

ปัจจัยจูงใจแรงงานกลุ่มไอทีไปทำงาน ในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยิ่งยศ ธีรทวิวุฒิ* พัชรา โพธิ์ไพฑูริย์** และ อนันต์ชัย คงจันทร์***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาแนวโน้มความสนใจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจของแรงงานกลุ่มไอทีที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปัจจุบันเป็นพนักงานสายงานไอทีอยู่ในองค์กรเอกชน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 453 คน พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานกลุ่มไอทีของไทยค่อนข้างสนใจที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งเสริมให้แรงงานกลุ่มไอทีสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคือปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำงานในต่างประเทศ ในขณะที่ความสามารถทางภาษาอังกฤษ สถานภาพการสมรสและอิทธิพลจากครอบครัวนั้นไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสนใจของแรงงานไอทีในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน การศึกษานี้ทำให้ทราบว่า แรงงานไอทีไทยโดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานในต่างประเทศได้และมีความคาดหวังว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนนี้จะทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานได้นั้นมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานขึ้นได้ในอนาคตหลังจากการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเสรี ทั้งนี้ ผู้บริหารอาจจะต้องพิจารณาการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มเติมให้กับพนักงานไอทีเพื่อดึงดูดและรักษาแรงงานไอทีที่มีฝีมือให้ยังคงทำงานให้กับองค์กรของตนต่อไป

คำสำคัญ: แรงงานไอที ปัจจัยจูงใจ กลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประเทศไทย การเคลื่อนย้ายแรงงาน

* คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนอังรีดูนังต์ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

อีเมล: intania@live.com

** คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนอังรีดูนังต์ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

อีเมล: patchara.p@cbs.chula.ac.th

*** คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนอังรีดูนังต์ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

อีเมล: ananchai.k@chula.ac.th

Outward Migration to ASEAN Economic Community: A Study of Thai IT Professionals

Yingyos Theerataweewut* Patchara Popaitoon** and Ananchai Kongchan***

Abstract

This research explores the extent to which Thai IT professionals are interested to work in the member states of ASEAN economic community (AEC) and factors influencing them to work in these countries. Our sample is Thai IT professionals in private organizations and we use non-probability sampling techniques to attain 453 respondents participating in our online survey. Results show that Thai IT professionals have moderate to high interest to work in AEC. Self-efficacy in working abroad and career growth expectation are the two key factors influencing Thai IT professionals' interest to work in ASEAN countries. In contrast, English language proficiency, marital status and family influence are not significantly associated with Thai IT professionals' interest to work in these countries. This suggests that Thai IT professionals especially those who have high self-efficacy in working abroad and expect career growth opportunity would be interested to work in the member states of AEC once a free flow of workforce mobility is made possible. Therefore, management should apply career development opportunity as the means to attract and retain IT professionals.

Keywords: IT Professionals, Motivation, ASEAN Economic Community, Thailand, Workforce Mobility

* Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University,
Henri Dunant Road, Pathumwan, Bangkok 10330, THAILAND.

E-mail: intania@live.com

** Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University,
Henri Dunant Road, Pathumwan, Bangkok 10330, THAILAND.

E-mail: patchara.p@cbs.chula.ac.th

*** Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University,
Henri Dunant Road, Pathumwan, Bangkok 10330, THAILAND.

E-mail: ananchai.k@chula.ac.th

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน การเติบโต และการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจ CEO ทั่วโลกระบุว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งในการดำเนินธุรกิจคือการขาดแคลนแรงงานในกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ไอที โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานระดับคุณภาพที่มีทักษะความสามารถสูง ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามที่มีผลต่อการเติบโตทางธุรกิจทั้งในระดับภูมิภาคและในระดับโลก (PwC, 2014; ManpowerGroup, 2013)

อาเซียน (ASEAN) หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ กัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม และไทย ปัจจุบันอาเซียนกำลังให้ความสำคัญกับการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือเออีซี (ASEAN Economic Community: AEC) โดยกำหนดเป้าหมายให้บรรลุเป็นประชาคมเศรษฐกิจภายในปี พ.ศ. 2558 เพื่อประสานความร่วมมือกันระหว่างประเทศสมาชิกในเรื่องการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนได้อย่างเสรีมากยิ่งขึ้น (กรมการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2552) ซึ่งจะทำให้ประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีอำนาจการต่อรองมากยิ่งขึ้นในการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ และยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับอาเซียนและประเทศในกลุ่มสมาชิกอีกด้วย ทั้งนี้ ในระยะเริ่มต้นกลุ่มประเทศสมาชิกลงเน้นให้ความสำคัญกับการรวมตัวกันของอุตสาหกรรมการแพทย์และสุขภาพ (Healthcare) และอุตสาหกรรมไอซีที (Information and Communication Technology) ซึ่งจะส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในกลุ่มไอที ซึ่งถือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับผลกระทบจากข้อจำกัดหรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ออกโดยองค์กรภาครัฐของแต่ละประเทศดังเช่นแรงงานที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมการแพทย์และสุขภาพ ทำให้แรงงานกลุ่มไอทีสามารถเลือกทำงานได้ตามความรู้ความชำนาญเฉพาะทางตามที่ต้องการขององค์กรธุรกิจทั่วไป (Manning & Sidorenko, 2007)

