

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของ วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

FACTORS AFFECTING THE DECISION OF DUTY ON TELECOMMUNICATION ENGINEERS IN REPUBLIC OF THE UNION OF MYANMAR

ยุวดี สุปิยะ¹
วนิดา พลเดช²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยคือแรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพวิศวกรโทรคมนาคมในเขตกรุงเทพ จำนวน 80 ท่าน แบ่งเป็นช่วงปีเกิด (Generation) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การจัดอันดับระดับปัจจัยแรงจูงใจ การเตรียมความพร้อม และแนวโน้มการตัดสินใจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้สถิติ t-test, F-test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple liner regression)

ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ เช่น บริษัทเสนอระดับเงินเดือนให้เป็นจำนวนเงิน (ดอลลาร์) การมีอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ บริหารที่มงานในฐานะหัวหน้างาน และมีโอกาสแสดงผลงาน มีส่วนในความสำเร็จของโครงการโทรคมนาคมในต่างประเทศ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและประกันชีวิตตลอดการอยู่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ เป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจในระดับสูง ส่วนปัจจัยทางด้านอื่นๆ ก็ส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในระดับสูงด้วยเช่นกัน อาทิ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงาน รวมถึงการได้เรียนรู้งานในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีการเตรียมความพร้อมในด้านภาษาอังกฤษซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานและการเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมในท้องถิ่นของกลุ่มประเทศอาเซียนอีกด้วย

คำสำคัญ: การบริหารพนักงานข้ามชาติ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แรงจูงใจ การเตรียมความพร้อม

¹ สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานกรุงเทพมหานคร

² อาจารย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานกรุงเทพมหานคร

Abstract

The first of two purposes of this independent study is to investigate the influencing factors that motivate a group of engineers in order to make decisions relocating their work from Thailand to Republic of the Union of Myanmar. The other purpose is to study the readiness of the group. The research subjects are 80 telecommunication engineers residing in Bangkok. The questionnaire scaled in a 5-level is used as a research tool. Both descriptive and inferential statistical techniques are utilized in this study including: frequency distribution, percentage, mean, ranking, t-test, F-test, and simple linear regression.

The results show that the influencing factors including US dollar-denominated salary, authority to make decisions, and chances to present own accomplishment are related to success of telecommunication projects abroad. Other factors encouraging work motivation are health and life insurances for employees stationed overseas, promotion to specialist, and opportunities to training abroad. Furthermore, this study indicates that the subjects initiate self-improvement on English language skills and learning local cultures of AEC countries.

Keywords: AEC, Expatriate management, Motivation, Readiness

บทนำ

ในปัจจุบันกระแสการเปิดเสรี ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC (ASEAN Economic Community) เริ่มมีการตื่นตัวมาก โดยเป็นการรวมตัวของกลุ่มประเทศในกลุ่มอาเซียน 10 ประเทศ คือ ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกันนั่นเอง คล้ายกับการรวมตัวเป็น AEC อย่างจริงจัง ในอีก 2 ปีข้างหน้า จากการทำข้อตกลงในการประชุมสุดยอดอาเซียนได้มีข้อตกลงร่วมกันด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายอาชีพ หรือกลุ่มแรงงานเชี่ยวชาญได้อย่างเสรีในกลุ่มอาเซียนทั้ง 10 สาขาอาชีพ ซึ่งรวมถึงกลุ่มวิศวกรด้วย (สมเกียรติ และคนอื่นๆ , 2555)

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจะส่งผลดีที่เห็นได้ชัดต่อตลาดแรงงาน กล่าวคือตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจทั่วโลกในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากัน แรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่มีโอกาสที่จะสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุด และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้น

ตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง (ชลธิศ ดาราวงษ์, 2556)

