

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่

The factors affecting of the new generation's decision to work abroad

จินตนา ดวงดี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Jintana Duangdee

Email : 6314154220@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยผลักดันทางด้านสังคม ปัจจัยผลักดันทางด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยผลักดันทางด้านการเมืองที่มีต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คนรุ่นใหม่ที่มีอายุระหว่าง 18 – 29 ปี จำนวน 300 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และสถิติการถดถอย (Multiple- Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 27-29 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีรายได้ปัจจุบันของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 40,000 บาท และมีญาติพี่น้องหรือคนในครอบครัวทำงานอยู่ต่างประเทศ โดยมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยผลักดันที่ทำให้คนรุ่นใหม่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ปัจจัยทางการเมือง (\bar{X} = 4.34) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ (\bar{X} = 4.06) และปัจจัยทางด้านสังคม (\bar{X} = 3.85) และมีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อการไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่อยู่ในระดับที่มากที่สุด (\bar{X} = 4.26)

ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ ที่มีเพศ อายุที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ปัจจุบันของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน และญาติพี่น้องหรือคนในครอบครัวทำงานอยู่ต่างประเทศที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยผลักดัน

ทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คนรุ่นใหม่ ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านสังคม

Abstract

A study of factors affecting of the new generation's decision to work abroad. The objectives are 1) study the factors affecting of the new generation's decision to work abroad, classified by demographic characteristics 2) study the push factors of economy, political and social that affecting of the new generation's decision to work abroad 3) study the Factors affecting of the new generation's decision to work abroad.

The sample group are 300 new generation aged between 18 - 29 years old. The research tools were questionnaires. The statistics used for analyzing data were percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression statistics.

The results found that the majority of samples were female. They were Between the ages of 21 - 30 years old, had a bachelor's degree. They worked in a private company with an average monthly household income between 20,001 – 40,000 baht and having relatives or family members working abroad. There are opinion levels of the push factors that make the new generation decide to work abroad. Overall, the level of opinion is high, in order political factors ($\bar{X}= 4.34$) economic factors ($\bar{X}= 4.06$), and social factors ($\bar{X}= 3.85$) and the level of opinions on factors affecting of the new generation's decision to work abroad was at the highest level ($\bar{X}= 4.26$)

The results of the hypothesis testing revealed that (1) the decision to work abroad of new generations with different genders and ages makes the new generation's decision to work abroad indifferently. But new generation of different educational levels, occupations, average family current income per month, and relatives or family members working in different countries makes the decision to work overseas were differently statistically significant at the level of 0.05 (2) Push factors of Social, economic, and political affecting of the new generation's decision to work abroad statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: New generation, push factors of economic, push factor of political, push factor of social

บทนำ

โลกาภิวัตน์ หรือ Globalization คือการที่ทุกคนบนโลกสามารถเข้าถึงข้อมูลและรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นจากทั่วโลกและเกิดการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ซึ่งโลกาภิวัตน์คือสิ่งที่เป็นผลพวงมาจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว แต่ในอีกความหมายหนึ่งของ Globalization ก็คือ การแพร่กระจายข่าวสารไปทั่วโลก ทำให้ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดบนโลกใบนี้ก็สามารถรับรู้ข่าวสารและเหตุการณ์ทุกมุมโลกได้อย่างทันเหตุการณ์

เนื่องมาจากการพัฒนาระบบสารสนเทศ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานปี 2542) โลกาวัดนี้ยังส่งผลต่อการดำเนินชีวิต (1) ด้านการตลาดที่ทำให้มีแนวทางในการทำตลาดเริ่มมีระดับ Global มากขึ้น มีความต้องการเข้าไปลงทุนหรือทำตลาดต่างประเทศมากขึ้น (2) ด้านแฟชั่น ในปัจจุบันบางประเทศได้รับอิทธิพลการแต่งกายความนิยมที่เป็นกระแสในต่างประเทศเข้ามามีบทบาทในประเทศของตัวเองจนน่าตกใจ (3) ด้านเศรษฐกิจ การเมืองและการเงิน การรับรู้ข่าวสารรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองระหว่างประเทศหรือเศรษฐกิจต่างๆ ในทั่วมุมโลก ทำให้การลงทุนต่างๆ สะดวก รวดเร็ว และง่ายขึ้น แม้จะอยู่ที่บ้านก็สามารถควบคุมการลงทุนของตัวเองในต่างประเทศได้ และ (4) ด้านเทรนด์ (Trend) หรือกระแสที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ถ้าเทียบกับเมื่อก่อนเราจะใช้ชีวิตแบบต่างคนต่างอยู่ แต่ในปัจจุบันนี้มีการใช้ชีวิตที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเราได้รับอิทธิพลการใช้ชีวิตที่คล้ายกันที่เกิดขึ้นในโลกใบนี้