จากข้อตกลงเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีของสมาชิกในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนี้ก่อปรกกับความต้องการบุคลากรทางด้านไอทีที่เพิ่มขึ้นจากทุกภาคส่วน ในขณะที่แรงงานกลุ่มไอทีในตลาดแรงงานมีไม่เพียงพอต่อความต้องการดังกล่าวไว้แล้วในตอนต้น ย่อมเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มไอทีของไทยออกไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้มากยิ่งขึ้น จึงอาจส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานกลุ่มไอทีที่มีทักษะความสามารถในประเทศไทยมากขึ้นในอนาคต ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามที่มีผลต่อการเติบโตทางธุรกิจทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แนวโน้มของแรงงานกลุ่มไอทีชาวไทยว่ามีความสนใจที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือไม่ 2) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้แรงงานกลุ่มไอทีชาวไทยสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากยิ่งขึ้น และ 3) ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดต่อความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานกลุ่มไอทีชาวไทย ทั้งนี้ หากองค์กร

หรือผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มความสนใจและปัจจัยจูงใจให้แรงงานกลุ่มไอทีไปทำงานในประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว ย่อมจะทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อจูงใจให้บุคลากรด้านไอทีคงสมาชิกภาพการทำงานอยู่กับองค์กรได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของการทำงาน (Social Cognitive Career Theory: SCCT) (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Lent & Brown, 2006) อธิบายไว้ว่าการพัฒนาความสนใจในด้านอาชีพ การงานแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความสนใจที่จะเลือกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง (Choice goals) เช่น นิสิตนักศึกษาที่จบใหม่มีความสนใจที่จะเลือกทำงานที่ตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา พนักงานมีความสนใจที่จะเปลี่ยนอาชีพหรือสถานที่ทำงาน เป็นต้น และอีกประการหนึ่งคือความสนใจที่จะกระทำการหนึ่งใดให้ได้ตามเป้าหมาย (Performance Goals) เช่น พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตามคุณภาพที่กำหนดไว้ เป็นต้น สำหรับงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่ากลุ่มแรงงานไอทีชาวไทยมีความสนใจที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การศึกษานี้จึงเลือกศึกษาเฉพาะความสนใจประเภท Choice Goals เท่านั้น

นอกจากนี้ ทฤษฎี SCCT นี้ยังอธิบายถึงปัจจัยหลักสามประการที่มีผลต่อการพัฒนาความสนใจในด้านอาชีพการงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-Efficacy) ความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectation) และสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมหรือเป็นข้อจำกัด (Contextual Supports and Barriers) ซึ่งทั้งสามปัจจัยนี้นอกจากจะมีผลต่อความสนใจทางด้านอาชีพการงานแล้วยังมีผลต่อไปถึงการตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสนใจดังกล่าว เช่น การพัฒนาทักษะความสามารถตนเอง การเติบโตในหน้าที่การงาน และการเปลี่ยนงานหรือภาระหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น (Lent et al., 2005)

Bandura (1986, 1997) อธิบายความหมายของความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-Efficacy) ไว้ในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory: SCT) ที่เป็นต้นแบบของทฤษฎี SCCT ว่าหมายถึงความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานให้สัมฤทธิ์ผลดังที่ต้องการได้ ทั้งนี้ เมื่อพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-Efficacy) ตั้งเป้าหมายใด ๆ ไว้แล้ว พนักงานก็จะประเมินศักยภาพของตนเองและเติมเต็มความรู้ความสามารถของตนเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งใจไว้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้ ระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-Efficacy) อาจเพิ่มขึ้นได้จากความสามารถส่วนบุคคล การเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในสังคม เป็นต้น

ความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectation) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจในเรื่องอาชีพการงานตามหลักทฤษฎี SCCT หมายถึงความเชื่อเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะตามมาจากการกระทำหนึ่งใด ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory: Vroom, 1964) อธิบายไว้ว่าการที่พนักงานมีความคาดหวังผลลัพธ์จากการกระทำใด ๆ ไว้สูง ย่อมทำให้พนักงานมีความสนใจและกระตือรือร้นที่จะกระทำ

การนั้นมากขึ้น ทั้งนี้ ประสบการณ์โดยตรงในอดีตที่ผ่านมาหรือการรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากการกระทำใด ๆ ในอดีตนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างให้พนักงานมีความคาดหวังจากผลลัพธ์เป็นแบบใดแบบหนึ่งได้ (Lent et al., 1994, 2000) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าพนักงานมักจะมีคาดหวังผลลัพธ์จากการกระทำหรือการตัดสินใจใด ๆ โดยสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับนั้นอาจจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการ (Needs) การรับรู้และประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาของพนักงานแต่ละคน

