

การเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่

วรรณภา ลือกิตินันท์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่ โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากบัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 860 คน ผลการวิจัยพบว่าสัดส่วนของบัณฑิตที่คิด และไม่คิดไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยประเทศที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคต 3 อันดับแรก คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ๆ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ ภาระการรับผิดชอบดูแลครอบครัว เช่น ต้องดูแลพ่อแม่ เมื่อให้บัณฑิตประเมินทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ พบว่า นิสิตมีความพร้อมในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ผู้จบการศึกษาใหม่

¹ อาจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถนนลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131 โทร.08-3112-4070
e-mail: wannapa.w236@yahoo.com



Job Mobility of New Graduates in ASEAN Economic Community

Wannapa Luekitinan¹

Abstract

The study aimed to investigate the decision to work in ASEAN Economic Community (AEC) of new graduates. Questionnaires were employed to survey the opinion of 860 new graduates with a bachelor's degree in the Faculty of Management and Tourism, Burapha University. It was revealed that the proportion of new graduates who wanted to work was equal to those who did not want to work in AEC. The 3 most favorite countries which new graduates wanted to work in the future were Singapore, Malaysia and Brunei respectively. The most important factor influencing job mobility was the need to get new knowledge and to acquire new experiences. The least important factor influencing job mobility, on the other hand, was family responsibility. In addition, foreign language skill of the graduates was moderate.

Key words: ASEAN Economic Community, Job mobility, New graduates

¹ Lecturer, Human Resource Management Program, Faculty of Management and Tourism, Burapha University, 169 Long-Had Bangsaen Rd., Chonburi, Thailand 20131. Tel 08-3112-4070
e-mail: Wannapa.W236@yahoo.co

วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

บทนำ

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เป็นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคอาเซียน จำนวน 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บรูไน และเวียดนาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันระหว่างภูมิภาคและบูรณาการเศรษฐกิจให้เป็นหนึ่งเดียวกับเศรษฐกิจโลก ตลอดจนเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาค และการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (A single market and production base) ซึ่งจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุน แรงงาน สินค้า และบริการอย่างเสรี(ครรชิต พุทธโกษา, 2554) ซึ่งในส่วนของ การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในภูมิภาคนั้น ปัจจุบันได้มีการกำหนดกฎระเบียบในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานสำหรับแรงงานวิชาชีพ (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ใน 7 สาขาวิชาชีพ คือ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ นักบัญชี และ วิศวกรรม(ไมตรี สุนทรวรรณ และวิเชศ คำบุญรัตน์, ม.ป.ป.)

สำหรับบัณฑิตที่จบการศึกษาใหม่ ในฐานะแรงงานที่มีทักษะ ถือว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนให้ทัดเทียมกับอารยประเทศ สร้างความเท่าเทียมทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพลเมืองในภูมิภาค ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีระหว่างประเทศ จะมีผลทำให้บัณฑิตที่จบการศึกษาใหม่ในแต่ละปี มีตลาดงานที่กว้างขึ้น โดยการไป

ทำงานในต่างประเทศจะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน ตลอดจนก่อให้เกิดรายได้จำนวนมาก และท้ายที่สุดก็จะส่งผลต่อรายได้ประชาชาติ และความมั่งคั่งของประเทศ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของผู้สมัครงานพบว่าปัจจัยหลายด้าน อาทิ การจ่ายค่าตอบแทน ความน่าสนใจของตัวงาน ความมั่นคงในงานจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน 10 ประเทศของบัณฑิตจบใหม่ระดับปริญญาตรี เพื่อทราบถึงแนวโน้มการทำงานของตลาดแรงงานและการจ้างงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เป็นหนึ่งใน 3 เสาที่ผู้นำอาเซียนได้ลงนามเห็นชอบให้มีการจัดตั้งตามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) เพื่อให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคงมั่งคั่งและสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆได้โดยอาเซียนได้จัดทำแผนงานเชิงบูรณาการ (AEC Blueprint) ประกอบด้วยแผนงาน 4 ด้านที่จะ