โลกาวัดนี้ก็คือการกระจายข่าวสารอย่างรวดเร็วตามเทคโนโลยีที่ได้มีการพัฒนาทำให้คนทั่วโลกสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ที่เกิดขึ้นอีกมุมหนึ่งของโลกผ่านโลกโซเชียลมีเดียได้ โดยปัจจุบันด้านการเข้าถึงการสื่อสารในยุคโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, Twitter, Instagram โดยเปิดเผยในงาน Thailand Zocial Awards 2014 ระบุว่าคนไทยส่วนใหญ่ใช้ Social Network **อันดับ 1** : ใช้ Facebook อย่างเดียวอยู่ที่ 35% **อันดับ 2** : ใช้ทั้ง Facebook, Twitter, Instagram อยู่ที่ 33% **อันดับ 3** : ใช้ทั้ง Facebook, Instagram อยู่ที่ 24% ทั้งนี้คนไทยใช้ Facebook มากถึง 97% โดยประชาชนในกรุงเทพมหานครปี 2557 ใช้ Facebook จำนวน 15.4 ล้านคน คิดเป็น 55% จากทั้งหมด (it25hrs, 2557) จากข้อมูลตัวเลขเติบโตด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของประชาชนไทย จึงมีความเป็นไปได้สูงว่ากลุ่มผู้ใช้โซเชียลมีเดียเหล่านี้จะมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมุมมองในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตามการอ่านหรือสืบค้นข้อมูลต่างๆ บนโลกโซเชียลนั้นก็ควรตระหนักแหล่งที่มาและความน่าเชื่อถือของข้อมูล เนื่องจากในปัจจุบันข่าวปลอมถูกแพร่กระจายบนโซเชียลได้อย่างง่ายดาย

ข่าวปลอม หรือเฟลคนิวส์ ไม่ได้เป็นเรื่องใหม่ในสังคมไทย และสังคมโลก การบิดเบือนข้อมูลข่าวสารและการสร้างข่าวสารเพื่อโน้มน้าว หรือจูงใจคนให้เชื่อในวาทกรรมของผู้มีอำนาจนั้นเกิดขึ้นมานานแล้ว แต่เฟลคนิวส์ที่ต่างเข้าใจในปัจจุบันส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลข่าวสารบนโลกออนไลน์ที่เป็นกระแสถูกแชร์กันเป็นจำนวนมาก มีเนื้อหาที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง แต่ถูกแชร์เพื่อสร้างความตื่นตระหนก ข้อมูลบางประเภทสร้างขึ้นเพื่อให้ผู้รับสื่อมีความเชื่อด้านใดด้านหนึ่งอย่างสุดโต่ง จนไม่ยอมรับข้อมูลอีกด้าน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกันในสังคม เนื่องจากผู้ที่รับข้อมูลข่าวสารเหล่านี้จะอยู่ในกลุ่มของผู้ที่คิดเห็นเหมือนกัน และจะเชื่อว่าสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง อีกฝ่ายเป็นข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งอันตรายต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางประชาธิปไตย ดังนั้น ข้อมูลข่าวสารบนโลกออนไลน์ที่เป็นกระแส จึงมีผลต่อการรับรู้ของคนทั่วโลก หรือที่เรียกกันว่ากระแสไวรัล (Viral) ที่สามารถทำให้หลายคนดังได้เพียงข้ามคืนและดับได้เพียงข้ามคืนเช่นกัน