ทั้งนี้ Lent (2005) อธิบายสรุปว่า แนวคิดเรื่องความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-Efficacy) เน้นความสนใจไปที่ความสามารถของตนเองในการกระทำกรอย่างใดอย่างหนึ่ง (เช่น “ฉันจะทำงานนี้ได้สำเร็จหรือไม่”) ในขณะที่แนวคิดเรื่องความคาดหวังจากผลลัพธ์ให้ความสำคัญกับการประเมินสิ่งที่จะได้รับจากการกระทำ (เช่น “ฉันจะได้อะไรบ้างถ้าฉันทำงานชิ้นนี้ได้สำเร็จ”) งานวิจัยในอดีต พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-Efficacy) และความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectation) ส่งผลต่อความสนใจและการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพการงาน (Sheu, et al., 2010) การเปลี่ยนงานของกลุ่มวิศวกร (Singh, et al., 2013) การย้ายถิ่นฐานการทำงาน (Doherty & Dickmann, 2013) และการเลือกสาขาวิชาในกลุ่มนักศึกษาคอมพิวเตอร์ (Lent, Lopez Jr., Lopez, & Sheu, 2008) และนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ (Byars-Winston, Estrada, Howard, Davis, & Zalapa, 2010) เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรไอทีที่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถสูงและ/หรือคาดว่าตนเองจะได้รับประโยชน์สูงจากการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนย่อมมีความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากกว่ากลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองน้อยและ/หรือไม่ค่อยเห็นประโยชน์จากการย้ายถิ่นฐานนี้ ดังนั้นจึงสรุปเป็นข้อสมมุติฐาน H1 และ H2 ได้ดังนี้

H1 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนมีอิทธิพลในทางบวกกับความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานกลุ่มไอที

H2 ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการไปทำงานต่างประเทศมีอิทธิพลในทางบวกกับความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานกลุ่มไอที

ปัจจัยแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมหรือเป็นข้อจำกัด (Contextual Supports and Barriers) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมที่จะช่วยให้ความสนใจในด้านอาชีพการงานนั้น ๆ เพิ่มมากขึ้นหรือลดน้อยลง เช่น รายได้ สถานภาพทางครอบครัว ฐานะทางสังคม ความสามารถทางภาษา การกีดกันคุณลักษณะบางประการสำหรับการทำงานบางอาชีพ เป็นต้น (Lent & Brown, 2006) จากการศึกษาในอดีต พบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรย้ายไปทำงานที่ต่างประเทศคือความรู้ความสามารถทางด้านภาษา (Remhof, Gunkel & Schlagel, 2013) ทั้งนี้ ภาษาจะช่วยเป็นสื่อกลางที่สำคัญสำหรับการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ และการเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น (Bandura, 2002) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องไปทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานจากต่างวัฒนธรรม (Johnson, Lenartowicz, & Apud, 2006) ดังนั้น แรงงานไอทีที่ไม่มีข้อจำกัดทางด้านภาษาจึงมีแนวโน้มที่จะสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากกว่า

กลุ่มคนที่มีข้อจำกัดทางด้านภาษาอังกฤษ จึงสามารถสรุปเป็นข้อสมมุติฐาน H3 ได้ดังนี้

H3 ความสามารถในการด้านภาษาอังกฤษมีอิทธิพลในทางบวกต่อความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานกลุ่มโอที

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านครอบครัวถือเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นข้อจำกัดต่อความสนใจไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานภาพการสมรส และอิทธิพลจากครอบครัว (Adler, 1986; Aryee, Chay, & Chew, 1996; Brett & Stroh, 1995; Konopaske, Robie, & Ivancevich, 2005) โดยกลุ่มคนที่แต่งงานแล้วมักจะมีความสนใจไปทำงานในต่างประเทศที่น้อยลง และกลุ่มที่มีความผูกพันใกล้ชิดกับครอบครัวสูง และต้องการอยู่อาศัยร่วมกับครอบครัว หรือไม่ชอบอยู่ห่างไกลครอบครัวย่อมมีข้อจำกัดจากครอบครัวมากกว่าอันส่งผลให้มีความสนใจไปทำงานในต่างแดนลดน้อยลง ดังนั้นจึงสรุปเป็นข้อสมมุติฐาน H4 และ H5 ได้ดังนี้

H4 อิทธิพลจากครอบครัวมีผลทำให้ความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานกลุ่มโอทีน้อยลง

