการศึกษาจากประเทศไทยกับแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากประเทศญี่ปุ่นหรือประเทศอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแรงงานไทยที่สำเร็จการศึกษาจากประเทศไทยกับแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากประเทศญี่ปุ่นหรือประเทศอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านด้านระดับค่าจ้างต่ำเท่านั้น

4.3) ความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยดึงดูด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านระดับค่าจ้างสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	7.67	2.56	3.87	0.01*
	ภายในกลุ่ม	390	257.91	0.66		
	รวม	393	265.58			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.31	0.44	0.85	0.46
	ภายในกลุ่ม	390	198.50	0.51		
	รวม	393	199.81			
ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	3	13.08	4.36	8.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	390	207.83	0.53		
	รวม	393	220.91			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	7.31	2.44	5.41	0.00*
	ภายในกลุ่ม	390	175.58	0.45		
	รวม	393	182.89			

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 46 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่าความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม ด้านระดับค่าจ้างสูงและด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ Welch

ปัจจัยดึงดูด	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านการขาดกำลังคน	2.35	3	51.67	0.08*
ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	5.22	3	49.84	0.00*
ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	3.50	3	50.78	0.02*

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 47 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่าความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดด้านการขาดกำลังคน ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่และด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 48 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{x}$	ภาษาอังกฤษ	ภาษาญี่ปุ่น	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น
ด้านระดับค่าจ้างสูง	ภาษาอังกฤษ	3.56	-	-0.37*	-0.15*
	ภาษาญี่ปุ่น	3.94	-	-	0.22*
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.71	-	-	-
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	ภาษาอังกฤษ	3.97	-	-0.03	0.03
	ภาษาญี่ปุ่น	4.05	-	-	0.12
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.94	-	-	-
ด้านการขาดกำลังคน	ภาษาอังกฤษ	3.45	-	-0.34	-0.03
	ภาษาญี่ปุ่น	3.79	-	-	0.31
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.48	-	-	-

ตารางที่ 48 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{x}$	ภาษาอังกฤษ	ภาษาญี่ปุ่น	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น
ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	ภาษาอังกฤษ	3.59	-	-0.44*	-0.06
	ภาษาญี่ปุ่น	4.03	-	-	0.38*
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.65	-	-	-
	ภาษาญี่ปุ่น				
ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	ภาษาอังกฤษ	3.60	-	-0.36*	-0.19*
	ภาษาญี่ปุ่น	3.95	-	-	0.16
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.79	-	-	-
	ภาษาญี่ปุ่น				
การมีเครือข่ายคนรู้จัก	ภาษาอังกฤษ	3.21	-	-0.46*	-0.41*
	ภาษาญี่ปุ่น	3.66	-	-	0.05
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.61	-	-	-
	ภาษาญี่ปุ่น				
รวม	ภาษาอังกฤษ	3.55	-	-0.35*	-0.14
	ภาษาญี่ปุ่น	3.90	-	-	0.20*
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.70	-	-	-
	ภาษาญี่ปุ่น				

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 48 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ภาษาอังกฤษ ถูกดึงดูดน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวมและด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง และการมีเครือข่ายคนรู้จัก พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น ถูกดึงดูดมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้เฉพาะภาษาอังกฤษ ในด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ และการมีเครือข่ายคนรู้จัก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น ถูกดึงดูดน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้เฉพาะภาษาญี่ปุ่น ในภาพรวมและด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมืองที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยหลักต้น ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยหลักต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านอัตราการว่างงานสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	35.5	17.77	12.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	544.63	1.39		
	รวม	393	580.16			
ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.43	4.22	4.71	0.01*
	ภายในกลุ่ม	391	350.25	0.90		
	รวม	393	358.68			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.07	4.54	5.84	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	302.94	0.78		
	รวม	393	312.01			
ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	21.73	10.86	11.13	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	381.67	0.98		
	รวม	393	403.40			
ความเปื้อนภัยปัญหาสังคมและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	2	16.52	8.26	10.61	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	304.43	0.78		
	รวม	393	320.95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	16.69	8.35	11.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	280.91	0.72		
	รวม	393	297.61			

ปัจจัยหลักต้น จากตารางที่ 49 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยหลักต้นกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่าความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยหลักต้น ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 50 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยผลักดัน		$\bar{x}$	ภาษาอังกฤษ	ภาษาญี่ปุ่น	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น
ด้านอัตรา การว่างงานสูง	ภาษาอังกฤษ	2.99	-	0.78*	-0.21
	ภาษาญี่ปุ่น	3.77	-	-	0.57*
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.20	-	-	-
ด้านระดับค่าจ้าง ต่ำ	ภาษาอังกฤษ	3.49	-	-0.39*	-0.22
	ภาษาญี่ปุ่น	3.87	-	-	0.17
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.70	-	-	-
ด้านโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพ ต่ำ	ภาษาอังกฤษ	3.50	-	-0.40*	-0.16
	ภาษาญี่ปุ่น	3.91	-	-	0.25*
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.67	-	-	-
ด้านนโยบาย กำลังคน ไม่เหมาะสม	ภาษาอังกฤษ	3.30	-	0.63*	-0.29*
	ภาษาญี่ปุ่น	3.93	-	-	0.34*
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.59	-	-	-
ความเบื่อหน่าย ปัญหาสังคมและ การเมือง	ภาษาอังกฤษ	3.34	-	-0.55*	-0.22*
	ภาษาญี่ปุ่น	3.88	-	-	0.33*
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.56	-	-	-
รวม	ภาษาอังกฤษ	3.33	-	-0.55*	-0.22*
	ภาษาญี่ปุ่น	3.87	-	-	0.33*
	ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น	3.54	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 50 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ภาษาอังกฤษ ถูกผลักดันน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวมและด้านระดับค่าจ้างต่ำ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง แต่ถูกผลักดันมากกว่าในด้านอื่นๆ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น ถูกผลักดันน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้เฉพาะภาษาญี่ปุ่น ในภาพรวมและด้านอัตราการว่างงานสูง ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมืองที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น ถูกผลักดันน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้เฉพาะภาษาอังกฤษ ในภาพรวมและด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมืองที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5) อาชีพ

ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยดึงดูด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการขาดกำลังคน	ระหว่างกลุ่ม	4	52.37	13.09	12.27	0.00*
	ภายในกลุ่ม	389	415.01	1.07		
	รวม	393	467.38			
ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	4	16.63	4.16	7.92	0.00*
	ภายในกลุ่ม	389	204.27	0.53		
	รวม	393	220.91			
ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	ระหว่างกลุ่ม	4	4.15	1.04	0.72	0.58
	ภายในกลุ่ม	389	562.35	1.45		
	รวม	393	566.50			

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 51 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ พบว่าอาชีพที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูด ในด้านการขาดกำลังคน และด้านปัจจัยทางสังคมและการเมืองที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพใช้สถิติทดสอบ Welch

ปัจจัยดึงดูด	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านระดับค่าจ้างสูง	3.71	4	123.67	0.01*
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	1.78	4	122.23	0.14
การแสวงหาประสบการณ์ใหม่	3.67	4	121.63	0.01*
รวม	5.46	4	122.86	0.00*

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 52 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ พบว่าอาชีพที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดโดยรวมและด้านระดับค่าจ้างสูง การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 53 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{x}$	แรงงานฝีมือ/ ผู้ชำนาญการ	ผู้ที่ทำงานกับ บริษัทในสาขา ต่างประเทศ	ผู้ที่มีความรู้ด้าน มนุษยศาสตร์/ กิจการต่างประเทศ	วิศวกร	อื่น ๆ
ด้านระดับ ค่าจ้างสูง	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	4.04	-	0.43	0.35	0.34*	0.58*
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาตปท.	3.60	-	-	-0.08	-0.09	0.14
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.69	-	-	-	-0.01	0.23
	วิศวกร	3.70	-	-	-	-	0.23
	อื่นๆ	3.47	-	-	-	-	-
ด้านการขาด กำลังคน	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	4.21	-	0.73*	0.47*	0.87*	1.08*
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาตปท.	3.49	-	-	-0.26	0.14	0.35
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.75	-	-	-	0.40*	0.61*
	วิศวกร	3.35	-	-	-	-	0.21
	อื่นๆ	3.14	-	-	-	-	-
ด้านปัจจัยทาง สังคมและ การเมือง	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	4.10	-	0.34*	0.32*	0.49*	0.62*
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาตปท.	3.77	-	-	-0.01	0.15	0.28
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.78	-	-	-	0.17	0.29
	วิศวกร	3.61	-	-	-	-	0.12
	อื่นๆ	3.49	-	-	-	-	-