เมื่อไม่นานมานี้มีกระแสสังคมไทยที่กลับมาติดอันดับและมีผู้คนสนใจไม่น้อย คือ เทรนด์การย้ายถิ่นฐาน ซึ่งเทรนด์นี้ไม่ใช่เรื่องใหม่แต่อย่างใด แต่ในปัจจุบันเปลี่ยนไปมากจากอดีต กล่าวคือประเทศที่รัวรายในทวีปยุโรปและอเมริกากำลังเข้าสู่สังคมสูงวัย จึงขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้องเปิดรับแรงงานจากประเทศอื่นเข้ามามากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะสูง ข้อมูลจากสำนักงานกลยุทธ์และระบบนโยบายของสหภาพยุโรป ระบุว่า ตัวเลขการย้ายถิ่นฐานของพลเมืองโลกเพิ่มขึ้นจาก 173 ล้านคนในปี 2003 เป็น 258 ล้านคนในปี 2016 ซึ่งมีอัตราที่สูงกว่าการเติบโตของจำนวนพลเมืองทั่วโลก โดยกลุ่มประเทศเศรษฐกิจพัฒนาแล้วเป็นหนึ่งในประเทศที่คนต้องการไป

ทำงานและตั้งรกรากมากที่สุด เช่น แคนาดา ญี่ปุ่น เยอรมัน สวิตเซอร์แลนด์ ออสเตรเลีย เป็นต้น (U.S. News and World Report, 2021)

เมื่อเดือน พฤษภาคม 2564 ที่ผ่านมาประเทศไทยมีเทรนด์ที่เป็นกระแส (Viral) ในชั่วข้ามคืน ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มเฟซบุ๊ก “ย้ายประเทศกันเถอะ” ที่มีสมาชิกเข้าร่วมกลุ่มในเฟซบุ๊กกว่า 7.6 แสนคน หลังจากเปิดกลุ่มเพียงไม่กี่วัน ซึ่งสัดส่วนสำหรับสมาชิกในกลุ่ม คือ 60-70% คือกลุ่มเรียนจบใหม่ถึงอายุ 35 ปี และอายุ 13-20 ปี อยู่ในกลุ่มนี้ประมาณ 15% ที่เหลือจะเฉลี่ยๆ กันไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนไทยจำนวนหนึ่งที่มีความคิดอยากย้ายจากถิ่นฐานบ้านเกิดไปแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าในประเทศอื่น คนรุ่นใหม่อายุไม่เกิน 35 ปี เดิมโตมาด้วยยุคอุตสาหกรรม ด้วยไลฟ์สไตล์และวิถีคิด ทำให้มีความต้องการในเรื่องของคุณภาพที่ดี สวัสดิการที่ดี รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีอิสระ (ผศ.ดร. กนกรัตน์, 2564) และในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาเห็นได้ว่ามีจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศในปี 2561 - 2565 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 250,521 คน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ 2561-2565

2561 (คน)	2562 (คน)	2563 (คน)	2564 (คน)	2565 (คน)	รวม (คน)
61,835	58,826	28,997	32,916	67,947	250,521

ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ: ระบบออนไลน์.

เดิมทีในปี 2557 คนไทยกว่า 95% ให้ความนิยมในการไปทำงานที่ต่างประเทศอย่างมาก แต่ต่อมาในปี 2561 ลดลงอยู่ที่ 66% และข้อมูลล่าสุดปี 2563 มีอัตราความนิยมไปทำงานต่างประเทศต่ำลงอยู่ประมาณ 46% ถึงแม้ว่าความนิยมไปทำงานต่างประเทศของคนไทยในปี 2563 จะลดลงอยู่ 46% แต่กลับพบว่าปี 2564 กลุ่มคนที่เป็นคนรุ่นใหม่ทั่วไปให้ความนิยมมากขึ้นถึง 60% ในขณะที่กลุ่มคนที่มีการศึกษาสูงกลับนิยมไปทำงานต่างประเทศลดน้อยลงกว่า 45% ซึ่งสอดคล้องกับกระแสความนิยมย้ายประเทศที่กำลังพุ่งถึงอย่างจริงจังบนโลกโซเชียลมีเดียถึงแม้ว่าจะมีคนไทยให้ความนิยมในการไปทำงานต่างประเทศนั้น แต่ประเทศไทยก็เป็นอีกหนึ่งประเทศที่ชาวต่างชาติเลือกเป็นจุดหมายในการเกษียณอายุ ซึ่งในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาเห็นได้ว่ามีจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปหรือวัยที่เกษียณอายุแล้วนั้นเดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทยในปี 2559 - 2563 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 6,278,058 คน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เกษียณอายุเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย พ.ศ 2559-2563

2559 (คน)	2560 (คน)	2561 (คน)	2562 (คน)	2563 (คน)	รวม (คน)
965,670	1,379,703	1,642,022	1,875,368	415,295	6,278,058

ที่มา : สถิตินักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เข้ามาประเทศไทย (สทช) : ระบบออนไลน์.