H5 สถานภาพทางสมรสที่แตกต่างกันทำให้ระดับความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานกลุ่มโอทีมีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเหตุและผล (Causal Research) เพื่อศึกษาแนวโน้มความสนใจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจของแรงงานกลุ่มโอทีชาวไทยที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการใช้การเก็บแบบสอบถามออนไลน์ โดยอ้างอิงข้อคำถามที่เคยใช้ในงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมาเพื่อสอบถามความเห็นและความสนใจของกลุ่มตัวอย่างในการไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามต่าง ๆ ที่อ้างอิงจากการศึกษาในอดีตเป็นภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยจึงแปลเป็นภาษาไทย และนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างชาวไทยที่มีอายุระหว่าง 21-45 ปี จำนวน 32 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจของแบบสอบถามและนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง จากนั้น ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 453 ตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Approach)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือแรงงานกลุ่มโอทีของไทยทั้งหมดที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในภาคเอกชน ทั้งนี้ ผู้วิจัยไม่สามารถหากรอบประชากรที่แน่นอนได้ จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) และเนื่องจากแรงงานโอทีส่วนใหญ่มีการใช้งานอินเทอร์เน็ตสูง ผู้วิจัยจึงให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามออนไลน์ โดยกำหนดการสุ่มตัวอย่าง 2 ชั้น ได้แก่ การสุ่มตัวอย่าง

แบบใช้วิจารณญาณ (Judgmental Sampling) ด้วยการเข้าถึงกลุ่มคนทำงานไอทีผ่านทางเครือข่ายโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยเป็นสมาชิกอยู่ จากนั้นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปในวงกว้างมากขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) โดยให้ผู้ที่อยู่ในเครือข่ายที่ทำงานทางด้านไอทีกระจายแบบสอบถามต่อไปยังคนอื่น ๆ ที่ทำงานในสายงานไอทีอีกเป็นลำดับถัดไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยเปิดระบบให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้ระหว่างวันที่ 11 เมษายน ถึง 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 โดยมีผู้เข้าร่วมทำแบบสอบถามออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ตนี้รวม 453 คน โดยแบ่งเป็นเพศชายจำนวน 362 คน และเพศหญิงจำนวน 91 คน ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับข้อมูลประชากรกลุ่มไอทีที่สำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (กลุ่มสถิติแรงงาน, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี (คิดเป็นร้อยละ 70) มีรายได้ระหว่าง 20,000–40,000 บาทต่อเดือน (คิดเป็นร้อยละ 60) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 61) และในระดับปริญญาโท (คิดเป็นร้อยละ 33)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (Measures)

ความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประเมินโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบระดับความสนใจที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยแบ่งออกเป็น 7 ระดับ ระดับ 1 ไม่สนใจอย่างยิ่ง ระดับ 7 สนใจอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่เกี่ยวข้องกับความสนใจในด้านอาชีพ การงาน การเปลี่ยนหรือโยกย้ายงาน (Lent & Brown, 2006)

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-Efficacy)

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบประเมินความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะไปทำงานที่ต่างประเทศ โดยอ้างอิงจาก Tharenou (2003) ซึ่งศึกษาความสนใจของชาวออสเตรเลียที่จะไปทำงานที่ต่างประเทศ โดยแบ่งคะแนนเป็น 11 ระดับ ตั้งแต่ ระดับ 0 ไม่นับใจอย่างยิ่ง ไปจนถึงระดับ 10 นับใจอย่างยิ่ง ตัวอย่างของคำถาม เช่น “สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติได้” “สามารถทำงานร่วมกับหัวหน้างานชาวต่างชาติได้” “สามารถเรียนรู้การทำงานได้ด้วยตัวเอง เมื่อต้องทำงานในต่างประเทศ” “สามารถประสบความสำเร็จในอาชีพการงานได้เมื่อทำงานในต่างประเทศ” เป็นต้น โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ของเครื่องมือนี้เท่ากับ 0.959 ซึ่งถือได้ว่าเครื่องมือนี้มีความเชื่อมั่นค่อนข้างสูงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้คือมากกว่า 0.8

ความคาดหวังจากผลลัพธ์ด้านความก้าวหน้า (Career Growth Outcome Expectation)

ความคาดหวังจากผลลัพธ์เป็นการประเมินความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถามถึงผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อได้ไปทำงานกลุ่มประเทศอาเซียน โดยประเมินในด้านความก้าวหน้า (Adler, 1986)

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนเป็นระดับ รวม 11 ระดับ ตั้งแต่ ระดับ 0 ไม่มีความคาดหวัง ไปจนถึง ระดับ 10 คาดหวังอย่างยิ่ง ตัวอย่างของคำถาม เช่น “รายได้มากขึ้น” “ตำแหน่งงานสูงขึ้น” “ประสบความสำเร็จรวดเร็วขึ้น” เป็นต้น โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของเครื่องมือนี้เท่ากับ 0.914 ซึ่งถือได้ว่าเครื่องมือนี้มีความเชื่อมั่นค่อนข้างสูงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้คือมากกว่า 0.8

ความสามารถด้านภาษา (Language Skills)