นำไปสู่คุณลักษณะสำคัญของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายใน ปี พ.ศ. 2558 (ครรชิต พุทธิโกษา, 2554) คือ

1. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงประกอบด้วย (1) นโยบายการแข่งขัน (2) การคุ้มครองผู้บริโภค (3) สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (IPR) (4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (5) มาตรการด้านภาษี (6) พาณิชนียอิเล็กทรอนิกส์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

2. การเป็นภูมิภาคที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกันประกอบด้วย (1) การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ของประเทศสมาชิกโดยอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลตลาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทักษะแรงงานแหล่งเงินทุนรวมทั้งเทคโนโลยีและ (2) ความริเริ่มในการรวมกลุ่มของอาเซียน (Initiatives for ASEAN Integration: IAI) เพื่อให้สมาชิกทุกประเทศได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจรวมทั้งเพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจของกัมพูชาลาวเมียนมาร์และเวียดนามโดยครอบคลุมด้านโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการเสริมสร้างขีดความสามารถในการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคพลังงานบรรยากาศการลงทุนการท่องเที่ยวการลดระดับความยากจนและการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

3. การเป็นภูมิภาคที่บูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกได้อย่างสมบูรณ์ โดยดำเนิน 2 มาตรการคือ (1) การเจรจาจัดทำเขตการค้าเสรีและความตกลงว่าด้วยหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจกับประเทศนอกอาเซียน (2) การมีส่วนร่วมในเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานโลกโดยนำหลักปฏิบัติสากลมาตรฐานในการผลิตและจำหน่ายมาใช้ในภูมิภาคพัฒนาความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อยกระดับขีดความสามารถและผลิตภาพด้าน

อุตสาหกรรมและการเข้ามีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มระดับภูมิภาคและระดับโลกให้กับประเทศสมาชิกที่มีระดับการพัฒนาดำเนินการของอาเซียน

4. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (Single Market and Production Base) ประกอบด้วย (1) การเคลื่อนย้ายสินค้าอย่างเสรี (2) การเคลื่อนย้ายบริการอย่างเสรี (3) การเคลื่อนย้ายการลงทุนอย่างเสรี (4) การเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีและ (5) การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี

โดยในส่วนของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีได้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติหรือมาตรฐานสำหรับแรงงานวิชาชีพ (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ทั้งหมด 7 สาขา ได้แก่ แพทย์ (Medical Practitioners) ทันตแพทย์ (Dental Practitioners) พยาบาล (Nursing Services) สถาปัตยกรรม (Architectural Services) การสำรวจ (Surveying Qualifications) นักบัญชี (Accountancy Services) และวิศวกรรม (Engineering Services) ซึ่ง นักวิชาชีพดังกล่าวหากมีความสามารถและมีคุณสมบัติผ่านตามเงื่อนไขของแต่ละประเทศกำหนดก็จะสามารถไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียนได้อย่างเสรีโดยได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับชนชาตินั้นและสำหรับสาขาวิชาชีพอื่นๆ กำลังอยู่ในระหว่างพิจารณา (ไมตรี สุนทรวรรณ และวิเชต คำบุญรัตน์, ม.ป.ป.)

ความหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Job Mobility)

การเคลื่อนย้ายแรงงาน มีการให้คำนิยามไว้หลายความหมาย ซึ่งบางครั้งหมายถึง การหมุนเวียนพนักงาน (job rotation) โดยเป็นการเคลื่อนย้ายพนักงานภายในองค์กรไปทำงาน

