

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน  
กรณีศึกษา วิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดระยอง

สิริพัฒน์ พรประเสริฐ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา  
กันยายน 2557  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง บัณฑิตที่มีผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน กรณีศึกษา วิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดระยอง ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการย้ายถิ่นที่ส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

3. เพื่อประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรด้านอัตรากำลังคน

ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (Convenience selection) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ จนกระทั่งครบจำนวนตามที่ต้องการ ใช้วิธีการวิจัยโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาสำหรับเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่ม โดยเนื้อหาของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล รวม 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาที่จบ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการเมืองและนโยบายแรงงาน ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงานด้านผลตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้า อุปสรรคต่อการย้ายถิ่นและปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับระดับความตั้งใจในการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด พบว่ามีแบบสอบถามตอบกลับมาเป็นจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เท่ากับ 0.81

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ (SPSS) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ปัจจัยการย้ายถิ่น และความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นของวิศวกรเพื่อไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรต้นมีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis)

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ที่ได้ศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 87 และเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และอายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 46-50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74 และระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 จำแนกตามสาขาที่เรียนจบ พบว่า ส่วนใหญ่เรียนจบสาขาเครื่องกล จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา คือ สาขาไฟฟ้า จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3-6 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมา คือ ผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิศวกร จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 จำแนกตามรายได้หรือค่าตอบแทนต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้หรือค่าตอบแทนต่อเดือน 50,001-80,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมา คือ รายได้หรือค่าตอบแทนต่อเดือน 30,001-50,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

## 2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญ

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับแรงจูงใจของวิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดระยอง พบว่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.02, SD = 0.73$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมของวิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.18, SD = 0.64$ ) รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จของวิศวกรที่ทำงานในจังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.11, SD = 0.71$ ) และลำดับ 3 คือ แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจของวิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.78, SD = 0.84$ )

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านการย้ายถิ่นโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.47, SD = 0.92$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยดึงดูดด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.82, SD = 0.75$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยผลักดัน ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.78, SD = 0.88$ ) ลำดับที่ 3 ปัจจัยผลักดัน ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.63, SD = 0.88$ ) ลำดับที่ 4 ปัจจัยดึงดูด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.54, SD = 0.93$ ) ลำดับที่ 5 อุปสรรคด้านการย้ายถิ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.54, SD = 0.90$ ) ลำดับที่ 6 ปัจจัยดึงดูด ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25, SD = 0.97$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยผลักดัน ด้านการเมืองและนโยบายการจ้างแรงงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.84, SD = 1.08$ )

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นของวิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดระยองโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.61, SD = 1.03$ )

## 3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression analysis)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรเพื่อไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) มีค่าเท่ากับ 0.400 และค่า R square มีค่าเท่ากับ 0.160 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ด้านแรงจูงใจ 3 ด้าน สามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจที่ย้ายถิ่นได้ร้อยละ 16.0 และที่เหลืออีกร้อยละ 84.0 ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ด้านความต้องการอำนาจและด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม โดยปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากที่สุด (Beta = 0.311) โดยมีผลในทิศทางเดียวกับความตั้งใจที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน รองลงมา คือ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม (Beta = -0.322) โดยมีผลในทิศทางผกผันกับความตั้งใจที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการย้ายถิ่นส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการย้ายถิ่นส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) มีค่าเท่ากับ 0.578 และค่า R square มีค่าเท่ากับ 0.334 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ด้านปัจจัยด้านการย้ายถิ่น 7 ด้าน สามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจของวิศวกรที่จะย้ายถิ่นไปทำงานที่ประเทศสมาชิกอาเซียนได้ร้อยละ 33.4 และที่เหลืออีกร้อยละ 66.6 ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านการย้ายถิ่นส่งผลต่อความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและนโยบายแรงงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและอุปสรรคต่อการย้ายถิ่น ส่วนตัวแปรด้านเศรษฐกิจ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านผลตอบแทน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นมีอิทธิพลที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความตั้งใจที่จะย้ายถิ่น

ของวิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดระยอง ได้ดีที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง (Beta = 0.529) โดยมีผลในทิศทางเดียวกับความตั้งใจที่จะย้ายไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

### อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ภูมิศึกษา วิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดระยอง ครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

วิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดระยองที่มีความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาที่จบ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร ดังนี้

เพศกับความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จากผลการวิจัย พบว่า วิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดระยองเพศชายและหญิง มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากปัจจุบัน มีความเท่าเทียมกันด้านความคิดและการตัดสินใจ

อายุกับความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกร จำแนกตามอายุ พบว่า วิศวกรที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะไปทำงานที่ประเทศสมาชิกอาเซียนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยวิศวกรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากกว่าวิศวกรที่มีอายุ 36-40 ปี และ 46-50 ปี วิศวกรที่มีอายุ 26-30 ปี มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากกว่าวิศวกรที่มีอายุ 36-45 ปี วิศวกรที่มีอายุ 31-35 ปี มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากกว่าวิศวกรที่มีอายุ 36-50 ปี วิศวกรที่มีอายุ 36-40 ปี มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนน้อยกว่าวิศวกรที่มีอายุ 41-50 ปี วิศวกรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากกว่าวิศวกรที่มีอายุ 36-40 ปี และ 46-50 ปี สำหรับช่วงอายุที่ต่ำกว่า 25 ปี เป็นวัยหนุ่มสาวที่มีอิสระ สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ง่าย ไม่มีภาระผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรทัย แก้วไทรอินทร์ (2554) พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความตั้งใจที่จะอพยพออกจากพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะประชาชนกลุ่มอายุดังกล่าว มีความกระตือรือร้น อิสระ และทะเยอทะยานรวมถึงมีสุขภาพที่แข็งแรงกว่าช่วงอายุอื่น

ระดับการศึกษากับความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Comment [a1]: ทำไมไม่ใส่ผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายผลด้วย

ที่ระดับ 0.05 โดยวิศวกรที่ระดับปริญญาโทมีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากกว่าระดับปริญญาตรี

สาขาที่เรียนจบ จากการศึกษา พบว่า สาขาที่เรียนจบส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยวิศวกรสาขาไฟฟ้า มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากที่สุด เมื่อเทียบกับสาขาอื่น รองลงมา คือ สาขาเคมี

ประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัย พบว่า วิศวกรที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-9 ปี มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากกว่าวิศวกรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และวิศวกรที่มีประสบการณ์มากกว่า 9 ปี ทั้งนี้เนื่องจากวิศวกรที่มีประสบการณ์ในช่วง 6-9 ปี จะมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในงาน มีความเชื่อมั่นสูง และสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของประสบการณ์ที่มีได้อย่างมั่นใจ รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ จึงมีความต้องการที่จะไปทำงานในต่างประเทศ

สถานภาพสมรสกับความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จากผลการวิจัย พบว่า วิศวกรที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดชายฝั่งที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสถานภาพสมรสกับหย่าร้าง มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่วิศวกรที่มีสถานภาพโสดและหย่าร้าง มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งนี้เนื่องจากวิศวกรที่สถานภาพโสดและหย่าร้าง สามารถตัดสินใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างถิ่นได้ง่ายกว่า ไม่มีภาระมากเหมือนวิศวกรที่สมรสแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรทัย แก้วไทรอินทร์ (2554) ที่พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพโสด มีความตั้งใจที่จะอพยพออกจากพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะสถานภาพโสด มีความคล่องตัวสูงและมีอิสระในการตัดสินใจ

ระดับตำแหน่งกับความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จากผลการวิจัย พบว่า ระดับตำแหน่งวิศวกรและผู้จัดการ มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ระดับตำแหน่งวิศวกร มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากกว่าวิศวกรระดับหัวหน้างาน และระดับตำแหน่งผู้จัดการมีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากกว่าระดับหัวหน้างาน ทั้งนี้เนื่องจากระดับวิศวกรเป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มต้นทำงานและประสบการณ์ยังไม่สูงมาก กระจุกตัวอยู่รอบงานทำทนาย จึงมีความตั้งใจที่จะแสวงหาประสบการณ์จากการทำงานในสถานที่ใหม่ ๆ รวมถึงการไปทำงาน

ในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งอาจจะได้รับมุมมองใหม่ ๆ ขณะที่ระดับผู้จัดการที่มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จะมองในลักษณะของการเติบโตในระดับผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากระดับตำแหน่งผู้จัดการในปัจจุบัน อาจจะมีโอกาสที่จะเติบโตได้น้อยหากทำงานอยู่ในองค์กรเดิมในประเทศไทย จึงแสวงหาโอกาสในการทำงานต่างประเทศ

รายได้หรือผลตอบแทนกับความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จากผลการวิจัย พบว่า รายได้หรือผลตอบแทนไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากรายได้หรือผลตอบแทนไม่ใช่เป้าหมายสำคัญต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยครั้งนี้เสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ด้านการสรรหาและการรักษาบุคลากรในสาขาวิศวกรรมดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ทำให้เพื่อนพนักงาน ผู้บังคับบัญชา ยอมรับในศักยภาพและความสามารถ รวมถึงควรมีการวางแผนการเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในองค์กร เพื่อให้เกิดการจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

2. จากการสรุปผลการวิจัยปัจจัยด้านการย้ายถิ่น 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ต้นทาง (ปัจจัยผลึก) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ปลายทาง (ปัจจัยดึงดูด) และปัจจัยด้านอุปสรรคต่อการย้ายถิ่น โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้ คือ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สาขาที่จบ ประสบการณ์การทำงานและรายได้ ส่วนเพศและรายได้ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Lee (1966) ที่กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่น ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่าปัจจุบันมีความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง ดังนั้นเพศที่แตกต่างกันจึงส่งผลต่อความตั้งใจการย้ายถิ่นไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยผลึกด้านเศรษฐกิจ ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการขยายตัวของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง และการว่างงานในระดับต่ำ จึงไม่ได้เป็นปัจจัยผลึกให้วิศวกรมีความตั้งใจ

Comment [a2]: มีการนำผลการทดสอบสมมติฐานมาเป็นข้อเสนอแนะเพียงใด



ที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

2.3 ปัจจัยผลักดันด้านสังคมและวัฒนธรรม ส่งผลในทิศทางผกผันกับความตั้งใจของวิศวกรที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าสภาพสังคมและวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน มีความคล้ายคลึงกับประเทศไทย แม้ว่าค่าเฉลี่ยด้านสังคมและวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง แต่วิศวกรก็ยังมีความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

2.4 ปัจจัยผลักดันด้านการเมืองและนโยบายแรงงาน ส่งผลในทิศทางผกผันกับความตั้งใจของวิศวกรที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าสภาพการเมืองและนโยบายแรงงานของรัฐบาล ในช่วงเวลาที่ตอบแบบสอบถาม ประเทศไทยกำลังอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ ทำให้วิศวกรเกิดความเบื่อหน่ายและอยากจะไปสู่ประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีการเมืองที่ปกติและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

2.5 ปัจจัยดึงดูดด้านโอกาสก้าวหน้าส่งผลในทิศทางผกผันกับความตั้งใจของวิศวกรที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แม้ว่าวิศวกรจะคิดว่าโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในประเทศสมาชิกอาเซียน จะมีโอกาสก้าวหน้าในระดับปานกลาง แต่มีความตั้งใจที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Lee (1966) ที่กล่าวว่า โอกาสในการทำงานเป็นปัจจัยดึงดูดในพื้นที่ปลายทางทำให้เกิดการย้ายถิ่น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงานภายในองค์กร เพื่อดึงดูดให้วิศวกรทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2.6 ปัจจัยด้านอุปสรรคต่อการย้ายถิ่น ส่งผลในทิศทางบวกกับความตั้งใจของวิศวกรที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.7 ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละประเทศไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประเทศสมาชิกอาเซียนมีสภาพสังคม วัฒนธรรมและความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกับประเทศไทย

2.8 ปัจจัยดึงดูดด้านผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน แม้ว่าปัจจัยดังกล่าวจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายการบริหารผลตอบแทนให้สอดคล้องกับความสามารถและระดับตำแหน่งที่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าทั้งการขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่จูงใจ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความตั้งใจของวิศวกรที่จะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เช่น อัตราค่าครองชีพของประเทศสมาชิกอาเซียน โอกาสด้านอาชีพ และการศึกษาสำหรับครอบครัวในประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นต้น
2. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์มาผสมผสานกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ชัดเจน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่สมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามให้มากกว่านี้ เนื่องจากระยะเวลาที่มากขึ้น อาจจะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมพื้นที่ได้อย่างมีคุณภาพ