การวัดความสามารถด้านภาษาอ้างอิงมาจาก Remhof, Gunkel & Schlager (2013) ที่ทำการวัดความสามารถด้านภาษาตามประเทศปลายทางที่จะไปทำงาน โดยการวิจัยนี้จะเน้นเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสากลที่ใช้ในการสื่อสารในการทำงานและประกอบธุรกิจในประเทศอาเซียน ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความสามารถด้านภาษาอังกฤษของตนเอง ซึ่งมีเกณฑ์อยู่ 5 ระดับ ระดับ 5 หมายถึง ดีมาก และระดับ 1 หมายถึง ควรได้รับการพัฒนา

อิทธิพลจากครอบครัว (Family Influence)

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดอิทธิพลจากครอบครัวที่มีต่อการไปทำงานต่างประเทศอ้างอิงมาจาก Threnou (2003) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนข้อความต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น 7 ระดับ ตั้งแต่ ระดับ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงระดับ 7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างคำถาม เช่น “ท่านต้องการพักอาศัยอยู่ร่วมกับครอบครัว” “ครอบครัวมีอิทธิพลมากต่อการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศของท่าน” “การได้รับอนุญาตและการให้ความช่วยเหลือของครอบครัวมีความสำคัญต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของท่าน” “การพลัดเหตุการณ์สำคัญของครอบครัวทำให้ท่านไม่สนใจไปทำงานในต่างประเทศ” เป็นต้น โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของเครื่องมือนี้เท่ากับ 0.919 ซึ่งถือได้ว่าเครื่องมือนี้มีความเชื่อมั่นค่อนข้างสูงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้คือมากกว่า 0.8

สถานภาพสมรส (Marital Status)

สถานภาพสมรสแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ “โสด อาศัยอยู่คนเดียว” “โสด อาศัยอยู่กับครอบครัว” “สมรสแล้ว แต่ยังไม่มียุตร” และ “สมรสและมีบุตรแล้ว” ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสดและอาศัยอยู่กับครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 43 และกลุ่มที่เป็นโสดและอาศัยอยู่คนเดียวคิดเป็นร้อยละ 33 สำหรับกลุ่มที่สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 24 โดยแบ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสแล้วแต่ยังไม่มียุตรคิดเป็นร้อยละ 12 และที่มีสถานภาพสมรสและมีบุตรแล้วคิดเป็นร้อยละ 12

ตัวแปรควบคุม (Controls)

ตัวแปรควบคุมที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และระดับการศึกษา ทั้งนี้ เพศหญิงและเพศชาย หรือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยต่างกัน ระดับรายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ และความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนแตกต่างกันไป

ผลการศึกษา (Results)

การวิจัยนี้ศึกษาแนวโน้มความสนใจของบุคลากรไอทีที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่รวมไว้ในในการศึกษานี้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความคาดหวังผลลัพธ์ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ สถานภาพการสมรสและการมีบุตร และอิทธิพลจากครอบครัว โดยผู้วิจัยใช้เครื่องมือทางสถิติในการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) เพื่อทดสอบหาอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีต่อความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีปัจจัยเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อประเมินว่าความแตกต่างด้านสถานภาพสมรสและการมีบุตรส่งผลให้ระดับความสนใจของกลุ่มแรงงานไอทีที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการศึกษา ซึ่งจากตารางพบว่าทิศทางความสัมพันธ์มีความสอดคล้องตามทฤษฎี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเหล่านี้มาทดสอบสมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 1: ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์

Table 1: Mean, Standard Deviation, and Correlations

ตัวแปร	M	SD	1	2	3	4	5
1 ความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	5.12	1.19					
2 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน	6.62	2.17	.25**				
3 ความคาดหวังด้านความก้าวหน้า	7.45	1.97	.35**	.59**			
4 อิทธิพลจากครอบครัว	4.64	1.27	-.04	-.20**	-.13**		
5 ความสามารถทางภาษาอังกฤษ	3.26	0.78	.11*	.54**	.30**	.18	

** p value < 0.01

* p value < 0.05

ที่มา: ผู้เขียน

Source: Author's analysis

สมมติฐานที่ 1-3 เชื่อว่าปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-Efficacy) ความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome expectation) และความสามารถทางภาษาอังกฤษ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสนใจของแรงงานไอทีไทยที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนตามลำดับ และสมมติฐานที่ 4 เชื่อว่าอิทธิพลจากครอบครัวจะมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความสนใจของแรงงานไอทีไทยที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ผู้วิจัยพิสูจน์สมมติฐานนี้โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) โดยรวมตัวแปรควบคุมปัจจัยด้านเพศ อายุ รายได้ การศึกษา เข้าในการวิเคราะห์ผลนี้ดังแสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 2: ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน อิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อความสนใจไปทำงาน ในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

Table 2: Regression Analysis Results of Factors Influencing Interests in Outward Migration to ASEAN Economics Community (AEC)