ตารางที่ 53 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{x}$	แรงงานฝีมือ/ ผู้ชำนาญการ	ผู้ที่ทำงานกับ บริษัทในสาขา ต่างประเทศ	ผู้ที่มีความรู้ด้าน มนุษยศาสตร์/ กิจการต่างประเทศ	วิศวกร	อื่นๆ
ด้านการ แสวงหา ประสบการณ์ ใหม่	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	4.01	-	0.26	0.12	0.32*	0.37
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาตปท.	3.75	-	-	-0.14	0.07	0.11
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.89	-	-	-	0.20	0.25
	วิศวกร	3.69	-	-	-	-	0.05
	อื่นๆ	3.64	-	-	-	-	-
รวม	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	4.03	-	0.35	0.28	0.41*	0.55*
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาตปท.	3.68	-	-	-0.07	0.05	0.19
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.75	-	-	-	0.13	0.27
	วิศวกร	3.62	-	-	-	-	0.14
	อื่นๆ	3.48	-	-	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 53 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเป็นแรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการถูกดึงดูดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเป็นวิศวกร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวม ด้านระดับค่าจ้างสูงและด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเป็นแรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการถูกดึงดูดมากกว่า ทุกอาชีพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านการศึกษาค่าจ้างคนและด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเป็นแรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการถูกดึงดูดมากกว่า อาชีพอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวม

ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลึกตัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยผลึกตัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านอัตราการว่างงานสูง	ระหว่างกลุ่ม	4	64.05	16.01	12.07	0.00*
	ภายในกลุ่ม	389	516.12	1.33		
	รวม	393	580.16			
ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	4	30.10	7.53	8.91	0.00*
	ภายในกลุ่ม	389	328.57	0.84		
	รวม	393	358.68			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	4	23.99	6.00	8.08	0.00*
	ภายในกลุ่ม	389	288.02	0.74		
	รวม	393	312.01			
ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	4	35.70	8.93	9.44	0.00*
	ภายในกลุ่ม	389	367.70	0.95		
	รวม	393	403.40			
ความเปื้อนหน้าปัญหาสังคมและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	4	26.17	6.54	8.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	389	294.79	0.76		
	รวม	393	320.95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	32.46	8.11	11.87	0.00*
	ภายในกลุ่ม	391	265.15	0.68		
	รวม	393	297.60			

ปัจจัยผลึกตัน จากตารางที่ 54 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลึกตันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ พบว่าแรงงานที่มีอาชีพที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยผลึกตัน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 55 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{x}$	แรงงานฝีมือ/ ผู้ชำนาญการ	ผู้ที่ทำงานกับ บริษัทในสาขา ต่างประเทศ	ผู้ที่มีความรู้ด้าน มนุษยศาสตร์/ กิจการต่างประเทศ	วิศวกร	อื่นๆ
ด้านอัตราการ ว่างงานสูง	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	4.04	-	1.08*	0.89*	1.03*	0.74*
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาตปท.	3.60	-	-	-0.20	-0.05	-0.34
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.69	-	-	-	0.14	-0.15
	วิศวกร	3.70	-	-	-	-	-0.29
	อื่นๆ	3.47	-	-	-	-	-
ด้านระดับ ค่าจ้างต่ำ	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	4.21	-	0.57*	0.43*	0.62*	0.89*
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาตปท.	3.49	-	-	-0.14	0.05	0.32
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.75	-	-	-	0.19	0.46*
	วิศวกร	3.35	-	-	-	-	0.27
	อื่นๆ	3.14	-	-	-	-	-
ด้านโอกาส ก้าวหน้า ในอาชีพต่ำ	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	4.10	-	0.55*	0.25	0.60*	0.63*
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาตปท.	3.77	-	-	-0.29	0.05	0.11
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.78	-	-	-	0.35*	0.40*
	วิศวกร	3.61	-	-	-	-	0.05
	อื่นๆ	3.49	-	-	-	-	-

ตารางที่ 55 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{x}$	แรงงานฝีมือ/ ผู้ชำนาญการ	ผู้ที่ทำงานกับ บริษัทในสาขา ต่างประเทศ	ผู้ที่มีความรู้ด้าน มนุษยศาสตร์/ กิจการต่างประเทศ	วิศวกร	อื่นๆ
ด้านนโยบาย กำลัง ไม่เหมาะสม	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	3.86	-	0.70*	0.46*	0.77*	0.76*
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาทปท.	3.59	-	-	-0.24	0.07	0.06
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.46	-	-	-	0.31	0.30
	วิศวกร	3.22	-	-	-	-	-0.01
	อื่นๆ	2.91	-	-	-	-	-
ด้านความเปื้อน หน้ายปัญหา สังคมและ การเมือง	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	3.24	-	0.68*	0.22	0.62*	0.52*
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาทปท.	3.36	-	-	-0.46*	0.05	0.16
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.49	-	-	-	0.40	0.31
	วิศวกร	3.47	-	-	-	-	-0.09
	อื่นๆ	3.41	-	-	-	-	-
รวม	แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ	3.47	-	0.72*	0.45*	0.73*	0.71*
	ผู้ที่ทำงานกับบริษัทในสาขาทปท.	3.21	-	-	-0.27	0.01	-0.01
	ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการตปท.	3.62	-	-	-	0.27	0.26
	วิศวกร	3.45	-	-	-	-	-0.01
	อื่นๆ	3.28	-	-	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 55 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเป็นแรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการถูกดึงดูดมากกว่าทุกกลุ่มอาชีพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวม และทุกรายด้านย่อย

6) ประสพการณ์การไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 56 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสพการณ์การไปทำงานต่างประเทศ

	มี (N=178)		ไม่มี (N=216)		สถิติ ทดสอบ
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	T-test
ปัจจัยดึงดูด					
1. ด้านระดับค่าจ้างสูง	3.72	0.67	3.73	0.93	0.96*
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	3.89	0.69	4.05	0.73	0.03
3. ด้านการขาดกำลังคน	3.33	0.97	3.74	1.15	0.00*
4. ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	3.61	0.68	3.83	0.79	0.00
5. ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	3.69	0.57	3.85	0.68	0.01*
6. ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	3.44	1.06	3.56	1.30	0.33*
รวม	3.61	0.57	3.78	0.76	0.01*
ปัจจัยผลักดัน					
1. ด้านอัตราการว่างงานสูง	3.17	1.07	3.38	1.32	0.10*
2. ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	3.65	0.86	3.71	1.03	0.58*
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	3.60	0.78	3.75	0.97	0.08*
4. ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	3.54	0.90	3.62	1.10	0.41*
5. ด้านความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง	3.53	0.81	3.62	0.97	0.30*
รวม	3.50	0.75	3.62	0.96	0.18*

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามประสพการณ์การไปทำงานต่างประเทศ โดยภาพรวมพบความแตกต่างระหว่าง แรงงานไทยที่มีและไม่มีประสพการณ์การไปทำงานต่างประเทศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแรงงานไทยที่มีและไม่มีประสพการณ์การไป ทำงานต่างประเทศ มีความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูงและด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ที่ไม่พบความ แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยผลักดัน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ พบความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยที่มีและไม่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7) รายได้

7.1) รายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ Welch

ปัจจัยดึงดูด	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านระดับค่าจ้างสูง	1.08	3	135.89	0.36
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	0.24	3	137.29	0.87
ด้านการขาดกำลังคน	2.89	3	140.79	0.04*
ปัจจัยทางสังคมและการเมือง	2.89	3	139.65	0.04*
ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	2.26	3	135.54	0.08
ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	0.15	3	144.97	0.93
รวม	1.39	3	143.27	0.25

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 57 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่ารายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดด้านการขาดกำลังคน และปัจจัยทางสังคมและการเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 58 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{X}$	ไม่เกิน 10,000 บ.	10,001- 20,000 บ.	20,001- 40,000 บ.	40,001 บ. ขึ้นไป
ด้านการขาด กำลังคน	ไม่เกิน 10,000 บ.	3.59	-	-0.25	0.03	0.23
	10,001-20,000 บ.	3.46	-	-	0.28	0.48*
	20,001-40,000 บ.	3.22	-	-	-	0.20
	40,001 บ. ขึ้นไป	2.91	-	-	-	-
ด้านปัจจัยทาง สังคมและ การเมือง	ไม่เกิน 10,000 บ.	3.87	-	-0.25	-0.00	0.10
	10,001-20,000 บ.	3.67	-	-	0.24	0.35*
	20,001-40,000 บ.	3.49	-	-	-	0.10
	40,001 บ. ขึ้นไป	3.47	-	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 58 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 10,001-20,000 บาท ถูกดึงดูดจากปัจจัยด้านการขาดกำลังคนและด้านปัจจัยทางสังคมและการเมืองมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 40,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยผลักดัน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.97	2.32	2.58	0.06
	ภายในกลุ่ม	390	351.70	0.90		
	รวม	393	358.68			
ด้านโอกาสก้าวหน้าใน อาชีพต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.78	0.93	1.16	0.32
	ภายในกลุ่ม	390	309.23	0.79		
	รวม	393	312.01			

ตารางที่ 59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลึกตัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA (ต่อ)

ปัจจัยผลึกตัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความเปื้อนหายปัญหาสังคมและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	3	5.90	1.97	2.44	0.06
	ภายในกลุ่ม	390	315.05	0.81		
	รวม	393	320.95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.58	2.19	2.93	0.03*
	ภายในกลุ่ม	390	291.03	0.75		
	รวม	393	297.60			

ปัจจัยผลึกตัน จากตารางที่ 59 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลึกตันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่ารายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยผลึกตัน ในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ไม่พบความแตกต่างในรายด้าน

ตารางที่ 60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลึกตัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ Welch

ปัจจัยดึงดูด	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านอัตราการว่างงานสูง	4.02	3	139.95	0.01*
ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	3.39	3	150.50	0.02*