ในปี 2559 ชาวต่างชาติ 2.97% ที่เกษียณอายุเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย ต่อมาในปี 2560 – 2562 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เกษียณอายุให้ความนิยมเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มขึ้นเป็น 3.88% , 4.3% และ 6.18% ตามลำดับ และข้อมูลล่าสุดปี 2563 มีนักท่องเที่ยวที่เกษียณอายุมาท่องเที่ยวในประเทศไทยอยู่ประมาณ 4.7% อันเนื่องมาจากเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาพำนักในประเทศไทยน้อยลง แต่

อย่างไรก็ตามหลังจากสถานการณ์โควิด-19 คลายการล็อกดาวน์ คาดว่าจะมีนักท่องเที่ยวที่เกษียณอายุเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มขึ้น

จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน และปัจจัยที่ส่งผลให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ ซึ่งคนกลุ่มนี้มีศักยภาพด้านการเดินทางด้วยตนเองและการเดินทางโดยมีผู้สนับสนุน รวมถึงสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงวางแผนและพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เยาวชนที่ใช้บริการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยการเมืองมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคนรุ่นใหม่

มุมมองและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ Generation นั้น ยุคสมัยที่จัดแบ่งกลุ่มตามช่วงอายุทางวิทยาศาสตร์ที่อเมริกาชนใช้และได้เผยแพร่ไปทั่วโลก (ณัฐนันท์ ศิริเจริญ, 2548) ได้อธิบายไว้ว่า

1) Gen-Y Generation Y หรือ Y Generation หรือ Gen-Y หรือ Why Generation เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2537 (ค.ศ. 1980-1994) เป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นมาท่ามกลางความแตกต่างระหว่าง Baby Boomers กับ Gen-X โดยที่ Baby Boomers อาจจะเป็นปู่ตาย หรือญาติผู้ใหญ่ในครอบครัว และมี Gen-X ทำตัวอยู่ในกรอบ แต่ Gen-X กลับอยากให้ Gen-Y เป็นตัวของตัวเอง และทำทาสีสิ่งที่เป็นอยู่เดิม Gen-Y จึงมักจะสับสน แต่ก็มีความต้องการที่จะสำเร็จในทุกอย่างที่สนใจอย่างรวดเร็วกว่า Baby Boomers และ Gen-X นอกจากนี้ Gen-Y ยังเป็นคนที่มีความใจร้อน ต้องการเห็น ผลสำเร็จทุกอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเชื่อในศักยภาพของตนเอง และเชื่อว่ามีความพร้อม

ด้านฐานะทางการเงินที่มักจะได้รับการสนับสนุนจาก Gen-X ซึ่งมีรายได้ดี โดยคนที่เป็ น Gen-Y มีความเชื่อว่าการประสบความสำเร็จในชีวิตจะเกิดขึ้นต้องทำงานหนัก ทำให้มีการแต่งงานช้าลง มักจะแต่งงานเมื่ออายุ 30 ขึ้นไป ถ้ามีแฟนแล้วแฟนมีอุปสรรคกับงาน ก็เลิกกับแฟนแล้วเลื กงาน คนกลุ่มนี้มักเปลี่ยนงานบ่อย มีการบริหารเงินจากเครื่องมือต่างๆ คนกลุ่มนี้จึงมีเครดิตการ์ดมากกว่า 1 ใบ มีการใช้บริการประเภท Personal Credit มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีคนให้ค่านิยมลักษณะของ Gen-Y ไว้ดังนี้ (1) มีความมั่นใจในตัวเองสูง กล้าแสดงออก (2)ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ (3)ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็วและไฮเทค โนโลยีเป็นที่สุด (4) ทุกคำถามมีคำตอบใน โลกอินเทอร์เน็ต (5) สมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต (6) คุยกันทางอินเทอร์เน็ตหรือออนไลน์ (แทนการคุยทางโทรศัพท์) (7) เป็นสาวกไอพอด ไอโฟน มีเสียงเพลงเป็นเพื่อน (8) หนทางที่ถูกต้องทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อมๆ กับคำตอบแทนสูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศทำงานให้ปวดหัว (9) ชุดทำงานขอใ้ทำตามใจฉัน ขอให้วัดกันที่ผลงานเป็นพอ (10)ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน งานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่ตนพอใจ