ในตำแหน่งงานอื่น (job transfer) หรือการส่งเสริมให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ทั้งนี้อาจเป็นการเคลื่อนย้ายพนักงานภายในประเทศ และหากสถานประกอบการนั้นมีสาขาหรือมีที่ทำการในต่างประเทศก็จะพบการเคลื่อนย้ายพนักงานไปทำงานในต่างประเทศด้วย รวมถึงในงานวิจัยบางงานยังให้ความหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงานในมิติของการเปลี่ยนสายอาชีพ (career mobility) ของพนักงานหรือผู้สมัครงาน แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ให้คำจำกัดความของการเคลื่อนย้ายแรงงานว่า หมายถึง การเคลื่อนย้ายพนักงาน หรือผู้สมัครงานไปทำงานในประเทศอื่นในภูมิภาคอาเซียนเช่นเดียวกับการให้ความหมายของ Higher Education Institute (2010) ของประเทศเนเธอร์แลนด์ ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง ทั้งในภูมิภาคยุโรป และนอกภูมิภาคยุโรป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ในการเคลื่อนย้ายให้แรงงานไปทำงานยังประเทศอื่น นอกจากสถานประกอบการจะเป็นผู้พิจารณาความสามารถและความเหมาะสมในการเคลื่อนย้ายแรงงานแล้ว ตัวพนักงานหรือผู้สมัครงานก็ถือว่ามีความสำคัญในการตัดสินใจที่จะไปทำงานหรือไม่ไปทำงานเช่นกัน และเมื่อพิจารณาในมุมมองของผู้สมัครงาน พบว่าปัจจัยส่วนใหญ่ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้สมัครงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานได้แก่ การฝึกอบรม การจ่ายสวัสดิการสังคม ตำแหน่งงาน ประเภทของงาน การจ้างงาน

2) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน เพศ อายุ เพื่อนร่วมงาน

และจากการสำรวจขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development; OECD, 2002: 3) พบว่าปัจจุบันบัณฑิตจบใหม่จะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ดังนั้นอำนาจในการตัดสินใจเลือกงานหรือย้ายที่อยู่ จึงขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของบัณฑิตเอง ซึ่งส่วนใหญ่จะคำนึงถึงค่าตอบแทนที่ดีกว่าในประเทศและโอกาสในการทำงานที่ท้าทายกว่า ตลอดจนในการศึกษาของ หลุยส์คาร์นิเซอร์ และคณะ (Luis Carmicer, M.P., et.al, 2003: 199-219) ยังได้ระบุถึงความแตกต่างระหว่างเพศและปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานว่า เพศหญิงมีการเคลื่อนย้ายแรงงานน้อยกว่าเพศชาย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือ ความพึงพอใจในงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และความมั่นคงในการจ้างงาน

ทั้งนี้ในการศึกษาของโดเฮอร์ตี้ ดิกค์แมนน์ และมิลล์ (Doherty, Dickmann and Mills, 2010: 378-400) พบว่า กลุ่มคนทำงานที่มีอายุน้อยและเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จะมีแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ต้องการเดินทางไปท่องเที่ยว และศึกษาวัฒนธรรมประเพณีของชาติอื่นๆ ซึ่งในการศึกษาของลินด์เบิร์ก (Lindberg, 2009) เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศของกลุ่มคนที่เพิ่งเริ่มต้นวัยทำงานในช่วงอายุ 25-34 ปี นั้น พบว่าในขณะที่เรียนหนังสือ คนส่วนใหญ่จะมีการเปลี่ยนสถานที่เรียนหรือเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่างประเทศ แต่เมื่อเข้าสู่ช่วงวัยทำงานจะไม่ค่อยเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอื่น

เช่นเดียวกับการศึกษาของ แคสท (Csath, 2008) ที่ศึกษาการเคลื่อนย้ายทำงานในต่างประเทศของบัณฑิตที่จบการศึกษาใหม่ ในประเทศฮังการี ในช่วงภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ ก็ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากทำงานในประเทศมากกว่า เพราะไม่ต้องการย้ายที่อยู่ และยอมรับสภาพการไม่มีงานทำ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ มีความคิดเห็นว่าจะย้ายกลับมาประเทศบ้านเกิดหลังจากที่แต่งงานแล้ว