ปัจจัยผลึกตัน จากตารางที่ 60 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลึกตันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่ารายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยผลึกตัน ในด้านอัตราการว่างงานสูง ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 61 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{X}$	ไม่เกิน 10,000 บ.	10,001- 20,000 บ.	20,001- 40,000 บ.	40,001 บ. ขึ้นไป
ด้านอัตราการ ว่างงานสูง	ไม่เกิน 10,000 บ.	3.59	-	0.13	0.37	0.68*
	10,001-20,000 บ.	3.46	-	-	0.24	0.55
	20,001-40,000 บ.	3.22	-	-	-	0.31
	40,001 บ. ขึ้นไป	2.91	-	-	-	-
ด้านนโยบาย กำลังคน ไม่เหมาะสม	ไม่เกิน 10,000 บ.	3.87	-	0.20	0.38*	0.40
	10,001-20,000 บ.	3.67	-	-	0.18	0.20
	20,001-40,000 บ.	3.49	-	-	-	0.02
	40,001 บ. ขึ้นไป	3.47	-	-	-	-
รวม	ไม่เกิน 10,000 บ.	3.76	-	0.06	0.26	0.40*
	10,001-20,000 บ.	3.69	-	-	0.19	0.33*
	20,001-40,000 บ.	3.50	-	-	-	0.14
	40,001 บ. ขึ้นไป	3.36	-	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 58 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 10,001-20,000 บาท ถูกผลักดันจากปัจจัยโดยรวมและด้านอัตราการว่างงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 40,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7.2) รายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยดึงดูด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านระดับค่าจ้างสูง	ระหว่างกลุ่ม	4	2.12	0.53	0.78	0.54
	ภายในกลุ่ม	389	263.46	0.68		
	รวม	393	265.58			

ตารางที่ 62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	4	3.23	0.81	1.44	0.22
	ภายในกลุ่ม	389	217.68	0.56		
	รวม	393	220.91			
ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	ระหว่างกลุ่ม	4	17.78	4.44	3.15	0.01*
	ภายในกลุ่ม	389	548.72	1.41		
	รวม	393	566.50			

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 62 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่าอาชีพที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูด ในด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 63 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยดึงดูด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ Welch

ปัจจัยดึงดูด	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	1.58	4	114.13	0.19
ด้านการขาดกำลังคน	0.82	4	117.64	0.51
ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	0.98	4	116.73	0.42
รวม	2.01	4	121.05	0.10

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 63 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่ารายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูดโดยรวม และด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง ด้านการขาดกำลังคน และด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 64 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{X}$	ไม่เกิน 45,000 บ.	45,001- 60,000 บ.	60,001- 75,000 บ.	75,001 บ. ขึ้นไป
ด้านการมี เครือข่ายคนรู้จัก	ไม่เกิน 45,000 บ.	3.52	-	-0.48*	-0.50*	-0.52*
	45,001-60,000 บ.	3.18	-	-	-0.02	-0.03
	60,001-75,000 บ.	3.26	-	-	-	-0.02
	75,001 บ. ขึ้นไป	3.42	-	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 64 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นไม่เกิน 45,000 บาท ถูกดึงดูดจากปัจจัยด้านการมีเครือข่ายคนรู้จักมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 75,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ ANOVA

ปัจจัยผลักดัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านอัตราการว่างงานสูง	ระหว่างกลุ่ม	4	21.21	5.30	3.69	0.01*
	ภายในกลุ่ม	389	558.96	1.44		
	รวม	393	580.16			
ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	ระหว่างกลุ่ม	4	6.41	1.60	1.77	0.13
	ภายในกลุ่ม	389	352.27	0.91		
	รวม	393	358.68			
ด้านนโยบายกำลังคน ไม่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	4	10.38	2.59	2.57	0.04*
	ภายในกลุ่ม	389	393.02	1.01		
	รวม	393	403.40			

ปัจจัยผลักดัน จากตารางที่ 59 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่ารายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยผลักดัน ในด้านอัตราการว่างงานสูง และด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ใช้สถิติทดสอบ Welch

ปัจจัยดึงดูด	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านโอกาสหน้าในอาชีพค้า	6.23	4	120.27	0.00*
ด้านความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง	2.09	4	123.18	0.09
รวม	4.62	4	121.21	0.00*

ปัจจัยผลักดัน จากตารางที่ 66 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่ารายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันในปัจจัยผลักดัน ในด้านรวม และด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 67 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{X}$	ไม่เกิน 45,000 บ.	45,001-60,000 บ.	60,001-75,000 บ.	75,001 บ. ขึ้นไป
ด้านอัตราการว่างงานสูง	ไม่เกิน 45,000 บ.	3.23	-	-0.29	-0.07	0.73*
	45,001-60,000 บ.	3.53	-	-	0.22	0.35
	60,001-75,000 บ.	3.30	-	-	-	0.12
	75,001 บ. ขึ้นไป	3.18	-	-	-	-
ด้านโอกาสหน้าในอาชีพค้า	ไม่เกิน 45,000 บ.	3.50	-	-0.33	-0.19	0.74*
	45,001-60,000 บ.	3.83	-	-	0.14	0.05
	60,001-75,000 บ.	3.69	-	-	-	-0.09
	75,001 บ. ขึ้นไป	3.79	-	-	-	-

ตารางที่ 67 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูด		$\bar{X}$	ไม่เกิน 45,000 บ.	45,001- 60,000 บ.	60,001- 75,000 บ.	75,001 บ. ขึ้นไป
ด้านนโยบาย กำลังคนไม่ เหมาะสม	ไม่เกิน 45,000 บ.	3.58	-	-0.07	-0.08	0.64*
	45,001-60,000 บ.	3.65	-	-	-0.01	0.06
	60,001-75,000 บ.	3.66	-	-	-	0.07
	75,001 บ. ขึ้นไป	3.59	-	-	-	-
รวม	ไม่เกิน 45,000 บ.	3.50	-	-0.18	-0.07	0.50*
	45,001-60,000 บ.	3.68	-	-	0.11	0.09
	60,001-75,000 บ.	3.57	-	-	-	0.03
	75,001 บ. ขึ้นไป	3.60	-	-	-	-

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จากตารางที่ 67 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นไม่เกิน 45,000 บาท ถูกผลักดันจากปัจจัยโดยรวมและด้านอัตราการว่างงานสูง ด้านโอกาสหน้าในอาชีพต่ำ และด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 75,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8) ภาระหนี้สิน

ตารางที่ 68 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามการมีภาระหนี้สิน

	มี (N=208)		ไม่มี (N=186)		สถิติ ทดสอบ T-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ปัจจัยดึงดูด					
1. ด้านระดับค่าจ้างสูง	3.99	0.75	3.49	0.81	0.00
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	4.11	0.68	3.86	0.72	0.00
3. ด้านการขาดกำลังคน	3.84	1.09	3.30	1.03	0.00
4. ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	3.94	0.78	3.55	0.68	0.00
5. ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	3.89	0.68	3.68	0.58	0.01
6. ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	3.68	1.18	3.34	1.20	0.05
รวม	3.91	0.66	3.53	0.65	0.00

ตารางที่ 68 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามการมีภาระหนี้สิน (ต่อ)

	มี (N=208)		ไม่มี (N=186)		สถิติ ทดสอบ
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	T-test
ปัจจัยผลักดัน					
1. ด้านอัตราการว่างงานสูง	3.65	1.14	2.96	1.19	0.00
2. ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	4.03	0.84	3.37	0.94	0.00
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	3.93	0.84	3.46	0.88	0.00
4. ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	3.97	0.92	3.25	0.97	0.00
5. ด้านความเปื้อน่ายปัญหาสังคมและการเมือง	3.87	0.82	3.32	0.90	0.00
รวม	3.89	0.77	3.27	0.85	0.00

จากตารางที่ 68 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามการมีภาระหนี้สิน ไม่พบความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยที่มีและไม่มีการมีหนี้สิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยภาพรวมทั้งปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน และรายด้านทุกด้าน

9) การมีเครดิตหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 69 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามการมีเครดิตหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น

	มี (N=179)		ไม่มี (N=215)		สถิติ ทดสอบ
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	T-test
ปัจจัยดึงดูด					
1. ด้านระดับค่าจ้างสูง	3.71	0.80	3.74	0.84	0.74
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง	3.97	0.74	3.98	0.69	0.84
3. ด้านการขาดกำลังคน	3.62	1.06	3.50	1.11	0.27
4. ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง	3.74	0.70	3.72	0.79	0.78*
5. ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่	3.81	0.60	3.74	0.67	0.27*
6. ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก	3.81	0.97	3.25	1.31	0.00*
รวม	3.77	0.64	3.65	0.72	0.08

ตารางที่ 69 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามการมีเครือข่ายหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น (ต่อ)

	มี (N=179)		ไม่มี (N=215)		สถิติ ทดสอบ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	T-test
ปัจจัยผลักดัน					
1. ด้านอัตราการว่างงานสูง	3.41	1.20	3.18	1.22	0.07
2. ด้านระดับค่าจ้างต่ำ	3.70	0.96	3.67	0.95	0.74
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ	3.71	0.89	3.66	0.90	0.64
4. ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม	3.70	0.97	3.49	1.04	0.04
5. ด้านความเปราะบางปัญหาสังคมและการเมือง	3.66	0.85	3.51	0.94	0.10
รวม	3.64	0.86	3.50	0.88	0.13