ดังนั้น Gen-Y คือประชากรกลุ่มที่เกิดหลัง Extraordinary Generation หรือ Generation X พวกเขาเกิดในช่วงเวลาที่บ้านเมืองสงบสุข และเติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข Gen-Y เป็นคนทันสมัยไม่ตกยุค และมักเป็ นง่าย

2) Gen-Z Generation Z หรือ Gen Z คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2537-ปัจจุบัน อายุ 1-18 ปี (ปี พ.ศ. 2555) ในปี พ.ศ. 2553 คาดว่ามีประชากรไทยอยู่ในกลุ่มอายุ Gen-Z ประมาณ 16.5 ล้านคน คิดเป็นประมาณ 25% ของประชากรทั้งหมด Gen-Z เป็นประชากรกลุ่มอายุน้อยที่สุดในปัจจุบัน ในเจนเนอเรชันนี้จะเป็นช่วงที่มีประชากร เกิดใหม่น้อยลง เนื่องจากอัตราเจริญพันธุ์ (Fertility Rate) หรือจำนวนทารกแรกเกิดโดยเฉลี่ยต่อหญิงหนึ่งคนตลอดชีวิตลดลงจากอดีต ซึ่งปัจจุบันสภาวะการณั้ดังกล่าวเกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย โดยเกิดจากหลากหลายสาเหตุ ดังนี้

1) ผู้หญิงมีการศึกษาดึ่ขึ้นทำให้เกิดโอกาสในการทำงานมากขึ้น และมีความเป็นอิสระทางการเงินสูง ทำให้ชะลอการแต่งงานและลดจำนวนการตั้งครรรภ์

2) การมีข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนคุณภาพสาธารณสุขที่ดีขึ้นและอุปกรณ์ในการป้องกันการตั้งครรรภ์เพิ่มมากขึ้น

3) การเป็นเมืองเพิ่มขึ้น ทำให้มีภาระด้านการดำเนินชีวิต การทำงาน ที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่าย และอื่นๆ ทำให้ต้นทุนของการมีลูกสูงขึ้น ขากต่อการมีลูกมากกว่า 1-2 คน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าสำหรับในยุคปัจจุบันนี้ สิ่งที่มิบทบาทและมีอิทธิพลสูงสุด คงหนีไม่พ้น “สื่อสังคมออนไลน์” จะเห็นได้ว่าสื่อออนไลน์หรือเทคโนโลยีมีบทบาทอย่างสูงและทวีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะในคนรุ่นใหม่อย่างกลุ่มคนรุ่น Gen-Y และ Gen-Z ที่ให้ความสำคัญกับสื่อชนิดนี้จนเป็นส่วนหนึ่ง

ของชีวิตประจำวัน ดังนั้นการศึกษาโดยเน้นไปที่กลุ่มคนรุ่นใหม่จึงเป็นการศึกษาที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนถ่ายทีวีแอนาล็อกไปสู่ทีวีดิจิทัลของคนรุ่นใหม่เป็นอย่างยิ่ง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยผลักดัน

ปัจจัยผลักดัน คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้คนรุ่นใหม่ย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ซึ่งมักมีสาเหตุเกี่ยวกับ

1) อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการทำงานต่ำกว่าระดับ (Under-employment) การว่างงานหรือการทำงานต่ำกว่าระดับ เมื่อเกิดขึ้นในประเทศโดยอ้อมหมายถึงว่ามีแรงงานมากเกินไปที่จะจ้างทำงานภายในประเทศ ผลก็คือแรงงานส่วนนั้นไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงานและแรงงานอีกส่วนหนึ่งก็ทำงานไม่เต็มขีดความสามารถ ทำให้มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ว่างงานย่อมแสวงหางานทำอยู่เสมอ ซึ่งถ้าระดับทางเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานได้เพียงพอกับแรงงานที่มีอยู่ ในขณะที่มีโอกาสในการไปทำงานในประเทศอื่นรออยู่ ก็ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ประเทศอื่นได้