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรในตลาดแรงงานของกลุ่มประเทศอาเซียนในฐานะแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงกลุ่มอาชีพวิศวกรว่าจะมีการรับมืออย่างไรและมีอะไรเป็นแรงจูงใจที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้รางวัลหรือแรงจูงใจแต่ละประเภทอาจไม่ได้รับความพึงพอใจจากบุคคลต่างๆ ในระดับที่เท่าเทียมกัน นั่นคือแต่ละบุคคลจะให้คุณค่าความพึงพอใจที่แตกต่างกัน หากได้รับผลตอบแทนตามที่ตัวเองต้องการก็จะทำให้คุณค่าเป็นบวก แต่ถ้าเป็นสิ่งที่ตนไม่ต้องการคุณค่าก็เป็นลบ สิ่งสำคัญในการบริหารบุคคลคือ การเข้าใจเป้าหมายส่วนบุคคล แล้วใช้การเชื่อมระหว่างการทำงานและการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ ซึ่งเป็นเป้าหมายส่วนบุคคลให้ได้อย่างเหมาะสม โดยคำตอบแทนแก่ผู้ใช้แรงงานภายในประเทศกับผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศไม่ควรแตกต่างกันจนเกินไป หากอัตราค่าจ้างแรงงานไม่แตกต่างกันมาก ก็จะสามารถดึงดูดใจแรงงานฝีมือคนไทยไปทำงานในต่างประเทศได้ เพราะในความเป็นจริงนั้น ไม่มีใครอยากที่จะทำงานไกลบ้าน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์
2. เพื่อศึกษาความพร้อมในการไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์
3. เพื่อศึกษาข้อมูลแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลประชากรศาสตร์ เช่น เพศ ช่วงปีเกิด ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานะทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าและความสำเร็จ การได้เรียนรู้และพัฒนา และสวัสดิการต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

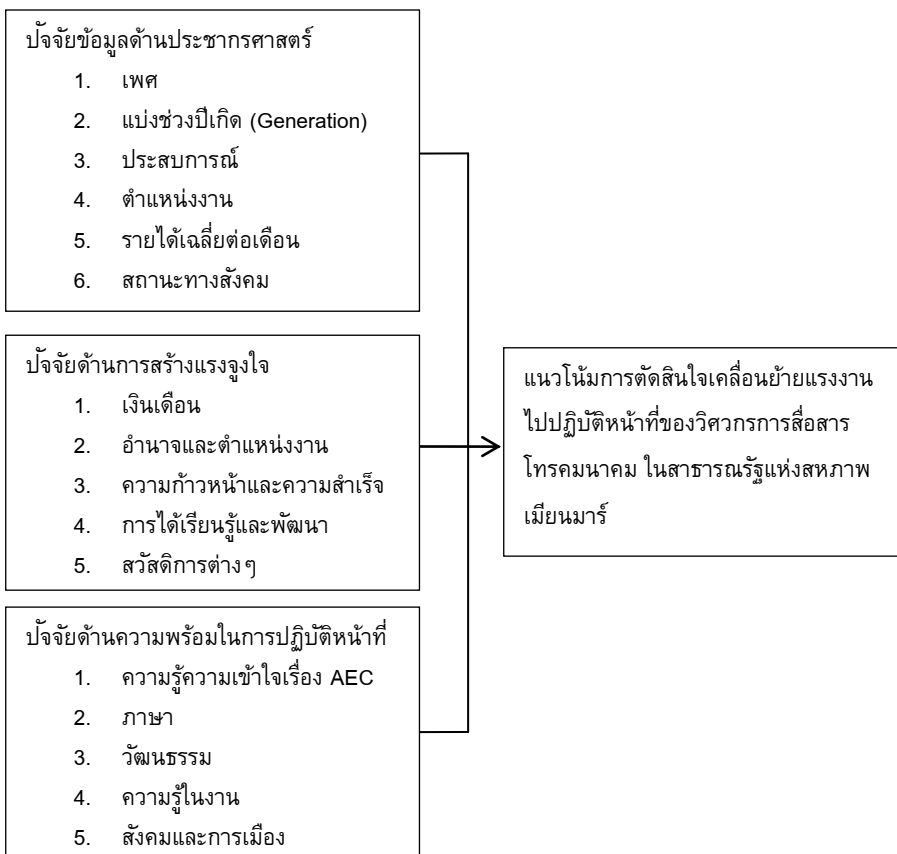
สมมติฐานที่ 3 การศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง AEC ภาษา วัฒนธรรม ความรู้ในงาน สังคมและการเมือง ไม่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจ ไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากผลการศึกษาเอกสารและข้อมูลสารสนเทศ สามารถนำมาสรุปเป็นปัจจัยที่ ส่งเสริมแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสาร โทรคมนาคม ในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ แสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)

ความหมายและคำจำกัดความแรงจูงใจ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530, น. 118-123) ได้อธิบายเกี่ยวกับการจูงใจไว้ว่า คือ การศึกษาหาสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม การที่บุคคลมีกิจกรรมตลอดเวลาและไม่หยุดนิ่งก็เพราะแรงจูงใจนั่นเอง นอกจากนี้ยังได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกก็ได้ หรือแรงจูงใจคือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาเร้าให้เกิดความต้องการ (Needs) หรือแรงขับ (Drive) จนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใด แนวทางหนึ่ง นอกจากนี้ แรงจูงใจมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้
2. กำหนดแนวทางของพฤติกรรมว่าควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าประสงค์ คือความสำเร็จที่ต้องการ

ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจสามารถออกได้ตามลักษณะของการเกิด ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ (สมยศ นาวิการ, 2544, น. 291) ดังนี้

- แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตัวเอง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในนี้จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความพอใจและยินดีในงานของตน เป็นแรงจูงใจที่บุคคลนั้นเกิดมีขึ้นเอง อยากทำ อยากแสดงด้วยตนเอง ไม่มีใครบังคับหรือมีของมาล่อใจให้ทำพฤติกรรมนั้น เกิดจากความสนใจ ความต้องการ และเจตคติ มาเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่คงทนถาวร

- แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาพที่บุคคลได้รับแรงกระตุ้นจูงใจจากภายนอกทำให้มองเห็นจุดมุ่งหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปเป็นการกระทำที่เกิดจากการหวังผลในกิจกรรมนั้น ไม่ได้ทำด้วยอุดมคติ จึงมีความผูกพันกับกิจกรรมนั้นน้อยมาก แรงจูงใจภายนอกมักเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน เช่น รายได้ สวัสดิการ หรือนโยบายของหน่วยงาน

คุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2544) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ ดังนี้

1. ความพยายาม คือ ความเข้มแข็งของพฤติกรรมของบุคคลหรือความมากน้อยของความพยายามที่บุคคลใช้กับงาน จะเกี่ยวพันกับกิจกรรมที่แตกต่างกันของงานที่ไม่เหมือนกัน
2. ความไม่หยุดยั้ง คือ ความไม่หยุดยั้งที่บุคคลแสดงออกภายในการใช้ความพยายามกับงานของพวกเขา
3. ทิศทาง คือ ทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารควรตระหนักและเข้าใจถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน โดยใช้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ คือ การสร้างให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงาน รักษาความไม่หยุดยั้งของความพยายามนั้น และกำกับให้เป็นไปในทิศทางที่จะเป็นประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด

ความสำคัญของแรงจูงใจ

กิติ ตย์คคานนท์ (2534, น. 121) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า ในการที่จะทำให้มนุษย์อยากจะทำงานต้องมีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดความสนใจมีการเลือกและการกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา
2. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน เร้าให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ขึ้น
3. นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

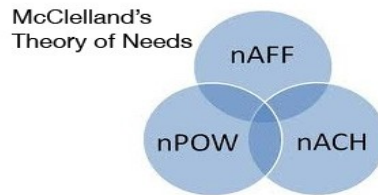
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในช่วงระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมา มีการสร้างทฤษฎีและค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานอย่างมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นหลัก 3 ประเด็นคือ อะไรเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ วิธีที่จะชี้นำพฤติกรรมนั้นๆ และทำอย่างไรพฤติกรรมที่ได้รับการกระตุ้นและชี้นำนั้นจะคงอยู่

Bowditch, & Buono (1990, pp. 52-75) โดยทฤษฎีที่จะนำมาอธิบายประเด็นดังกล่าว คือ ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation theory) ซึ่งสามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับเนื้อหา (Content theory) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเอง ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลนั้น โดยพยายามที่จะกำหนดความต้องการที่เฉพาะเจาะจงที่จะจูงใจบุคคล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน kazekim, 2013, ออนไลน์) ซึ่งเสนอความต้องการ

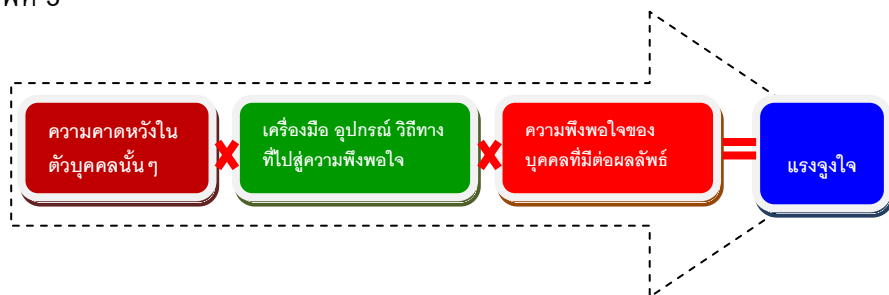
3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (nACH) ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (nAFF) และความต้องการอำนาจ (nPOW) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลีแลนด์ (McClelland's theory of needs)