ปัจจัยดึงดูด จากตารางที่ 69 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกการมีเครือข่ายหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างระหว่าง แรงงานไทยที่มีเครือข่ายหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่นกับแรงงานไทยที่ไม่มีเครือข่ายหรือคน รู้จักทำงานในประเทศญี่ปุ่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแรงงานไทยที่มีเครือข่ายหรือคนรู้จักในประเทศ ญี่ปุ่นกับแรงงานไทยที่ไม่มีเครือข่ายหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น มีความแตกต่างกันในปัจจัย ดึงดูดด้านส่วนบุคคลและด้านการเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และไม่พบความแตกต่าง กันในปัจจัยดึงดูดด้านอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยผลักดัน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยผลักดันกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกการมี เครือข่ายหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง ระหว่างแรงงานไทยที่มีเครือข่ายหรือคนรู้จักทำงานในประเทศญี่ปุ่นกับแรงงานไทยที่ไม่มีเครือ ข่ายหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทสรุป

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ รายได้ ภาระหนี้สิน และการมี เครือข่าย/คนรู้จักทำงานในประเทศญี่ปุ่น ผลการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 179 คน หรือร้อยละ 45.4 และเป็นเพศหญิง 215 คน หรือร้อยละ 54.6 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 34 คน หรือร้อยละ 11.4 มีอายุในช่วง 26-35 ปี มีจำนวน 309 คน หรือร้อยละ 78.4 มีอายุในช่วง 36 ปีขึ้นไป มีจำนวน 40 คน หรือร้อยละ 10.2 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-35 ปี รองลงมาคือช่วงไม่เกิน 25 ปี มีช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด มีจำนวน 284 คน หรือร้อยละ 72.1 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันหรือหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อยู่ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1-3 คน รองลงมาคือมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 0 คน 3 คนขึ้นไป ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 270 คน หรือร้อยละ 68.5 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา/ปวส. มัธยมศึกษา/ปวช. ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา จากประเทศไทย มีจำนวน 340 คน หรือร้อยละ 86.3 รองลงมาคือประเทศญี่ปุ่น และประเทศอื่นๆ ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่นมีจำนวน 160 คน หรือร้อยละ 40.6 รองลงมาคือ ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น และภาษาอื่นๆ ตามลำดับ

อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพวิศวกร มีจำนวน 178 คน หรือร้อยละ 45.2 รองลงมาคือ แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ มีจำนวน 79 คน หรือร้อยละ 20.1 ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการต่างประเทศ อาชีพอื่นๆ ตามลำดับ

ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวน 216 คน หรือร้อยละ 54.8 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวน 178 คน หรือร้อยละ 45.2

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 20,001-40,000 บาท มีจำนวน 184 คน หรือร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ 10,001-20,000 บาท มากกว่า 40,001 บาท และไม่เกิน 10,000 บาท ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 45,001-60,000 บาท มีจำนวน 122 คน หรือร้อยละ 28.4 60,001-75,000 บาท รองลงมาคือ 75,001 บาทขึ้นไป และไม่เกิน 45,000 บาท ตามลำดับ

ภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง จำนวน 208 คน หรือร้อยละ 52.8 มีภาระหนี้สินไม่เกิน 80,000 บาท มีจำนวน 186 คน หรือร้อยละ 47.3 มีหนี้สิน

การมีเครือข่าย/คนรู้จักทำงานในประเทศญี่ปุ่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น มีจำนวน จำนวน 215 คน หรือร้อยละ 54.6 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น มีจำนวน 215 คน หรือร้อยละ 45.4

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.68) จากมาตรวัด 5 ระดับ เมื่อพิจารณารายด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน พบว่าระดับปัจจัยดึงดูดในระดับสูงทุกด้าน โดยปัจจัยที่มีแรงดึงดูดมากที่สุดคือ ปัจจัยดึงดูดด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ด้านการขาดกำลังคน ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ตามลำดับ

ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.87) จากมาตรวัด 5 ระดับ เมื่อพิจารณารายด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน พบว่าระดับปัจจัยดึงดูดในระดับสูงในด้านระดับค่าจ้างต่ำ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ด้านความเบี่ยงเบนปัญหาสังคมและการเมือง และด้านอัตราการว่างงานสูงมีระดับปัจจัยผลักดันในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีระดับแรงผลักดันตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงงานที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test ในการทดสอบ

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยดึงดูด พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความแตกต่างในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยดึงดูด ในด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยผลักดัน พบว่าเพศที่แตกต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยผลักดัน ในด้านระดับค่าจ้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงงานที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ

ผลจากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันไม่พบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอายุที่แตกต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูด ในด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่

และด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัย ผลักดัน พบว่าอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยผลักดัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่3 แรงงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัย ผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขยายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test และ One-way ANOVA ในการทดสอบ

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพสมรสที่ แตกต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยดึงดูด ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยผลักดัน พบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันไม่พบความแตกต่างใน ปัจจัยผลักดันในภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันในปัจจัยผลักดันด้าน ระดับค่าจ้างต่ำและด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ พบว่าจำนวนสมาชิกใน ครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันโดย ภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในทุกรายด้านย่อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่4 แรงงานที่มีการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัย ผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขยายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test และ One-way ANOVA ในการทดสอบ

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับการศึกษา สูงสุดที่ต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูด ในด้านระดับค่าจ้างสูง ด้าน การขาดกำลังคน ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ พิจารณาปัจจัยผลักดัน พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัย ผลักดัน โดยภาพรวม และรายด้านย่อยทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาจากประเทศที่สำเร็จการศึกษา พบว่ากลุ่ม แรงงานที่จบการศึกษาจากประเทศที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างปัจจัยดึงดูด โดย ภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าประเทศที่สำเร็จการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัย ดึงดูด ในด้านระดับค่าจ้างสูงด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยผลักดัน พบว่าประเทศที่สำเร็จ การศึกษาที่ต่างกันไม่พบความแตกต่างในปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่าประเทศที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยผลักดัน ในด้านระดับ ค่าจ้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาจากความรู้ทางภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่ากลุ่มแรงงานที่มีความรู้ทางภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกันมีความแตกต่างในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการมีความรู้ทางภาษาก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูด ในด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ด้านการขาดกำลังคน ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาปัจจัยผลักดัน พบว่าการมีความรู้ทางภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกันพบความแตกต่างกันในปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวม และรายด้านย่อยทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 แรงงานที่มีอาชีพที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test และ One-way ANOVA ในการทดสอบ

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาตามอาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกันพบความแตกต่างกันในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวมและรายด้านในด้านการขาดกำลังคน ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ด้านระดับค่าจ้างสูง การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ และปัจจัยผลักดันโดยภาพรวมและรายด้านย่อยทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 6 แรงงานที่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test ในการทดสอบ

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน พบว่าแรงงานที่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศที่แตกต่างกันมีความแตกต่างในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงงานที่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ พบความแตกต่างในด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านการขาดกำลังคน ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ และปัจจัยผลักดันในรายด้านย่อยทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 7 แรงงานที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test และ One-way ANOVA ในการทดสอบ

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่ารายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันไม่พบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูดด้านการขาดกำลังคน ปัจจัยทางสังคมและการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยผลักดัน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวมและด้านอัตราการว่างงานสูง ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่ารายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันไม่พบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างในด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยผลักดัน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกันพบความแตกต่างในปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวม และด้านอัตราการว่างงานสูง ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ด้านโอกาสหน้าในอาชีพต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 8 แรงงานที่มีภาระหนี้สินที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาตามภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกันไม่พบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 9 แรงงานที่มีเครือข่ายหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่นที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test ในการทดสอบ

ผลจากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยดึงดูด พบว่าแรงงานที่มีเครือข่ายหรือคนรู้จักทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกันไม่พบความแตกต่างในปัจจัยดึงดูด โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงงานที่มีเครือข่ายหรือคนรู้จักทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกันพบความแตกต่างในด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยผลักดัน พบว่าแรงงานที่มีเครือข่ายหรือคนรู้จักทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐาน เพื่ออภิปรายไว้ดังนี้

ปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.82) จากมาตรวัด 5 ระดับ เมื่อพิจารณารายด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้านพบว่าระดับปัจจัยดึงดูดในระดับสูงทุกด้าน โดยปัจจัยที่มีแรงดึงดูดมากที่สุดคือ ปัจจัยดึงดูดด้านโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.69) ด้านระดับค่าจ้างสูง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.79) ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.64) ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.75) ด้านการขาดกำลังคน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.09) ด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.20) ตามลำดับ ขัดแย้งกับ (สุภิญญา แก่นจ้าย, 2546) ที่สรุปไว้ว่าแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษาประเทศไต้หวัน พบว่าสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจ และ (ภูเขียว จันทรมบูรณ์, 2549) ที่สรุปผลการศึกษาไว้ว่าแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีปัจจัยดึงดูดที่มีแรงดึงดูดมากที่สุดคือด้านเศรษฐกิจ ในการย้ายถิ่นเพื่อมาขายแรงงานในประเทศไทย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากทั้งสองการศึกษาข้างต้นส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างและเกษตรกรรม มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 6,000 บาทต่อเดือน ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ที่ส่วนใหญ่มีอาชีพวิศวกร มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานะโสด และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยดึงดูดที่มีแรงดึงดูดสูงสุดไม่ใช่ด้านเศรษฐกิจ จากการพิจารณารายค่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานฝีมือ ถูกแรงดึงดูดด้านระดับค่าจ้างสูงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกรและอาชีพอื่นๆ ในด้านปัจจัยผลักดัน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานฝีมือถูกผลักดันด้านอัตราการว่างงานสูงและด้านระดับค่าจ้างต่ำมากกว่าทุกอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับคอร์ราโด (Corrado, 2014) ที่สรุปไว้ว่าผู้ย้ายถิ่นที่มีทักษะต่ำหรือแรงงานไร้ฝีมือ จะอ่อนไหวและคาดหวังต่อแรงงานขั้นต่ำมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูงหรือแรงงานฝีมือ และสอดคล้องกับ (พิมลรัตน์ คำแก้ว, 2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดที่จะย้ายไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่าปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่าปัจจัยดึงดูดที่มีแรงดึงดูดสูงที่สุดคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ และด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นสูงกว่าเมื่อเทียบกับการทำงานที่ประเทศไทย แต่ประเทศญี่ปุ่นก็ได้นับชื่อว่าเป็นประเทศหนึ่งในโลกที่มีค่าครองชีพสูงเช่นกัน เมื่อพิจารณารายข้อในด้านสังคม พบว่าหัวข้อ “ประเทศญี่ปุ่นมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยใน

ชีวิตและทรัพย์สิน” เป็นหัวข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องสภาพความเป็นอยู่และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ศุภรัตน์ พินสุวรรณ. 2555) ที่กล่าวไว้ว่า กระแสของการย้ายถิ่น มักจะเป็นการย้ายถิ่นออกจากที่ที่มีสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่า เข้าสู่ที่มีสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่ดีกว่า ถ้าโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของถิ่นเดิมไม่เปิดโอกาสให้บุคคลมีสภาวะเศรษฐกิจที่ดีขึ้นได้ หรือมีสภาวะสังคมที่ไม่ดีมีอันตรายต่อการดำรงชีวิตตามความมุ่งหวังของบุคคล จะส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นไปสู่ถิ่นอื่นที่คาดว่าจะทำให้สถานภาพของตนดีขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงจุดด้านการขาดกำลังคน พบว่า ประเทศญี่ปุ่นให้โอกาสนายจ้างรับแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเป็น ปัจจัยดึงดูดด้านการเมืองที่มีแรงดึงดูดสูงที่สุด เนื่องจากปัจจุบันทางการของญี่ปุ่นทำข้อตกลง FTA กับประเทศไทยในการขยายข้อจำกัดทางด้านอาชีพให้กับแรงงานไทยเข้าไปทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งแรงงานที่เข้าไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนใหญ่มีสภาพความเป็นอยู่ดีเช่นเดียวกับพนักงานชาวญี่ปุ่นทั่วไป คือมีที่พักที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกค่อนข้างครบครัน มีสวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับค่อนข้างเป็นไปตามเกณฑ์ และไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบ แรงงานเหล่านี้มักมีการทำสัญญาการทำงาน และตระหนักในสิทธิของตน (สำนักงานแรงงาน ประเทศญี่ปุ่น) ซึ่งสอดคล้องกับเอนคาร์เนเซีย มอรอล พาจาร์; และฟรานซิสกา ฮิเมเนซ (Encarnación Moral-Pajares; and Francisca Jiménez-Jiménez. 2014) ที่สรุปไว้ว่า ความหนาแน่นของผู้ย้ายถิ่นจะแปรผันตามความยืดหยุ่นของนโยบายหรือกฎหมายที่ส่งเสริมการย้ายถิ่นของประเทศปลายทาง

ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.86) จากมาตรวัด 5 ระดับ เมื่อพิจารณารายด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน ด้านระดับค่าจ้างต่ำ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.96) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.89) ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.01) ด้านความเบียดเบียนปัญหาสังคมและการเมือง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.90) ด้านอัตราการว่างงานสูง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.22) ตามลำดับ สอดคล้องกับ (ภูเขียว จันทรสมบูรณ์. 2549) ที่กล่าวว่า ปัจจัยผลักดันที่มีแรงผลักดันมากที่สุดที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่น คือปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจ โดยมีเหตุผลคล้ายคลึงกับปัจจัยดึงดูดคือ เกิดจากความแตกต่างกันในระดับของการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างเขตเมืองและชนบท หรือเกิดจากความแตกต่างระหว่างความเจริญทางเศรษฐกิจระหว่างสองพื้นที่ จากความแตกต่างนี้ อาจเกิดจากความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเช่นเดียวกับปัจจัยดึงดูด และสอดคล้องดับการศึกษาของ (กมลพร สอนศรี. 2557) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยผลักดันสำคัญที่สุดที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานที่ประเทศไทยไม่ใช่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แต่เป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยม ด้านนโยบายกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ เนื่องจากชาวฟิลิปปินส์มีข้อได้เปรียบ

ทางด้านภาษาอังกฤษจึงทำให้มีโอกาสทำงานในต่างประเทศมากกว่า เมื่อพิจารณารายชื่อในด้านความเปื้อหนายปัญหาสังคมและการเมืองพบว่าหัวข้อ “ประเทศไทยมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่ไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน” เป็นหัวข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องสภาพความเป็นอยู่และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากที่สุดสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยดึงดูด เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน กับปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละหัวข้อได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง และการมีเครือญาติ/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น โดยมีหัวข้ออภิปรายดังนี้

เพศ พบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน ในปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านส่วนบุคคล และพบความแตกต่างในปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจ จึงสรุปได้ว่าเพศ มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไปประเทศญี่ปุ่นทั้งปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ซึ่งสอดคล้องกับคาร์ลีน แพททริก; ฮีทเธอร์ สตีเฟน; และอแมนดา ไวน์สไตน์ (Carlianne Patrick; Heather Stephens; and Amanda Weinstein. 2016) ที่สรุปว่าทัศนคติทางสังคมเกี่ยวกับบทบาทของเพศเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง และสอดคล้องกับ (สุภิญญา แก่นจ้าย. 2546) ที่สรุปไว้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ

อายุ พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน ในปัจจัยดึงดูดด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่และด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก แต่ไม่พบความแตกต่างที่ส่งผลต่อปัจจัยผลักดัน จึงสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกันพบความแตกต่างในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปประเทศญี่ปุ่นในปัจจัยดึงดูด ซึ่งสอดคล้องกับ (ภูเขียว จันทร์สมบุญ. 2549) ที่สรุปไว้ว่าปัจจัยดึงดูดพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

สถานภาพ พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ในปัจจัยดึงดูดโดยภาพรวมและทุกรายด้านย่อย แต่ไม่พบความแตกต่างที่ส่งผลต่อปัจจัยผลักดัน จึงสรุปได้ว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันพบความแตกต่างในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปประเทศญี่ปุ่นในปัจจัยดึงดูด นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ในปัจจัยดึงดูดในภาพรวมและทุกรายด้านย่อย ซึ่งสอดคล้องกับ (สุภิญญา แก่นจ้าย. 2546), (ภูเขียว จันทร์สมบุญ. 2549) และ (วรรณภา ลือภิตินันท์. 2559) ที่สรุปไว้ว่าปัจจัยดึงดูดพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ และสอดคล้องกับคาร์ลีน แพททริก; ฮีทเธอร์ สตีเฟน; และอแมนดา ไวน์สไตน์ (Carlianne Patrick; Heather Stephens; and Amanda Weinstein. 2016) ที่สรุปว่าผู้หญิงที่สมรสแล้วจะมีแรงผลักดันให้ทำงานจากภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบเช่นเดียวกับผู้ชาย

ระดับการศึกษา พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ในปัจจัยดึงดูดด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านการขาดกำลังคนและด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง และพบความแตกต่างที่ส่งผลต่อปัจจัยผลักดันโดยรวมและทุกรายด้านย่อย เมื่อจำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ในปัจจัยดึงดูดด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง และด้านปัจจัยทางสังคมและการเมืองและพบความแตกต่างในปัจจัยผลักดันด้านระดับค่าจ้างต่ำเมื่อจำแนกตามความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบความแตกต่างที่ส่งผลต่อปัจจัยดึงดูดโดยรวมและด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ด้านการขาดกำลังคน ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ และด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก และพบความแตกต่างที่ส่งผลต่อปัจจัยผลักดันโดยรวมและทุกรายด้านย่อย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสอดคล้องกับ (ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์. 2549) ที่สรุปไว้ว่าระดับการศึกษามีผลต่อปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทร์เข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งขัดแย้งกับ (สุภิญญา แก่นจ้าย. 2546) ที่กล่าวว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ เนื่องจากแรงงานทั้งที่มีระดับการศึกษาสูงและระดับการศึกษาต่ำต่างก็เชื่อว่าการไปทำงานต่างประเทศจะทำให้มีรายได้มากกว่าการทำงานที่ประเทศไทย และยังส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพภายหลังจากการทำงานต่างประเทศอีกด้วย