ปัจจัยต่าง ๆ	ความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC
<i>ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา</i>	
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน	.13 *
ความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในงาน	.28 ****
ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ	-.01
อิทธิพลจากครอบครัว	.03
<i>ตัวแปรควบคุม</i>	
เพศ	.04
อายุ	.01
รายได้	-.18 **
การศึกษา	.04

*** p value < 0.001

** p value < 0.01

* p value < 0.05

ที่มา: ผู้เขียน

Source: Author's analysis

จากการวิเคราะห์ผล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ ปัจจัยด้านความคาดหวังจากผลลัพธ์ด้านความก้าวหน้า ($\beta = .28$; $p < .001$) และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ($\beta = .13$; $p < .05$) ดังนั้น การศึกษานี้ยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 2 และปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 และ 4

สำหรับสมมติฐานที่ 5 นั้นเชื่อว่าสถานภาพทางสมรสที่แตกต่างกันทำให้ระดับความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานกลุ่มโอทีที่มีความแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีปัจจัยเดียว (One-Way ANOVA) ดังแสดงผลไว้ในตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลกระทบต่อระดับความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังนั้น การศึกษานี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5

ตารางที่ 3: ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยพิจารณาความแตกต่างของสถานภาพการสมรสและความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Table 3: Analysis of Variance (ANOVA) on Interests in Outward Migration to ASEAN Economics Community (AEC) factored by Marital Status)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.361	5	1.672	1.190	.313
Within Groups	627.962	447	1.405		
Total	636.322	452			

ที่มา: ผู้เขียน

Source: Author's analysis

อภิปรายผลการศึกษา (Discussion)

การวิจัยนี้ศึกษาแนวโน้มความสนใจของบุคลากรโอทีที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งถือเป็นการศึกษานำร่องสำหรับกลุ่มแรงงานโอทีในประเทศไทยเรื่องความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในวางแผนเพื่อจูงใจให้พนักงานในกลุ่มโอทียังคงสมาชิกภาพองค์กรต่อไป

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานกลุ่มโอทีของไทยส่วนใหญ่ค่อนข้างสนใจที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยมีค่าเฉลี่ยความสนใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ 5.12 จากระดับความสนใจสูงสุดที่มีค่าเท่ากับ 7 (ตารางที่ 1) ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุดต่อความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC คือปัจจัยด้านความคาดหวังจากผลลัพธ์ แสดงให้เห็นว่าแรงงานโอทีที่มีความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในลำดับถัดมาปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของแรงงานโอทีถือเป็นปัจจัยรองลงมาที่ส่งผลกระทบต่อความสนใจที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC โดยแรงงานโอทีที่มีความเชื่อมั่นสูงกว่าตนเองสามารถที่จะทำงานได้ในต่างประเทศก็จะมีแนวโน้มที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากขึ้นด้วยตามลำดับ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของการทำงาน

(Social Cognitive Career Theory: SCCT) (Lent et al., 1994, 2000; Lent & Brwon, 2006) และงานวิจัยอื่น ๆ ที่ผ่านมามีในอดีต (Sheu, et al., 2010; Singh, et al., 2013; Doherty & Dickmann, 2013)

ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมทั้ง 3 ปัจจัยที่นำมาศึกษานี้ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสนใจของแรงงานกลุ่มไอทีที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของแรงงานไอทีส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานกับระบบและโปรแกรมคอมพิวเตอร์มากกว่าการติดต่อสื่อสารกับตัวบุคคล และการติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่นั้นมักจะผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรืออีเมล ซึ่งพนักงานมีเวลาในการคิดและเรียบเรียงภาษาเพื่อโต้ตอบทางอีเมล ดังนั้น ระดับความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษจึงไม่ส่งอิทธิพลต่อระดับความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพสมรส และอิทธิพลจากครอบครัว ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิตินั้น น่าจะเป็นเพราะว่ากลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีระยะทางที่ไม่ห่างจากประเทศไทยมากนัก การเดินทางสะดวก ใช้เวลาเดินทางไม่นานและมีค่าใช้จ่ายที่ไม่แพงมากในปัจจุบัน อีกทั้งเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันนั้นมีการพัฒนาไปอย่างมาก รวมไปถึงเวลาที่ท้องถิ่นในแต่ละประเทศในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นแทบไม่ต่างกันหรือต่างกันน้อยมาก ทำให้แรงงานไอทีสามารถติดต่อสื่อสารกับครอบครัวหรือเพื่อนได้สะดวกแม้จะทำงานอยู่ในประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงอาจเป็นผลให้ปัจจัยทางครอบครัวและสถานภาพสมรสไม่ค่อยส่งผลกระทบต่อความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานไอที

ปัจจัยควบคุมที่น่าสนใจปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยด้านรายได้ ที่จะเห็นได้จากตารางที่ 2 ว่ารายได้มีอิทธิพลต่อความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเช่นกัน โดยมีอิทธิพลในทางลบ ($\beta = -.18; p < .01$) กล่าวคือ พนักงานไอทีที่มีรายได้สูงจะมีความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนน้อยกว่ากลุ่มพนักงานไอทีที่มีรายได้ต่ำกว่า ทั้งนี้ มีความเป็นไปได้ว่าแรงงานไอทีที่มีรายได้สูงจะมีต้นทุนในการย้ายงานไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่สูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้แรงงานไอทีที่ปัจจุบันมีรายได้สูงอยู่แล้วให้ความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนน้อยลง จึงถือได้ว่ารายได้ที่มากขึ้นเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานไอทีลดความสนใจที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC

ประโยชน์และการนำไปใช้ (Management Implication)

ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และแนวปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้แรงงานกลุ่มไอทีคงสมาชิกภาพองค์กรต่อไปในระยะยาวได้โดยใช้รางวัลจูงใจประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานกลุ่มไอที โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มรายได้ให้อยู่ในระดับที่แข่งขันได้ และการพัฒนาความรู้ความชำนาญ

ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบสนองความคาดหวังด้านความก้าวหน้าของพนักงาน ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า ความคาดหวังว่าตนเองจะได้รับความก้าวหน้านี้เป็นสาเหตุจูงใจให้พนักงานสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และรายได้ที่เพิ่มขึ้นทำให้ระดับความสนใจในการไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนลดลง ดังนั้น หากองค์กรสามารถดูแลพนักงานในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ และปรับเงินเดือนพนักงานให้อยู่ในระดับที่แข่งขันได้ พนักงานย่อมอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

นอกจากนี้ เนื่องจากพนักงานไอทีที่มีความเชื่อมั่นสูงว่าตนเองสามารถทำงานได้ในต่างประเทศ มีแนวโน้มความสนใจที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC มากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรหามาตรการในการติดตามและดูแลคนกลุ่มนี้อย่างใกล้ชิด และหากคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ความชำนาญทางด้านไอทีอันเป็นที่ต้องการขององค์กรอยู่ด้วยแล้ว ทางองค์กรอาจจะคัดเลือกคนกลุ่มนี้เข้าโครงการ Talent management เพื่อดูแลคนกลุ่มนี้เป็นการพิเศษด้วยการพัฒนาความรู้ความชำนาญอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับพนักงานโดยให้ทำโครงการพิเศษต่าง ๆ หรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ หรือการหมุนเวียนงานไปปฏิบัติชอบหน้างานอื่น ๆ และการมอบรางวัลสิทธิพิเศษบางอย่างสำหรับพนักงานกลุ่มนี้โดยเฉพาะ เป็นต้น ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นการทำให้พนักงานได้รับการยอมรับในเชิงความรู้ความสามารถในองค์กรมากขึ้นแล้ว การดำเนินการเช่นนี้ยังถือเป็นการเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กรได้อีกด้วย

ข้อจำกัดและแนวทางการศึกษาในอนาคต (Limitation and Future Research)

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสนใจของแรงงานไทยที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในภาพรวม ซึ่งประเทศที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนแต่ละประเทศมีสภาพแวดล้อมภายในประเทศต่างกัน เช่น ความปลอดภัย เสถียรภาพทางการเมือง คอร์รัปชัน และวัฒนธรรม เป็นต้น ดังนั้น การอ้างอิงผลงานวิจัยจึงต้องทำอย่างระมัดระวัง การศึกษาในอนาคตอาจศึกษาเฉพาะเจาะจงประเทศปลายทางแต่ละประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อให้ได้ผลที่แม่นยำมากขึ้น และรวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมกับแรงงานในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่ได้รับอนุญาตให้เคลื่อนย้ายแรงงานได้เสรีหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2015 เช่น นักบัญชี วิศวกร และพยาบาล เป็นต้น นอกจากนี้ การศึกษาในอนาคตสามารถต่อยอดการผลศึกษานี้โดยอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ส่งอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้เป็นกลุ่มแรงงานไอทีที่มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ (คิดเป็นร้อยละ 76) จึงอาจจะทำให้การศึกษาเรื่องข้อจำกัดจากสถานภาพสมรสที่มีต่อความสนใจในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ผลไม่ชัดเจน ดังนั้น หากมีการศึกษาเช่นเดียวกันนี้ในอนาคต ผู้วิจัยควรเลือกกลุ่มตัวอย่างให้มีสัดส่วนสถานภาพโสดและสมรสใกล้เคียงกันมากขึ้น อีกประการหนึ่งคือ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนที่เป็นเพศชายสูงกว่าเพศหญิงมาก ซึ่งจากการสำรวจแรงงานในกลุ่มไอทีของสำนักงานสถิติแห่งชาติก็ได้ผลเช่นเดียวกันคือมีจำนวนเพศชายร้อยละ 90 และเพศหญิงร้อยละ 10 (กลุ่มสถิติแรงงาน,