2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศในสายอาชีพแรงงานเดียวกันใน ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศก็มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

3) ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงนั้นย่อมรู้สึกอยากจะเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันสมัยและความก้าวหน้าในอนาคต

4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศที่พัฒนายังไม่มากนัก อาจไม่มีแผนการพัฒนากำลังคนหรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนบางประเภทอาจได้รับการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ

5) ค่านิยมทางสังคม (Social Value) ค่านิยมทางสังคมนั้นมีความแตกต่างกันไปตามเชื้อชาติและท้องถิ่น ซึ่งแต่ละเชื้อชาติหรือแต่ละท้องถิ่นต่างก็มีค่านิยมในสังคมของตนเองที่ชอบความโอ้อ้อ ซึ่งน่าจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นได้ว่าการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานกลุ่มนี้มีส่วนที่เกิดมาจากค่านิยมทางสังคมที่ต้องการรายได้สูงเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือบางครั้งก็หวังเพียงให้ได้ไปทำงานในต่างประเทศเหมือนคนอื่น เพื่อมิให้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองน้อยกว่าคนอื่นในสังคมเท่านั้นเอง

6) ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศการบริหารพัฒนาประเทศของแต่ละประเทศนั้น รัฐบาลจะมีแผนพัฒนาประเทศของตนเองโดยเฉพาะด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพราะปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของสังคม ประชาชนจะกินดีอยู่ดีมีสุขในการดำเนินชีวิตได้นั้นจำเป็นต้องมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี นั่นคือประชาชนมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ หากประชาชนของชาติมีความยากจน มีการว่างงาน ขาดทักษะในการประกอบอาชีพ และรัฐบาลไม่มีรายได้ที่จะนำมาแก้ไขปัญหาได้แล้วการบริหารประเทศของรัฐบาลจะประสบปัญหาหนักขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความต้องการของมนุษย์

แรงจูงใจ Blythe (2008) ระบุว่าแรงจูงใจเกิดจากสัญชาตญาณภายในของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า (Stimuli) ที่เข้ามากระทบ จนนำไปสู่แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทางความคิดของมนุษย์ ทำให้เกิดพฤติกรรมการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สามารถแบ่งประเภทแรงจูงใจได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้ (1) แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายใน (Dormant motives), (2) แรงจูงใจระดับจิตสำนึก (Conscious motives), (3) แรงจูงใจทางอารมณ์ (Emotional motives), (4) แรงจูงใจเชิงเหตุผล (Rational motives) และ (5) แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary motives)

ลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้น ลักษณะการเรียงลำดับจากขั้นแรกสุด (basic level needs) จนถึงขั้นความต้องการสูงสุด (upper level needs) คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อดำรงชีวิตของมนุษย์ในขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นต่อร่างกาย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อได้รับการตอบสนองจากขั้นที่แรกแล้ว มนุษย์จะเริ่มต้องการการปกป้องคุ้มครอง ต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการความรัก การยอมรับ ความผูกพันและความเป็นเจ้าของเพื่อคลายความกลัวที่จะต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยว ท้อแท้ และไม่ได้รับการยอมรับในสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Self-esteem needs) เป็นความต้องการความภาคภูมิใจได้รับการยกย่องเคารพนับถือ โดยจะเกิดขึ้นได้จากทั้งภายในและภายนอกบุคคล

ขั้นที่ 5 ความต้องการไปสู่ความสมบูรณ์แห่งชีวิตตน (Self-actualization) เมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการในระดับต่างๆแล้ว มนุษย์จะไปสู่ความต้องการในระดับสูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นฐานหรืออพยพออกจากบ้านเกิดอาจไม่ใช่เรื่องใหม่ในหลายประเทศ ก่อนหน้านี้ก็มีตัวอย่างของคนที่ต้องการย้ายไปอยู่ที่อื่น เพราะไม่ชอบผู้นำ หรือเกิดเศรษฐกิจย่ำแย่จนมองไม่เห็นความหวังของประเทศ แต่การย้ายถิ่นฐานในปัจจุบันเปลี่ยนไปมากจากอดีต กล่าวคือ ประเทศที่ร่ำรวยในทวีปยุโรปและอเมริกากำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยจึงขาดแคลนแรงงานทำให้พวกเขาเปิดรับแรงงานจากประเทศอื่นเข้ามามากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะสูง ซึ่งต่างจากอดีตหากย้ายถิ่นฐานมาทำงานในประเทศร่ำรวยก็อาจจะเป็นเพียงแรงงานชั้นสองหรือชั้นสาม