อาชีพ พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกัน ในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านการขาดกำลังคน ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง ด้านระดับค่าจ้างสูง ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ด้านอัตราการว่างงานสูง ด้านระดับค่าจ้างต่ำ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ความเปราะบางปัญหาสังคมและการเมือง จึงสรุปได้ว่าอาชีพมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไปประเทศญี่ปุ่นในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ซึ่งสอดคล้องกับ (ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์. 2549) ที่สรุปไว้ว่าปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน พบว่าแตกต่างกันโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ แต่ขัดแย้งกับ (วิลาสินี สัตยราชา. 2555) ที่สรุปไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ ไม่มีความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนหลังเปิดเสรีการค้า และขัดแย้งกับ (ศุमारิน จิตนากรณ์. 2553) ที่ว่าตำแหน่งงานในต่างประเทศไม่มีความสัมพันธ์กับการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

การมีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศที่แตกต่างกัน ในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันโดยรวมและรายย่อยทุกด้าน จึงสรุปได้ว่า การมีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไปประเทศญี่ปุ่นในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ซึ่งสอดคล้องกับ (ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์. 2549) ที่สรุปไว้ว่า ปัจจัยผลักดันโดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน เมื่อ

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการมีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ แต่ขัดแย้งกับ (สุภิญญา แก่นจ้าย. 2546) ที่สรุปว่าการมีประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ

รายได้ พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน ในปัจจัยดึงดูดด้านการขาดกำลังคน ปัจจัยทางสังคม และการเมือง และปัจจัยผลักดันโดยรวมและด้านอัตราการว่างงานสูง ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน ในปัจจัยดึงดูดด้านการมีเครือข่ายคนรู้จัก จึงสรุปได้ว่ารายได้ มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไปประเทศญี่ปุ่นในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ซึ่งสอดคล้องกับ (ศุมาริน จิตนากรณ์. 2553) ที่สรุปไว้ว่ารายได้เดิมก่อนการเดินทางไปทำงานต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี และสอดคล้องกับ (พิมลรัตน์ คำแก้ว. 2556) ที่สรุปว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนจากประเทศต้นทางและประเทศปลายทางมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ รวมถึงสอดคล้องกับเฮนเดล; และคาแกน (Hendel; and Kagan. 2011) ที่ให้เหตุผลหลักของการย้ายถิ่นของพยาบาลและนักศึกษาพยาบาลชาวอิสราเอล คือ ความต้องการเงินเดือนที่สูงกว่าที่เดิม และสอดคล้องกับเอนคาร์เนเซีย มอรอล พาการ์; และฟรานซิสกา อีเมเนส อีเมเนส (Encarnación Moral-Pajares; and Francisca Jiménez-Jiménez. 2014) ที่สรุปไว้ว่าการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศมีนัยสำคัญและเกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับค่าจ้างที่แตกต่างกันระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

การมีภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินที่แตกต่างกัน ทั้งในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันโดยรวมและรายด้าน จึงสรุปได้ว่าการมีภาระหนี้สินก่อนการเดินทางที่แตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปประเทศญี่ปุ่นในปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ซึ่งขัดแย้งกับ (สุภิญญา แก่นจ้าย. 2546) ที่กล่าวว่าแรงงานที่มีหนี้สินมาก มีความจำเป็นในการหางานที่มีรายได้สูงกว่าเดิม ดังนั้นแรงงานที่มีภาระหนี้สินสูงจะมีสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศด้วยเหตุผลจำเป็นทางเศรษฐกิจมากกว่าแรงงานที่มีภาระหนี้สินน้อย สอดคล้องกับ (ศุมาริน จิตนากรณ์. 2553) ที่สรุปว่าภาระหนี้สินไม่มีความสัมพันธ์กับการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

การมีเครือข่ายหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินที่แตกต่างกัน ในปัจจัยดึงดูดด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง และด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ จึงสรุปได้ว่าการมีเครือข่ายหรือคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น พบความแตกต่างในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปประเทศญี่ปุ่นในปัจจัยดึงดูด แต่ไม่พบความแตกต่างในปัจจัยผลักดัน ซึ่งสอดคล้องกับ (ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ. 2555) ที่ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมเข้าไป

ในประเทศมาเลเซีย มีสาเหตุหลัก 5 ประการ คือ 1) ความยากจน และการว่างงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) สภาพสังคม ภาษา ศาสนา และประเพณีที่คล้ายคลึงกัน 3) การมีความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งเครือข่ายญาติ และเครือข่ายการเป็นคนชุมชนหรือหมู่บ้านเดียวกัน 4) สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 5) ระยะทางที่ไม่ไกลจากชุมชนต้นทางในจังหวัดชายแดนภาคใต้และความสะดวกในการเคลื่อนย้าย และสอดคล้องกับ (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน. 2553) สรุปได้ว่า การมีเครือข่ายสังคมที่อยู่ประเทศปลายทางมีบทบาทต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นมากขึ้น เนื่องจากแรงงานย่อมเกิดความสะดวกและสามารถรับทราบข้อมูลที่แท้จริงในการดำรงชีวิตในประเทศปลายทางได้เป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นปัจจัยจากประเทศปลายทางที่ดึงดูดเท่านั้น และสอดคล้องกับ (วสุวัตติ์ สุตินุญญามณี. 2558) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นด้านเครือข่ายของการย้ายถิ่นไว้ว่า การย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศปลายทางมักมีแรงกดดัน ดังนั้นการมีเครือข่ายหรือคนรู้จักอยู่ในประเทศปลายทาง จะช่วยลดแรงกดดันต่างๆ จากการย้ายถิ่น ซึ่งกล่าวได้ว่าการมีเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นในประเทศปลายทางเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการย้ายถิ่น รวมถึงการลดค่าใช้จ่ายเมื่อของผู้อพยพในการตั้งหลักปักฐานในประเทศปลายทาง ซึ่งสอดคล้องกับเอนคาร์เนเซีย มอรอล พาจารย์; และฟรานซิสกา ฮีเมเนส ฮีเมเนส (Encarnación Moral-Pajares; and Francisca Jiménez-Jiménez. 2014) ที่สรุปไว้ว่า การย้ายถิ่นแต่ละครั้งเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการอพยพและการตั้งหลักปักฐานในประเทศปลายทาง ดังนั้นการมีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่นจะเป็นสิ่งดึงดูดแรงงานไทยคนอื่นๆ ให้เข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยดึงดูดที่มีแรงดึงดูดมากที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพสูง เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่าหลังจากกลับจากการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า ซึ่งแสดงว่าแรงงานมุ่งหวังที่จะได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการไปทำงานที่ญี่ปุ่น และอาจเกิดจากการมองเห็นบุคคลที่เดินทางกลับมาจากการทำงานที่ญี่ปุ่นแล้วมีโอกาสนก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าเดิม ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้แรงงานออกไปเรียนรู้เพื่อกลับมาพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศให้มากขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพและการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับชีวิตเป็นสิ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร สามารถใช้เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารและสร้างนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองสิ่งที่แรงงานต้องการได้อย่างตรงจุดและจะเป็นการรักษาแรงงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรด้วย

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันสูงสุด คือ ปัจจัยผลักดันด้านระดับค่าจ้างต่ำ และขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ แสดงว่าแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานในประเทศไทยได้ผลตอบแทนต่ำ ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพของประชาชน รวมถึงความยากจนและมีหนี้สิน

ดังนั้นหากรัฐบาลต้องการลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และให้แรงงานได้ทำงานพัฒนาประเทศของตน ควรพิจารณาผลตอบแทนของแรงงาน การจูงใจในด้านสวัสดิการ ของแรงงานให้มากขึ้น รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ และสร้างแรงจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น

3. ปัจจัยสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่ามีแรงดึงดูด และแรงผลักดันสูง คือ ปัจจัยด้านสังคมและการเมือง และด้านความเบื่อหน่ายปัญหาสังคมและการเมือง โดยเฉพาะด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น มีความเห็นว่าสภาพความเป็นอยู่ในประเทศญี่ปุ่น เป็นปัจจัยดึงดูด ในระดับสูงมาก และความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิตและทรัพย์สินในประเทศไทย เป็นปัจจัยผลักดัน ในระดับสูงมาก เช่นกัน ดังนั้นรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยของประชาชนควรมีนโยบาย ด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจนและสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในด้านความปลอดภัย เพื่อให้แรงงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงด้านสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วย

4. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันโดยภาพรวมและรายด้านย่อย ส่วนใหญ่มีแรงดึงดูดสูง และมีแรงผลักดันสูงเช่นกัน แสดงว่าในสภาพปัจจุบันของแรงงานมีสภาพในการส่งเสริมและผลักดันให้เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งในปัจจุบันการเดินทางเข้า-ออกระหว่างประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นเพื่อทำงานสามารถทำได้ง่ายมากกว่าเมื่อก่อนมาก เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศ รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรคัดกรองแรงงานก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทั้งเรื่องฝีมือ/ความสามารถในการทำงาน ทักษะภาษา และมีมาตรการป้องกันแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสารเสพติด และการหลบหนีเข้าเมืองไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). การใช้ **SPSS for Windows** ในการวิเคราะห์ข้อมูล.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กมลพร สอนศรี. (2557, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย. **HRI : Journal of Human Resource intelligence**. 9(1) : 44-60.