ที่มา: kazekim. (2013, April 17). *ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลีแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2556, จาก <http://obwan.kazekim.com/?project=mccllelands-needs>

2. **กลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการ (Process theory)** ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมอันเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom (1964 อ้างถึงใน kazekim, 2013, ออนไลน์) กล่าวว่า พนักงานจะมีแรงจูงใจเมื่อพวกเขารับรู้ถึงความพยายามของพวกเขาจะทำให้เกิดผลสำเร็จในการงานและท้ายสุดจะได้รางวัลและผลลัพธ์ที่พนักงานต้องการ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom

ที่มา: kazekim. (2013, September 10). *ทฤษฎี Expectancy Theory (ทฤษฎีความคาดหวัง)*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2556, จาก <http://obwan.kazekim.com/?project=expectancy-theory>

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพนักงานข้ามชาติ (Expatriate management)

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (2551) (International Labor Organization: ILO) แร้งงานข้ามชาติ (international migrant workers) หมายถึง ทั้งแรงงานที่อพยพย้ายถิ่นมาทำงานในช่วงสั้น ๆ หรือตามฤดูกาลและแรงงานที่ย้ายถิ่นฐานมาเป็นการถาวรด้วย แร้งงานเหล่านี้อาจย้ายที่อยู่โดย

- ผ่านโครงการที่รัฐบาลสนับสนุน
- ผ่านการจัดหางานของเอกชน เช่น การจัดการของสำนักจัดหางานเอกชน
- เดินทางมาเองเพื่อหางานทำ

พนักงานข้ามชาติ (Expatriate) หมายถึง พนักงานในระดับผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในบริษัทลูกในต่างประเทศเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเฉลี่ยคือ 2 ถึง 5 ปี ซึ่งตำแหน่งของพนักงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูงเพื่อให้สามารถมีวิสัยทัศน์ของบริษัทในเชิงกลยุทธ์ (ชลธิศ ดาราวงษ์, 2556)

จากการให้ความหมายพนักงานข้ามชาติ (Expatriate) ของนักวิชาการหลายท่านข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พนักงานข้ามชาติ หมายถึง บุคคลที่เดินทางเข้าไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ และได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานในชาตินั้น ๆ แต่ไม่ใช่บุคคลที่มีสัญชาติในชาติที่เข้าไปปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ แร้งงานฝีมือ ที่ประกอบอาชีพวิศวกรโทรคมนาคมในเขตกรุงเทพฯ ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 80 ท่าน กำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็นลักษณะของการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิด
3. จัดทำแบบสอบถาม โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ แบ่งช่วงปีเกิด (Generation) ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานะทาง

สังคม จำนวน 5 ข้อ โดยแบ่งข้อมูลประเภทนาม และเรียงลำดับ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ประกอบด้วย เงินเดือน อำนาจและตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จ การได้เรียนรู้และพัฒนา สวัสดิการต่างๆ จำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง ประชาคมอาเซียน ภาษา วัฒนธรรม ความรู้ในงาน สังคมและการเมือง จำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจเรื่อง ประชาคมอาเซียน ภาษา วัฒนธรรม ความรู้ในงาน สังคมและการเมือง จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการพรรณาถึงค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ ตัวแปรอิสระแบ่งเป็นกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ แบ่งช่วงปีเกิด (Generation) มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test และตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน สถานะทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ การเตรียมความพร้อมและการตัดสินใจ ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple linear regression)

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.5 และ 32.5 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ปี พ.ศ. 2523-2540 คิดเป็นร้อยละ 71.3 ซึ่งมีการประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 และรองลงมาประสบการณ์

การทำงาน 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.8 มีระดับตำแหน่งงานใน ระดับพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมาตำแหน่ง หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000–60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20 และสถานะทางสังคม ส่วนใหญ่มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมา สถานะสมรส/ อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 27.5

ข้อมูลปัจจัยสร้างแรงจูงใจของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคม ด้านเงินเดือน

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับการที่บริษัท เสนอระดับเงินเดือนเป็นจำนวนเงิน (ดอลลาร์) ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.29) และการปรับระดับเงินเดือนของท่านทุกๆ 6 เดือน เมื่อไปปฏิบัติงานต่างประเทศ ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.19)