(ธงชัย,2564) กระแสชนวนกันย้ายประเทศที่เกิดขึ้นในโลกออนไลน์ไทยช่วงต้นพฤษภาคม 2021 ไม่ใช่เรื่องบังเอิญแต่เป็นการสะสมความบิบบิ้นทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและรวมถึงปัญหาาระดับ โลกร่วมสมัยอย่าง “โรคระบาด” ที่รัฐบาลไทยไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

(อริณชัย,2564) หลายปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดอยากย้ายประเทศไปอยู่ประเทศอื่น ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะในคนรุ่นใหม่และคนวัยทำงานไม่ได้มีความเชื่อแบบคนรุ่นเก่าอีกต่อไปพวกเขาเชื่อในความคิดของตัวเองและมั่นใจในทักษะฝีมือว่าดีพอที่จะเอาตัวรอดและอยู่ได้

แนวคิดและทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม

ทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) มีเนื้อหา 6 ประเด็นหลัก ๆ ด้วยกัน

(1) การสื่อสาร (communication) คือ การที่ผู้ประกอบการสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีประโยชน์ระหว่างกันและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เช่น คนรุ่นใหม่จะไปทำงานต่างประเทศหรือเคยไปทำงานต่างประเทศได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ อย่างความเป็นอยู่ อัตรารายได้ที่ได้รับ สังคมเมืองต่างประเทศ เป็นต้น

(2) ความไว้วางใจ (trust) คือ การที่คนรุ่นใหม่มีความไว้วางใจในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความไว้วางใจในการรับความเสี่ยงจากข้อมูลที่ได้รับ

(3) ค่านิยมร่วมกัน (share values) คือ การร่วมกันกำหนดค่านิยมจะทำให้คนรุ่นใหม่มีวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ร่วมกันจะนำไปสู่ค่านิยมที่เกิดการยอมรับและเกิดความเชื่อในค่านิยมนั้น

(4) ข้อตกลง (agreement) คือ ภายในเครือข่ายจำเป็นต้องมีข้อตกลงที่ชัดเจนเพื่อควบคุมและรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกเครือข่าย

(5) ปฏิสัมพันธ์ (interaction) คือ บุคคลทั่วไปจำเป็นต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ที่กระหว่างบุคคลภายในสังคมและต้องปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียอื่นในสังคม

(6) การตัดสินใจ (decision) คือ การตัดสินใจที่ดีและถูกต้องส่งผลให้เกิดการช่วยเหลือกันและแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในกลุ่ม

แนวคิดและทฤษฎีต้นทุนมนุษย์

(World Bank, 1995) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนที่มีทั้งส่วนที่เป็นปริมาณและคุณภาพ ในด้านของปริมาณของทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานและจำนวนแรงงาน ในขณะที่คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ คือ ทักษะความรู้ความสามารถ และปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อผลิตภาพของมนุษย์ (productivity) คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์นี้สามารถเพิ่มขึ้นได้ด้วยการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ให้ตนเองโดยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และความสามารถในการเพิ่มผลผลิต ซึ่งหมายถึงทักษะและความสามารถต่างๆ ที่อยู่ในตัวบุคคล หรือที่มาจากการพัฒนาด้านสุขภาพและสาธารณสุข การศึกษาและการฝึกอบรมที่เกิดจากประสบการณ์ที่สามารถนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ

แนวคิดและทฤษฎีของเครือข่ายสังคมออนไลน์

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556) ได้บัญญัติคำว่า “Social Network” ให้ใช้คำไทยว่า “เครือข่ายสังคม” หมายถึงกลุ่มบุคคลผู้ติดต่อสื่อสารกันโดยผ่านสื่อสังคม ซึ่งนอกจากจะส่งข่าวสาร ข้อมูลแลกเปลี่ยนกันแล้วยังอาจจะร่วมกันทำกิจกรรมที่สนใจร่วมกัน