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2560). **FTA ไทย-ญี่ปุ่น**. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.dtn.go.th/index.php/เวทีการเจรจาการค้า/item/fta-ไทย-ญี่ปุ่น>.

กระทรวงแรงงาน. (2556). สถิติคนต่างชาติ และแรงงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนักในประเทศไทยญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.mol.go.th/anonymouse/content/สถิติคนต่างชาติ-และแรงงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนักในประเทศไทยญี่ปุ่น-ณ-๑-มกราคม-๒๕๕๖>.

กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน. (2559). ก.แรงงาน เผยผลการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ กรณีศึกษาไต้หวัน. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.mol.go.th/content/52438/1470818693>.

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>.

ณัฐชญา น่วมเรือง. (2556). ความรู้ ความพร้อมและความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพของรัฐบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2560). สถิติเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ จำแนกตามประเทศ. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=653&language=th>.

- ธัญญรัตน์ อีห์เจริญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวในประเทศพม่า ลาวและกัมพูชา. สารนิพนธ์ วท.ม. (พัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน. (2553). การย้ายถิ่น : ทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี เจริญธรรม. (2557). ความคิดเห็นของแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ต่อโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานแพทย์จากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. สารนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมลรัตน์ คำแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูเขียว จันทรสมบูรณ์. (2549). การศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการย้ายถิ่นเพื่อขยายแรงงานของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์). อุตรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- มยุรี แดงประสิทธิ์พร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินการบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม : กรณีศึกษา. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ลัคนา วัฒนะชีวะกุล. (2554). การวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากร. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.stat.mju.ac.th/lakhana/demography.html>.
- วรรณภา ลือกิตตินันท์. (2559, มกราคม-มิถุนายน). การเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่. วารสารเกษมบัณฑิต กรุงเทพฯ. 17(1) : 73-83.
- วสวัตดี สุตัญญามณี. (2558, มกราคม-มิถุนายน). จากชนบทสู่เมือง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อและผลกระทบจากการย้ายถิ่น. วารสารเกษมบัณฑิต กรุงเทพฯ. 16(1) : 102-112.
- วิลาสินี สัตยาราช. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ศรินยา ศรีศัลลักษณ์. (2554). ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และพฤติกรรมการซื้อที่อยู่อาศัยที่ส่งผลต่อการใช้สื่อโฆษณา กรณีศึกษา : อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ. (2555). สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย. (รายงานการวิจัย). สงขลา : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศุमारิน จิตนากรณ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปประเทศสาธารณรัฐเกาหลี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สายสุตา พาน้อย. (2553). ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่น ศึกษากรณีเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวณีย์ ณ นคร. (2557). พฤติกรรมการบริโภค การเป็นหนี้ และคุณภาพชีวิตของชาวประมงทะเลในตำบลลิซล อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุณี จัตราคม. (2535). เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพร วรรณสันทัด; และคณะ. (2558 กันยายน-ธันวาคม). แรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศตามมุมมองของพยาบาลไทย. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. 31(3) : 86-98.
- สุภิญญา แก่นจ้าย. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีได้หวัน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพล ปลื้มใจ. (2552). การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดลำปาง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2560). สถิติการค้าประเทศคู่ค้าสำคัญของไทย.

สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.dtn.go.th/index.php/stat.html>.

หอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ. (2560). การเปลี่ยนแปลงของสมาชิก. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.jcc.or.th/th/about/index3>.

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน และศูนย์วิจัยการย้ายถิ่น. (2556). โครงการศึกษา การเปลี่ยนแปลงรูปการย้ายถิ่นของแรงงานจากพม่าและผลกระทบต่อประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2560, จาก http://www.arcmonthailand.com/documents/publications/iom-cu_assessing%20potential%20changes_th-final_2013-12-21.pdf.

Aleksandra Tomanek. (2011). **Understanding Migration**. Retrieved July 10, 2017, from <http://understandingmigration.blogspot.jp/2011/03/international-migration-theories.html>.

Carlianne Patrick; Heather Stephens; and Amanda Weinstein. (2016). **Where are all the Self-Employed Women? Push and Pull Factors Influencing Female Labor Market Decisions**. New York : The Engineering Magazine.

Corrado. (2014). Is the Minimum Wage a Pull Factor for Immigrants?. **ILRReview (Supplement)**. 67(3) : 649-674.

Cronbach. (1990). **Coefficient Alpha and Internal Structure of Tests**. Retrieved April 2, 2016, from https://www.psychometricsociety.org/sites/default/files/cronbach_citation_classic_alpha.pdf.

DeFleur, Melvin; and Ball-Rokeach. (1989). **Theories of Mass Communication**. New York : Longman Inc.

Encarnación Moral-Pajares; and Francisca Jiménez-Jiménez. (2014). Migration with in the EU-15 : Pull Factors and Choice of Destination. **Revista de Economía Mundia**. 37(8) : 181-200.

Giulietti, Corrado. (2014). Is the Minimum Wage a Pull Factor for Immigrants?. **ILRReview (Supplement)**. 67(3) : 649-674.

Hendel; and Kagan. (2011). Professional Image and Intention to Emigrate Among Israeli Nurses and Nursing Student. **Nurse Education Today**. 31(5) : 259-262.

Krishnakumar; and Indumathi. (2014). Pull and Push Factors of Migration. **Sona Global Management Review**. 8(4) : 8-13.

Lee. (1966). **A Theory of Migration Demography**. New York : Harper & Row.

P. Krishnakumar; and T. indumathi. (2014). Pull and Push Factors of Migration. **Sona Global Management Review**. 8(4) : 8-13.

Yamane, Taro. (1973). **Taro Statistic : An Introductory Analysis**. New York : Harper & Row.



ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปประเทศญี่ปุ่น

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เนื่องจากมีข้อความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์และมีคุณค่าอย่างมากต่อการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

บุญญ์กนิษฐ์ รัตนทุมมาพร
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

TNI

THAI - JAPAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 25 ปี

☐ 26-35 ปี

☐ 36-45 ปี

☐ 46-55 ปี

☐ 55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

3.1 สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

☐ อื่นๆ ระบุ.....

3.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบ

☐ ไม่มี

☐ 1-3 คน

☐ 3-5 คน

☐ 5 คนขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

4.1 ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ประถมศึกษา

☐ มัธยมศึกษา/ปวช.

☐ อนุปริญญา/ปวส.

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

☐ อื่นๆ ระบุ.....

4.2 ประเทศที่สำเร็จการศึกษา

☐ ไทย

☐ ญี่ปุ่น

☐ อื่นๆ ระบุ.....

4.3 ความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

☐ ภาษาอังกฤษ

☐ ภาษาญี่ปุ่น

☐ ไม่มี

5. อาชีพ (แบ่งตามสถานะที่ระบุในบัตรผ่านก/วิชา)

☐ แรงงานฝีมือ/ผู้ชำนาญการ

☐ ผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ

☐ ผู้ที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์/กิจการต่างประเทศ

☐ วิศวกร

☐ ศาสตราจารย์

☐ นักลงทุน/ผู้บริหาร

☐ ผู้ประกอบกิจกรรมทางศาสนา

- ☐ นักแสดง
- ☐ นักวิจัย
- ☐ ผู้ให้บริการทางการแพทย์
- ☐ ศิลปิน
- ☐ ครู/ผู้สอน
- ☐ นักข่าว/นักหนังสือพิมพ์
- ☐ นักกฎหมาย/นักบัญชี
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

6. ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ

- ☐ มี ☐ ไม่มี

7. ระดับการศึกษา

7.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

- ☐ ไม่เกิน 10,000 บาท ☐ 10,001-20,000 บาท ☐ 20,001-40,000 บาท
☐ 40,001-60,000 บาท ☐ มากกว่า 60,001 บาท

7.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

- ☐ ไม่เกิน 150,000 เยน ☐ 150,001-200,000 เยน
☐ 200,001-250,000 เยน ☐ 250,001-300,000 เยน
☐ 300,001-350,000 เยน ☐ 350,001-400,000 เยน
☐ มากกว่า 400,001 เยน

8. ภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง

- ☐ ไม่มี ☐ ไม่เกิน 40,000 บาท ☐ 40,000-60,000 บาท
☐ 60,001-80,000 บาท ☐ 80,001-100,000 บาท ☐ อื่นๆ ระบุ.....บาท

9. ท่านมีเครือข่าย/คนรู้จักที่ทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่นหรือไม่

- ☐ มี ☐ ไม่มี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานที่
ประเทศญี่ปุ่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมของท่าน ช่องใดช่อง
หนึ่งเพียงช่องเดียว