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มคนทำงานหรือผู้สมัครที่เคยเดินทางไปต่างประเทศแล้ว จะมีแนวโน้มตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศมากกว่ากลุ่มคนทำงานหรือผู้สมัครที่ไม่เคยไปต่างประเทศ โดยกลุ่มคนทำงานหรือผู้สมัครที่ไม่เคยไปต่างประเทศจะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่คุ้นเคยมาเป็นลำดับแรก (Doherty, Dickmann and Mills, 2010: 378-400)

วิธีการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของบัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญา ของคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน 10 ประเทศ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ของคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 860 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดการ

ตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของโบแกนส์ และ โกลสเทน (Borghans and Golsteyn, 2010) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ สาขาวิชา ความคิดเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศ ประเทศในอาเซียนที่คาดว่าจะไปทำงานในอนาคต

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน 10 ประเทศ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วน โดยใช้มาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) จำนวน 5 ข้อ และจะให้ค่าคะแนน ตั้งแต่ 1-5 โดย 1 หมายถึง มีอิทธิพลน้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มีอิทธิพลมากที่สุด

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเองของบัณฑิตเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วน โดยใช้มาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) จำนวน 5 ข้อ และจะให้ค่าคะแนน ตั้งแต่ 1-5 โดย 1 หมายถึง มีความพร้อมน้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มีความพร้อมมากที่สุด

และแปลค่าคะแนนโดยใช้ค่าพิสัย ในการกำหนดช่วงคะแนน 3 ช่วง คือ

3.67 – 5.00 หมายถึง ระดับสูง

2.34 – 3.66 หมายถึง ระดับปาน

กลาง

1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการปัจฉิมนิเทศ ซึ่งเมื่อเก็บแบบสอบถามคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวนทั้งสิ้น 665 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.32 หลังจากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

ความถี่ และร้อยละ ในการพรรณนาข้อมูลทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถาม และสำหรับปัจจัยที่
ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่

ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน 10 ประเทศ ใช้การหา
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	523	78.60
ชาย	142	21.40
สาขาวิชา		
การตลาด	117	17.60
การเงิน	87	13.10
การบัญชี	65	9.80
การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ	38	5.70
การโรงแรม	75	11.30
การท่องเที่ยว	83	12.50
การจัดการธุรกิจและสารสนเทศ	96	14.40
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	106	15.60
รวม	665	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ
หญิง จำนวน 523 คน (ร้อยละ 78.60) เพศชาย
จำนวน 142 คน (ร้อยละ 21.40)

และเป็นผู้จบการศึกษาในสาขาวิชาการตลาด
มากที่สุด จำนวน 117 คน (ร้อยละ 17.60)
รองลงมา คือ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
จำนวน 106 คน (ร้อยละ 15.60) สาขาการจัดการ
ธุรกิจและสารสนเทศ จำนวน 96 คน (ร้อยละ
14.40) สาขาการเงิน จำนวน 87 คน (ร้อยละ
13.10) สาขาการท่องเที่ยว จำนวน 83 คน (ร้อยละ
12.50) สาขาการโรงแรม จำนวน 75 คน (ร้อยละ

11.30) สาขาการบัญชี จำนวน 65 คน (ร้อยละ
9.80) และสาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ
จำนวน 38 คน (ร้อยละ 5.70) ตามลำดับ

จากการสอบถามบัณฑิตเกี่ยวกับความคิดที่
จะไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน
พบว่า บัณฑิตที่ไม่เคยคิดจะไปทำงานในประเทศที่
ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีจำนวน 364 คน (ร้อยละ
54.70) ส่วนบัณฑิตที่เคยคิดที่จะไปทำงานใน
ประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีจำนวน 301
คน (ร้อยละ 45.30) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ความคิดเกี่ยวกับการไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน

ความคิดเกี่ยวกับการไปทำงานในประเทศ ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน	จำนวน	ร้อยละ
เคยคิดที่จะไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน	301	45.30
ไม่เคยคิดที่จะไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน	364	54.70
รวม	665	100.00

ทั้งนี้ประเทศในภูมิภาคอาเซียนที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคตมากที่สุด คือ ประเทศ สิงคโปร์ จำนวน 454 คน (ร้อยละ 68.30) รองลงมา คือ มาเลเซีย จำนวน 135 คน (ร้อยละ 20.30) บรูไน จำนวน 94 คน (ร้อยละ 14.10) ฟิลิปปินส์ จำนวน 91 คน (ร้อยละ 13.70) เวียดนาม จำนวน 90 คน (ร้อยละ 13.50) ลาว จำนวน 63 คน (ร้อยละ 9.50) อินโดนีเซีย จำนวน 45 คน (ร้อยละ 6.80) พม่า จำนวน 20 คน (ร้อยละ 3.00) และกัมพูชา จำนวน 14 คน (ร้อยละ 2.10) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ประเทศในภูมิภาคอาเซียนที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคต

ประเทศในภูมิภาคอาเซียน	จำนวน	ร้อยละ
พม่า	20	3.00
ลาว	63	9.50
กัมพูชา	14	2.10
สิงคโปร์	454	68.30
บรูไน	94	14.10
อินโดนีเซีย	45	6.80
เวียดนาม	90	13.50
มาเลเซีย	135	20.30
ฟิลิปปินส์	91	13.70

หมายเหตุ เลือกคำตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

การปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไป ทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ๆ มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.41 รองลงมาคือ การทำงานในต่างประเทศจะ

ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 การทำงานในต่างประเทศจะทำให้มีหน้าที่ในการทำงานสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 การยกระดับสภาพความเป็นอยู่ หรือมีฐานะดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 และภาระการรับผิดชอบดูแลครอบครัว เช่น ต้องดูแลพ่อแม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ภาระการรับผิดชอบดูแลครอบครัว เช่น ต้องดูแลพ่อแม่	3.99	0.87	สูง
2. การยกระดับสภาพความเป็นอยู่ หรือมีฐานะดีขึ้น	4.14	0.73	สูง
3. ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ ๆ มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	4.41	0.63	สูง
4. การทำงานในต่างประเทศจะทำให้มีหน้าที่ในการทำงานสูงขึ้น	4.19	0.71	สูง
5. การทำงานในต่างประเทศจะได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ สูงขึ้น	4.28	0.70	สูง

การประเมินตนเองของบัณฑิตเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน

เมื่อให้บัณฑิตประเมินความพร้อมของตนเองในการทำงานในประเทศที่อยู่ในภูมิภาคอาเซียน พบว่า นิสิตมีความพร้อมในด้านความรับผิดชอบในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่

4.22 รองลงมา คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 การเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ทักษะทางด้านการวางแผน การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.98 ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 การประเมินตนเองของบัณฑิตเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานในภูมิภาคอาเซียน

การประเมินตนเองของบัณฑิตเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานในภูมิภาคอาเซียน	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ	2.98	0.76	ปานกลาง
2. ทักษะทางด้านการวางแผน การคิดอย่างเป็นระบบ	3.60	0.70	ปานกลาง
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.93	0.68	สูง
4. การเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม	3.67	0.80	สูง
5. ความรับผิดชอบในการทำงาน	4.22	0.67	สูง

สรุปและอภิปรายผล

ในการศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยผลการศึกษจะช่วยชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของ

การจ้างงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานในตลาดแรงงานของภูมิภาคอาเซียนในอนาคต ซึ่งผลการศึกษาพบว่าบัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และจบการศึกษาในสาขาวิชาการตลาดมากที่สุด