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) ดังนั้น จึงถือได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้และกลุ่มประชากรไอทีในประเทศไทยมีสัดส่วนชายหญิงใกล้เคียงกัน

บทสรุป (Conclusions)

การวิจัยนี้ศึกษาแนวโน้มและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจของบุคลากรไอทีที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ผลการศึกษา พบว่า แรงงานกลุ่มไอทีของไทยส่วนใหญ่ค่อนข้างสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และมีคาดหวังด้านความก้าวหน้าจากการไปทำงานกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงมีความเป็นไปได้ว่าแรงงานไอทีของไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความชำนาญสูงและสามารถทำงานได้ในต่างประเทศจะมีความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากขึ้น อันอาจจะส่งผลการขาดแคลนแรงงานไอทีเพิ่มขึ้นได้ในอนาคตทั้งในระดับองค์กรและในระดับประเทศหลังการเปิดการค้าเสรีอย่างเสรี ทั้งนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารควรดำเนินมาตรการเพื่อรักษาแรงงานไอทีที่มีฝีมือให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยการดูแลพนักงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานดียิ่งขึ้น การเพิ่มเงินเดือนหรือสวัสดิการให้กับพนักงานไอทีให้อยู่ในระดับที่แข่งขันได้ การจัดทำโครงการ Talent management สำหรับกลุ่มพนักงานไอทีที่มีความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษที่จะช่วยให้องค์กรเติบโตได้ในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2552). ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ASEAN Economic Community : AEC. สืบค้นวันที่ 29 เมษายน 2557 จาก <http://www.dtn.go.th/filesupload/aec/images/ASEAN.pdf>
- กลุ่มสถิติแรงงาน, สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). สรุปผลที่สำคัญผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2554. สืบค้นวันที่ 8 มิถุนายน 2557 จาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ: <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/ictwkRep54.pdf>
- Adler, N. J. (1986). Do MBAs want international careers? *International Journal of Intercultural Relations*, 10, 277-300.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1996). An investigation of the willingness of managerial employees to accept an expatriate assignment. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 267-283.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NC: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy*. New York: W. H. Freeman.

- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology: An International Review*, 51(2), 269–290.
- Brett, J. M., & Stroh, L. K. (1995). Willingness to Relocate Internationally. *Human Resource Management*, 34(3), 405-424.
- Byars-Winston, A., Estrada, Y., Howard, C., Davis, D., & Zalapa, J. (2010). Influence of Social Cognitive and Ethnic Variables on Academic Goals of Underrepresented Students in Science and Engineering: A Multiple-Groups Analysis. *J Couns Psychol*, 57(2), 205–218.
- Doherty, N., & Dickmann, M. (2013). Self-Initiated Expatriation: Drivers, Employment Experience, and Career Outcomes. In M. Andresen, A. Al Ariss, & M. Walther, Self-Initiated Expatriation: Individual, Organizational and National Perspectives, eds (pp. 122-142). New York/London: Routledge.
- Johnson, J. P., Lenartowicz, T., & Apud, S. (2006). Cross-Cultural Competence in International Business: Toward a Definition and a Model. *Journal of International Business Studies*, 37(4), 525-543.
- Konopaske, R., Robie, C. & Ivancevich, J. M. (2005). A preliminary model of spouse influence on managerial global assignment willingness, *The International Journal of Human Resource Management*, 16(3), 405-426, DOI: 10.1080/0958519042000339570
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-127). New York: John Wiley.
- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H., Gainor, K. A., Brenner, B. R., Treistman, D., et al. (2005). Social-cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 429-442.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557-568. doi:10.1037/a0033446
- Lent, R. W., Lopez Jr., A. M., Lopez, F. G., & Sheu, H.-B. (2008). Social cognitive career theory and the prediction of interests and choice goals in the computing disciplines. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 52-62.
- Manning, C., & Sidorenko, A. (2007). *The regulation of professional migration: Insights from the health and IT sectors in ASEAN*. *The World Economy, 30*(7), 1084-1113.
- ManpowerGroup. (2013). *Talent Shortage Survey Research Results 2013*. Retrieved April 29, 2014, from <http://goo.gl/rtolbl>.
- PwC. (2014). *Fit for the future 17th Annual Global CEO Survey Key findings in the technology industry*. Retrieved April 29, 2014, from <http://goo.gl/9DDxEy>.
- Remhof, S., Gunkel, M., & Schlagel, C. (2013). Working in the “Global Village”: The Influence of Cultural Intelligence on the Intention to Work Abroad. *German Journal of Research in Human, 27*(3), 224-250.
- Sheu, H.-B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 252-264.
- Singh, R., Fouad, N. A., Fitzpatrick, M. E., Liu, J. P., Cappart, K. J., & Figueredo, C. (2013). Stemming the tide: Predicting women engineers’ intentions to leave. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 281-294.
- Tharenou, P. (2003). The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*, 489-515.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.