ปัจจัยดึงดูด

รายละเอียดปัจจัยดึงดูด	ระดับปัจจัยดึงดูด				
	สูง ที่สุด	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด
ด้านระดับค่าจ้างสูง					
1.1 การทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้รับ ค่าตอบแทนสูง					
1.2 ประเทศญี่ปุ่นมีระบบเศรษฐกิจที่มั่นคง และ สามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืน					
1.3 การทำงานในประเทศญี่ปุ่นจะทำให้ ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง					
2.1 การทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทำให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าในประเทศไทย					
2.2 ประเทศญี่ปุ่นมีเทคโนโลยี เครื่องมือและ อุปกรณ์ที่ทันสมัยช่วยให้ทำงานสบายกว่าใน ประเทศไทย					
2.3 หลังจากกลับจากการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น จะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า					
ด้านการขาดกำลังคน					
3.1 ประเทศญี่ปุ่นให้โอกาสนายจ้างรับแรงงาน ต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย					

รายละเอียดปัจจัยดึงดูด	ระดับปัจจัยดึงดูด				
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
ด้านปัจจัยทางสังคมและการเมือง					
4.1 ประเทศญี่ปุ่นมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน					
4.2 ระบบสังคมในประเทศญี่ปุ่นมีสวัสดิการที่ดีต่อสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชน					
4.3 ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
4.4 ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีระบบการปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพกับประชาชน					
4.5 รัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบายที่มุ่งให้ความสำคัญแก่แรงงานต่างด้าว					
4.6 ประเทศญี่ปุ่นมีความมั่นคงทางการเมือง					
ด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่					
5.1 หลังจากกลับจากการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นจะได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนบ้าน/สังคมมากขึ้น					
5.2 ครอบครัวส่งเสริมให้ทำงานต่างประเทศ					
5.3 การทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ					
5.4 ต้องการทำทางตนเองด้วยการไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น					
5.5 การย้ายถิ่นตามครอบครัว					
การมีเครือข่ายคนรู้จัก					
6.1 การมีเครือข่าย/คนรู้จักในประเทศญี่ปุ่น					

ปัจจัยผลักดัน

รายละเอียดปัจจัยผลักดัน	ระดับปัจจัยผลักดัน				
	สูง ที่สุด	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด
ด้านอัตราการว่างงานสูง					
1.1 การเกิดปัญหาการว่างงานในประเทศ					
ด้านระดับค่าจ้างต่ำ					
2.1 การทำงานที่ประเทศไทยได้ค่าตอบแทนต่ำ					
2.2 การเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่งผลต่อสภาวะการครองชีพของประชาชน					
2.3 ความยากจนและมีหนี้สิน					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ					
3.1 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ					
3.2 การขาดการพัฒนาเสริมสร้างอาชีพในประเทศ					
3.3 การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการครอบครองที่ทำกินและการประกอบอาชีพ					
ด้านนโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม					
4.1 ค่านิยมของคนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัยแรงงาน ยังมุ่งที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ					
4.2 ผลกระทบจากระบบการปกครองในรัฐบาลปัจจุบันที่มีผลต่อแรงงานในประเทศไทย					

รายละเอียดปัจจัยหลักต้น	ระดับปัจจัยหลักต้น				
	สูง ที่สุด	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด
ด้านความเปื้อน่ายปัญหาสังคมและ การเมือง					
5.1 การขาดการส่งเสริมด้านการให้ความ ช่วยเหลือสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของ ประชาชน					
5.2 ประเทศไทยมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคม ที่ไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน					
5.3 ผลกระทบจากปัญหาครอบครัว เช่น การหย่าร้าง					
5.4 ค่านิยมในการดำเนินชีวิตอย่างสะดวกสบาย และทันสมัยมากขึ้น					
5.5 ความไม่มั่นคงของระบบการเมืองภายใน ประเทศไทย					


 The logo features the letters 'TNI' in a large, bold, red serif font. This text is centered within a circular emblem. The emblem's border is a light blue gear-like ring. Along the top inner edge of the ring, the Thai text 'สภานิติบัญญัติ' (National Assembly) is written in white. Along the bottom inner edge, the English text 'NICHII INSTITUTE OF TECHNOLOGY' is written in white. The entire logo is set against a background of a large, faint, light blue gear.

ภาคผนวก ข.
แบบประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา

TNI

ผลแบบประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เพื่อหาค่า IOC

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปประเทศญี่ปุ่น

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปรผล
	1	2	3		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล					
1. เพศ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. อายุ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. สถานภาพ					
3.1 สถานภาพสมรส	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ระดับการศึกษา					
4.1 ระดับการศึกษาสูงสุด	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2 ประเทศที่สำเร็จการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3 ความรู้ภาษาต่างประเทศก่อน การเดินทางไปทำงานที่ประเทศ ญี่ปุ่น	1	0	0	0.33	ควรปรับปรุง
5. อาชีพ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
6. ประสบการณ์การไปทำงาน ต่างประเทศ	1	1	1	1	ใช้ได้
7. รายได้					
7.1 รายได้ต่อเดือนก่อนการเดินทาง ไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	1	0	1	0.67	ใช้ได้
7.2 รายได้ต่อเดือนเมื่อเดินทางไป ประเทศญี่ปุ่น	1	1	1	1	ใช้ได้
8. ภาระหนี้สินก่อนการเดินทาง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
9. ท่านมีเครือข่าย/คนรู้จักที่ทำงานอยู่ ในประเทศญี่ปุ่นหรือไม่	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปรผล
	1	2	3		
ปัจจัยดึงดูด					
<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>					
1. การทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้รับค่าตอบแทนสูง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
2. การทำงานในประเทศญี่ปุ่นจะทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	1	1	0	0.67	ใช้ได้
3. ประเทศญี่ปุ่นมีระบบเศรษฐกิจที่มั่นคง และสามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืน	1	1	1	1	ใช้ได้
<u>ด้านอาชีพ</u>					
4. การทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าในประเทศไทย	1	1	1	1	ใช้ได้
5. การทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นน่าจะได้รับความรู้มากกว่าในประเทศไทย	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ประเทศญี่ปุ่นมีเทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยช่วยให้ทำงานสบายกว่าในประเทศไทย	1	1	1	1	ใช้ได้
7. หลังจากกลับจากการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า	1	1	1	1	ใช้ได้
<u>ด้านสังคม</u>					
8. หลังจากกลับจากการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นจะได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนบ้าน/สังคมมากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ประเทศญี่ปุ่นมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปรผล
	1	2	3		
10. ระบบสังคมในประเทศญี่ปุ่นมีสวัสดิการที่ดีต่อสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชน	1	1	1	1	ใช้ได้
11. ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
12. ครอบครัวส่งเสริมให้ทำงานต่างประเทศ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
13. การมีเครือข่ายคนรู้จักทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	1	1	1	1	ใช้ได้
<u>ด้านส่วนบุคคล</u>					
14. การทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นทำให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
15. ต้องการท้าทายตนเองด้วยการไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	1	1	0	0.67	ใช้ได้
16. การย้ายถิ่นตามครอบครัว	1	1	1	1	ใช้ได้
<u>ด้านการเมือง</u>					
17. ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีระบบการปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพกับประชาชน	1	1	1	1	ใช้ได้
18. รัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบายที่มุ่งให้ความสำคัญแก่แรงงานต่างด้าว	1	1	1	1	ใช้ได้
19. ประเทศญี่ปุ่นให้โอกาสนายจ้างรับแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
20. ประเทศญี่ปุ่นมีความมั่นคงทางการเมือง	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปรผล
	1	2	3		
ปัจจัยผลักดัน					
<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>					
1. การทำงานที่ประเทศไทยได้ ค่าตอบแทนต่ำ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. การเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจของ ประเทศไทย ส่งผลต่อสภาวะการ ครองชีพของประชาชน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ความยากจนและมีหนี้สิน	1	1	1	1	ใช้ได้
<u>ด้านอาชีพ</u>					
4. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้า ในอาชีพ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
5. การขาดการพัฒนาเสริมสร้างอาชีพใน ประเทศ	1	1	0	0.67	ใช้ได้
6. การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการ ครอบครองที่ทำกินและการประกอบ อาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
7. การเกิดปัญหาการว่างงานในประเทศ	1	1	1	1	ใช้ได้
<u>ด้านสังคม</u>					
8. การขาดการส่งเสริมด้านการให้ความ ช่วยเหลือสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของ ประชาชน	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ประเทศไทยมีสภาพความเป็นอยู่ทาง สังคมที่ไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	1	1	1	1	ใช้ได้
10. ค่านิยมของคนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัย แรงงานยังมุ่งที่จะเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปรผล
	1	2	3		
<u>ด้านส่วนบุคคล</u>					
11. ผลกระทบจากปัญหาครอบครัว เช่น การหย่าร้าง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
12. ค่านิยมในการดำเนินชีวิตอย่าง สะดวกสบายและทันสมัยมากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
<u>ด้านการเมือง</u>					
13. ผลกระทบจากระบบการปกครองใน รัฐบาลปัจจุบันที่มีผลต่อแรงงานใน ประเทศไทย	0	1	1	0.67	ใช้ได้
14. การไม่กีดกันการขายแรงงานไป ต่างประเทศของประเทศไทย	0	0	1	0.33	ควรปรับปรุง
15. ความไม่มั่นคงของระบบการเมือง ภายในประเทศไทย	1	1	1	1	ใช้ได้