เมื่อสอบถามบัณฑิตเกี่ยวกับความคิดที่จะไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน พบว่าสัดส่วนของนิสิตที่เคยคิด และไม่เคยคิดไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่านิสิตจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งต้องการไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน โดยประเทศที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคต 3 อันดับแรก คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสะดวกสบายในการเดินทาง ความเป็นอยู่ของพลเมืองในประเทศเหล่านี้ และ ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นแรงดึงดูดให้บัณฑิตสนใจ

ในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ๆ มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการไปทำงานในต่างประเทศจะช่วยให้บัณฑิตมีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ทั้งในเรื่องของการทำงานและมุมมองการใช้ชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของโดเฮอร์ตี้ ดิกค์แมนน์ และมิลล์ (Doherty, Dickmann and Mills, 2010: 378-400) ที่พบว่า กลุ่มคนทำงานที่มีอายุน้อยและเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น มีแรงจูงใจที่สำคัญ คือ ต้องการเดินทางไปท่องเที่ยว และไปศึกษาวัฒนธรรม ประเพณีของชนชาติอื่น ๆ

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนน้อยที่สุด ภาระการรับผิดชอบดูแลครอบครัว เช่น ต้องดูแลพ่อแม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบัณฑิตอยู่ในวัยเริ่มต้นทำงาน จึงยังไม่มีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัวมากนัก

สอดคล้องกับการศึกษาขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2002: 3) ที่พบว่าบัณฑิตจบใหม่จะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ดังนั้นอำนาจในการตัดสินใจเลือกงานหรือย้ายที่อยู่ จึงขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของบัณฑิตเอง

ทั้งนี้เมื่อให้บัณฑิตประเมินความพร้อมของตนเองในการทำงานในประเทศที่อยู่ในภูมิภาคอาเซียน พบว่า นิสิตมีความพร้อมในทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประเทศในภูมิภาคอาเซียนจะใช้ภาษาในการสื่อสารในแต่ละประเทศที่ต่างกัน และประเทศส่วนใหญ่มีการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทย ที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาราชการและภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่างประเทศและการเดินทางไปต่างประเทศ กับการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนานิสิต ตลอดจนสัมภาษณ์เหตุผลของการตัดสินใจไปทำงาน และไม่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (Complementary research)

References

- Borghans, L. and Golsteyn, B. H.H. (2010). **Job Mobility in Europe, Japan and the U.S.** Discussion Paper Series No.5386. IZA: Germany.
- Csath, M. (2008). “Low Level Mobility in Hungary: Advantage or Disadvantage to Learning and Compettiveness?” **Development and Learning in Organizations**, 22(5), 14-17.
- Doherty, N., Dickmann, M. and Mills, T. (2010). “Mobility Attitudes and Behaviours among Young European”. **Career Development International**, 15(4), 378-400.
- Higher Education Institute.(2010). **Study on Mobility Patterns and Career Paths of EU Researchers**. Brussels: IDEA Consult.
- Kanchit Bhuahakosa.(2011). **Research Framework for Thailand to Accommodate the ASEAN Economic Community**. Bangkok: The office of National Research Council.
- Lindberg, M.E. (2009). “Student and Early Career Mobility Patterns among Highly Educated People in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom”. **High Education Journal**, 58, 339-358.
- Luis Carnicer, M. P., Sánchez, A.M., Pérez, M.P. and Jiménez, M.J. (2003).”Gender Difference of Mobility: Analysis of Job and Work-Family Factors”. **Women in Management Review**, 18 (4), 199-219.
- Luis Carnicer, M. P., Sánchez, A.M., Pérez, M.P. and Jiménez, M.J. (2004). “Analysis of Internal and External Labour Mobility: A Model of Job-related and Non-related Factors”, **Personnel Review**, 33(2), 222 – 240.
- Maitree Sunthornwan and Wichek Kambunrat.(n.d.). “How Thai People do in ASEAN?”. **Human-Being Journal**, pp.18-22.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2002). **International Mobility of Highly Skilled**. [Online]. Available from : http://www.oecd.org/redirect/publications/Pol_brief. (Nov., 23, 2012)