ด้านอำนาจและตำแหน่ง

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับการจะได้เลื่อนตำแหน่งงานเป็นระดับหัวหน้างานขึ้นไป ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.31) และมีอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ และบริหารทีมงาน ในฐานะหัวหน้างาน ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.09)

ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จ

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับการจะได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในระดับผู้บริหาร หรือเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญในสายงาน ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.31) และความสำเร็จของการปฏิบัติงานโทรคมนาคมในอนาคต เมื่อไปอยู่ต่างประเทศ ในระดับเห็นด้วย (4.06)

ด้านการได้เรียนรู้และพัฒนา

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับการจะได้รับการอบรม เรียนรู้ และวัดผลตามมาตรฐานของบริษัท ซึ่งมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.23) และบริษัทจะส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในแวดวงธุรกิจโทรคมนาคมและการสื่อสารในประเทศต่างๆ ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.26)

ด้านสวัสดิการต่างๆ

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับสวัสดิการ ด้านที่อยู่อาศัย อาหารเครื่องดื่มที่มีเพียงพอ ความสะดวกสบาย และการบริการรับส่งพนักงานตลอดการอยู่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.36) และสวัสดิการ

ด้านการรักษาพยาบาลและประกันชีวิต ตลอดจนการอยู่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.31)

ข้อมูลการเตรียมความพร้อมของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคม

ด้านความรู้ความเข้าใจเรื่อง ประชาคมอาเซียน

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับการมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนถูกต้องครบถ้วน ในระดับเห็นด้วย/ ไม่แน่ใจ (3.30) และ การเข้าใจกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนอย่างถูกต้องเหมาะสม ในระดับเห็นด้วย/ ไม่แน่ใจ (3.38)

ด้านภาษา

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับการฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาราชการ (ภาษาอังกฤษ) เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารในองค์กรธุรกิจ ในระดับเห็นด้วย/ ไม่แน่ใจ (3.54) และเข้าใจและฝึกพูดภาษาท้องถิ่นประจำแต่ละประเทศก่อนไปปฏิบัติงาน ในระดับไม่เห็นด้วย (2.99)

ด้านวัฒนธรรม

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับการศึกษาและเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศอย่างถูกต้องเหมาะสม เห็นด้วย/ ไม่แน่ใจ (3.19) และความพร้อมเรียนรู้วัฒนธรรมความเป็นอยู่ในท้องถิ่นแต่ละประเทศอย่างถูกต้องเหมาะสมในระดับเห็นด้วย (3.94)

ด้านความรู้ในงาน

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับความพร้อมเรียนรู้งานที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ก่อนล่วงหน้า 1 เดือน ในระดับเห็นด้วย (4.09) และมีประสบการณ์นอกเหนืองานที่ทำอยู่ และสามารถประยุกต์กับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบอย่างเร่งด่วนได้ถูกต้องเหมาะสม ในระดับเห็นด้วย/ ไม่แน่ใจ (3.78)

ด้านสังคมและการเมือง

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับความพร้อมเข้าใจระบบสังคมและการเมืองแต่ละท้องถิ่นในประเทศต่าง ๆ ได้ถูกต้องเหมาะสม ในระดับเห็นด้วย/ ไม่แน่ใจ (3.48) และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบการปกครอง การเมือง เศรษฐกิจของท้องถิ่นในแต่ละประเทศ ในระดับเห็นด้วย/ ไม่แน่ใจ (3.44)

ข้อมูลการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคม

ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน ในระดับอาจจะไปและไปอย่างแน่นอน (4.00)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ปัจจัยด้านข้อมูลประชากรศาสตร์ เช่น เพศ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานะทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ แต่ข้อมูลในช่วงปีเกิดไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

2. ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าและความสำเร็จ การได้เรียนรู้และพัฒนา และสวัสดิการต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งผลการทดสอบพบว่า การสร้างแรงจูงใจทั้ง 10 ด้านมีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจในระดับที่มากที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.767 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้ร้อยละ 58.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.589 เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มีปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ได้ เช่น บริษัทเสนอระดับเงินเดือนให้ท่านเป็นจำนวนเงิน (ดอลลาร์) ซึ่งสูงกว่าการปฏิบัติงานในประเทศไทย การปรับระดับเงินเดือนของท่านทุก ๆ 6 เดือน เมื่อไปปฏิบัติงานต่างประเทศ จะมีอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ และบริหารทีมงาน ในฐานะหัวหน้างานจะได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในระดับผู้บริหาร หรือเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญในสายงาน มีโอกาสแสดงผลงาน มีส่วนในความสำเร็จของโครงการโทรคมนาคมในต่างประเทศ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย อาหารเครื่องดื่มที่มีเพียงพอ ความสะดวกสบาย และการบริการรับส่งพนักงาน ตลอดจนการอยู่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต ตลอดจนการอยู่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้ เช่น ปัจจัยทางด้าน จะได้เลื่อนตำแหน่งงานเป็นระดับหัวหน้างานขึ้นไป จะได้รับการอบรมเรียนรู้เพิ่มเติมมากกว่าทำงานอยู่ในประเทศไทย และบริษัทจะส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในแวดวงธุรกิจโทรคมนาคมและการสื่อสารในประเทศต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรด้านปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมใน สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.36	0.515		2.641	0.01
1. บริษัทเสนอระดับเงินเดือนให้ท่านเป็นจำนวนเงิน (ดอลลาร์) ซึ่งสูงกว่าการปฏิบัติงานในประเทศไทย	-0.154	0.236	-0.163	-0.655	0.515
2. การปรับระดับเงินเดือนของท่านทุกๆ 6 เดือน เมื่อไปปฏิบัติงานต่างประเทศ	0.363	0.212	0.405	1.714	0.091
3. จะได้เลื่อนตำแหน่งงานเป็นระดับหัวหน้างาน ขึ้นไป	0.705	0.277	0.759	2.548	0.013
4. จะมีอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ และบริหารทีมงาน ในฐานะหัวหน้างาน	0.159	0.238	0.165	0.668	0.506
5. จะได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในระดับผู้บริหาร หรือเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญในสายงาน	0.429	0.253	0.41	1.694	0.095
6. มีโอกาสแสดงผลงาน มีส่วนในความสำเร็จของโครงการโทรคมนาคมในต่างประเทศ	0	0.187	0	0.002	0.999
7. จะได้รับการอบรม เรียนรู้เพิ่มเติมมากกว่าทำงานอยู่ในประเทศไทย	-0.662	0.266	-0.638	-2.486	0.015
8. บริษัทจะส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาตุนาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในแวดวงธุรกิจโทรคมนาคมและการสื่อสารในประเทศต่างๆ	0.424	0.205	0.358	2.072	0.042
9. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องดื่มที่มีเพียงพอ ความสะดวกสบาย และการบริการรับส่งพนักงาน ตลอดการอยู่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ	-0.507	0.432	-0.518	-1.175	0.244
10. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและประกันชีวิต ตลอดการอยู่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ	-0.129	0.522	-0.13	-0.246	0.806

Dependent Variable: แนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความรู้ความเข้าใจเรื่อง AEC ภาษา วัฒนธรรม ความรู้ในงาน สังคมและการเมือง ไม่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งผลการทดสอบพบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมทั้ง 10 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับที่มาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.878 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้ร้อยละ 77.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.439 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มีปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ได้ เช่น ปัจจัยด้านมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนถูกต้องครบถ้วน และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ การปกครอง การเมือง เศรษฐกิจ ของท้องถิ่นในแต่ละประเทศได้ถูกต้องและเหมาะสม (Sig. 0.477) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้ เช่น ปัจจัยทางด้านเข้าใจกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาราชการ (ภาษาอังกฤษ) เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารในองค์กรธุรกิจ เข้าใจและฝึกพูดภาษาท้องถิ่นประจำแต่ละประเทศก่อนไปปฏิบัติงาน ศึกษาและเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศอย่างถูกต้องเหมาะสม พร้อมเรียนรู้วัฒนธรรมความเป็นอยู่ในท้องถิ่นแต่ละประเทศอย่างถูกต้องเหมาะสม พร้อมเรียนรู้งานที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ก่อนล่วงหน้า 1 เดือน มีประสบการณ์นอกเหนืองานที่ทำอยู่ และสามารถประยุกต์กับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบอย่างเร่งด่วนได้ถูกต้องเหมาะสม และเข้าใจระบบสังคมและการเมืองแต่ละท้องถิ่นในประเทศต่างๆ ได้ถูกต้องเหมาะสม มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 2

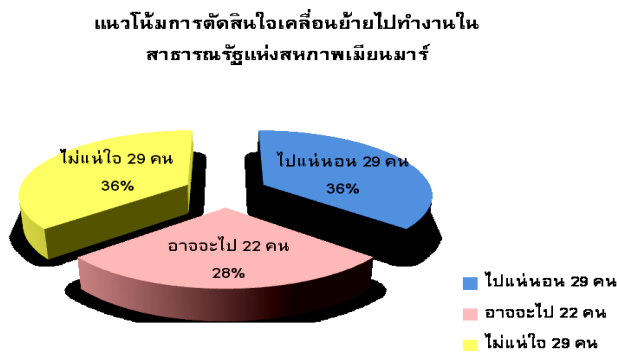
ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรด้านการเตรียมความพร้อมมีผลต่อ
แนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมใน
สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.581	0.342		4.627	0.000
1. ท่านมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนถูกต้องครบถ้วน	0.103	0.15	0.104	0.689	0.493
2. ท่านเข้าใจกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนอย่างถูกต้องเหมาะสม	-0.706	0.155	-0.686	-4.543	0.000
3. ท่านมีการฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาราชการ (ภาษาอังกฤษ) เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารในองค์กรธุรกิจ	0.455	0.187	0.439	2.436	0.017
4. ท่านเข้าใจและฝึกพูดภาษาท้องถิ่นประจำแต่ละประเทศก่อนไปปฏิบัติงาน	0.517	0.096	0.647	5.373	0.000
5. ท่านศึกษาและเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศอย่างถูกต้องเหมาะสม	-0.459	0.134	-0.579	-3.43	0.001
6. ท่านพร้อมเรียนรู้วัฒนธรรมความเป็นอยู่ในท้องถิ่นแต่ละประเทศอย่างถูกต้องเหมาะสม	-0.709	0.126	-0.663	-5.617	0.000
7. ท่านพร้อมเรียนรู้งานที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ก่อนล่วงหน้า 1 เดือน	0.270	0.119	0.262	2.279	0.026
8. ท่านมีประสบการณ์นอกเหนืองานที่ทำอยู่ และสามารถประยุกต์กับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบอย่างเร่งด่วนได้ถูกต้องเหมาะสม	0.800	0.169	0.771	4.729	0.000
9. ท่านเข้าใจระบบสังคมและการเมืองแต่ละท้องถิ่นในประเทศต่างๆ ได้ถูกต้องเหมาะสม	0.57	0.223	0.559	2.559	0.013
10. ท่านเข้าใจกฎหมาย ระเบียบการปกครอง การเมือง เศรษฐกิจ ของท้องถิ่นในแต่ละประเทศได้ถูกต้องและเหมาะสม	-0.158	0.221	-0.152	-0.716	0.477

Dependent Variable: แนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การศึกษาข้อมูลแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ พบว่า แนวโน้มการไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ส่วนใหญ่ แนวโน้มการตัดสินใจไปแน่นอน มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 แนวโน้มการตัดสินใจว่า ไม่น่าใจ มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และ แนวโน้มการตัดสินใจว่าจะไป มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ดังแสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงแนวโน้มการไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านข้อมูลประชากรศาสตร์ เช่น เพศ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานะทางสังคม ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เอกรัฐ วงศ์วีระกุล, 2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อที่อยู่อาศัยกับธนาคารพาณิชย์ของคนทำงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ รายได้เฉลี่ยอาชีพ ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการสินเชื่อกับธนาคารพาณิชย์ของคนทำงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าและความสำเร็จ การได้เรียนรู้และพัฒนา และสวัสดิการต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการเสนอเงินเดือนเป็นจำนวน เงินดอลลาร์

การปรับระดับเงินเดือนทุก ๆ 6 เดือน การมีอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ และบริหารที่มงาน ในฐานะหัวหน้างาน ได้โอกาสแสดงผลงานในต่างประเทศ และสวัสดิการต่างๆ ด้านที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาลตลอดจนปฏิบัติงานในต่างประเทศ มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน ไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีของแมคเคลิลแลนด์ เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือภายใต้สถานการณ์หนึ่งก็จะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น จากทฤษฎีนี้ แมคเคลิลแลนด์ คาดว่า วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน คือ 1. วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมมีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (nAch person) 2. วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมมีความต้องการอำนาจ (nPow person)

3. การศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความรู้ความเข้าใจเรื่อง AEC ภาษา วัฒนธรรม ความรู้ในงาน สังคมและการเมือง ที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ พบว่า การมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนถูกต้องครบถ้วน และการเข้าใจกฎหมายระเบียบการปกครอง การเมือง เศรษฐกิจ ของท้องถิ่นในแต่ละประเทศได้ถูกต้องและเหมาะสม มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิศ ดาราวงษ์ (2556) ซึ่งศึกษาการบริหารพนักงานข้ามชาติในยุคการค้าอาเซียน การขยายทางธุรกิจไปยังต่างประเทศ ในรูปแบบต่างๆ ของบริษัทข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการเตรียมความพร้อมเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ไม่ว่าจะความพร้อมด้านต่างๆ เช่น การทำความเข้าใจกฎระเบียบข้อปฏิบัติ และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนอย่างถูกต้องเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผู้บริหารสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้ทำการวิจัยในครั้งนี้เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยที่ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจและการเตรียมความพร้อม มีผลต่อการตัดสินใจไปปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคม มีความรู้สึกรู้สึกในการทำงานที่แตกต่างกัน บางคนมีประสบการณ์การทำงานมากจึงมีความได้เปรียบด้านการทำงานมาก มีโอกาสได้เลื่อนเป็นหัวหน้ามากขึ้น การปรับอัตราเงินที่สูงขึ้นมีมากกว่า และสามารถ

เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศแบบไม่มีปัญหาใดๆ ในองค์กร ผู้บริหารจึงควรพิจารณาแก้ไขเพื่อให้วิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคม มีความรู้สึกเท่าเทียมต่อการทำงานที่ทำอยู่ หรือจัดสรรงานตามความรู้และความสามารถ

2. ควรดูแลวิศวกรการสื่อสารโทรคมนาคมที่เข้าไปปฏิบัติงานในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานควรให้คำแนะนำและทำความเข้าใจในการใช้ชีวิตเมื่ออยู่ในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ อีกทั้งอธิบายเรื่องกฎหมายและข้อปฏิบัติตนต่างๆ และดูแลความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของวิศวกรเหล่านั้นด้วย

3. การเตรียมความพร้อมเพื่อเรียนรู้งานพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องไปปฏิบัติหน้าที่ก่อนล่วงหน้า 1 เดือน หากมีการเตรียมพร้อมในสิ่งดังกล่าวจะส่งผลให้เมื่อไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน สามารถเป็นผู้มีทักษะเชี่ยวชาญในสายงานด้านโทรคมนาคมมากขึ้น และสามารถประสพผลสำเร็จในการทำงานในฐานะเป็นพนักงานข้ามชาติอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม ผู้ที่สนใจศึกษาเพิ่มเติมควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพกับการวิจัยเชิงสำรวจ

2. ในการศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ ผู้ที่สนใจศึกษาเพิ่มเติมในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตการทำงาน เช่น ความคาดหวัง ความใกล้ชิด ความเท่าเทียม เพื่อยืนยันทฤษฎีความเท่าเทียมกัน

3. ควรศึกษาตัวแปรตามด้านอื่น เช่น ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานในต่างประเทศ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การดำเนินชีวิตในต่างประเทศ สวัสดิการและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อจะช่วยอธิบายผลงานวิจัยครั้งนี้ให้ชัดเจนมากขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยซ้ำหรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ในขณะปัจจุบันซึ่งเป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นกรณีพิเศษ

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.วนิดา พลเดช ที่เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานกรุงเทพมหานคร ที่สนับสนุนทุนในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2534). *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัดเตอร์ฟลาย.
- ชลธิศ ดาราวงษ์. (2556). การบริหารพนักงานข้ามชาติในยุคการค้าเสรีอาเซียน. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 36(138), 29-33.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สมเกียรติ และคนอื่นๆ. (2555). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: มายาคติ ความเป็นจริง โอกาส และความท้าทาย*. ค้นเมื่อ 4 มกราคม 2557, จาก <http://tdri.or.th/research/thailand-in-the-aec-myths-reality-potentials-and-challenges/>
- องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO). (2551). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ*. ค้นเมื่อ 4 มกราคม 2557, จาก http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@robangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_187_th.pdf
- เอกรัฐ วงศ์วีระกุล. (2553). *ปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อที่อยู่อาศัยกับธนาคารพาณิชย์ของคนทำงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bowditch, James L., & Buono, Anthony F. (1990). *A Premier on Organizational Behavior* (2 nd ed.). New York: John Wilry and Sons.
- kazekim. (2013, April 17). *ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland's Theory of Needs*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2556, จาก <http://obwan.kazekim.com/?project=mcclellands-needs>
- _____. (2013, September 10). *ทฤษฎี Expectancy Theory (ทฤษฎีความคาดหวัง)*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2556, จาก <http://obwan.kazekim.com/?project=expectancy-theory>