(เอมิกา เหมมินทร์, 2556) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) หมายถึง เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นรูปแบบของเว็บไซต์ที่มีเครือข่ายความสัมพันธ์เสมือนที่โยงใยให้บุคคลที่มีเรื่องที่น่าสนใจเหมือนกันมาพูดคุยกัน สามารถเชื่อมโยงระหว่างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งได้ เป็นการสร้างเครือข่ายสังคม สำหรับผู้ใช้งานในอินเทอร์เน็ตเขียนและอธิบายความสนใจ กิจกรรมที่ได้ทำและเชื่อมโยงกับความสนใจและกิจกรรมของผู้อื่นในบริการเครือข่ายสังคมมักจะประกอบไปด้วย การแชท ส่งข้อความ ส่งอีเมลล์ วิดีโอ เพลง อัปโหลดรูป บล็อก โดยแอปพลิเคชันที่ได้รับความนิยมได้แก่ Facebook, Line, Twitter และ Instagram และยังสามารถเชื่อมโยงการสื่อสารภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องประสบปัญหาการบิดเบือนข้อความและยังรวดเร็ว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกาเปิดรับสื่อ

(ชานันต์ รัตน์ โขติ, 2552) การที่ผู้รับสารจะใช้สื่อใดก็ตาม ผู้รับสารจะเลือกและเปิดรับข้อมูลข่าวสารตามความ ต้องการหรือความคาดหวังที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ผู้รับสารจะมีกระบวนการในการเลือก ข่าวสาร (Selective Process) โดยกระบวนการเลือกข่าวสารจะเปรียบเสมือนเครื่องกรอง (Filters) โดยการรับรู้ข่าวสารของมนุษย์นั้นมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเลือกเปิดรับหรือเลือกสนใจ (Selective Exposure or Selective Attention) หมายถึง แนวโน้มที่ผู้รับสารจะเลือกสนใจหรือเปิดรับข่าวสารจากแหล่งที่ตนเองสนใจ จากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง และการเลือกเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยบุคคลมักจะแสวงหาข่าวสารเพื่อสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่และหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ขัดแย้งกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเดิมของตนเอง

2) การเลือกรับรู้หรือตีความ (Selective Perception or Selective Interpretation) เป็นกระบวนการในขั้นตอนต่อมาเมื่อผู้รับสารเหล่านั้นเปิดรับข่าวสารจากแหล่งใดแล้ว แต่ละบุคคลอาจตีความหมายตามความเข้าใจของตนเอง หรือตามทัศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อ ความต้องการ ความรู้ความเข้าใจของตัวผู้รับสาร หรือสภาวะอารมณ์ขณะนั้น เป็นต้น

3) กระบวนการเลือกจดจำ (Selection Retention) เป็นการเลือกจดจำข่าวสารเฉพาะ ส่วนที่ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ ทัศนคติของตนเอง และมักจะไม่ได้ใส่ใจในส่วนที่ตนเองไม่ สนใจหรือไม่เห็นด้วย ดังนั้นการสื่อสารมวลชนอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แม้ว่าผู้รับสารจะได้รับสารนั้นครบถ้วน แต่ผู้รับสารอาจจะไม่สนใจจดจำสิ่งที่ต้องการให้รู้

วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยคัดกรองเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีอายุ 18 – 29 ปี โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และทดลองให้ (Try out) จำนวน 30 ชุด ให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงแบบอัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ เท่ากับ 0.7

กลุ่มตัวอย่าง คือ กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวนคนรุ่นใหม่ที่มีอายุระหว่าง 18 -29 ปี มีการกำหนดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1967) โดยมีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนประชากร $\pm 6\%$ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายปิด และปลายปิดชนิดเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ ครอบคลุมลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของ คนรุ่นใหม่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 27-29 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีรายได้ปัจจุบันของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 40,000 บาท และมีญาติพี่น้องหรือคนในครอบครัวทำงานอยู่ต่างประเทศ โดยมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยผลักดันที่ทำให้ คนรุ่นใหม่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ปัจจัยทางการเมือง ($\bar{X}=4.34$) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=4.06$) และปัจจัยทางด้านสังคม ($\bar{X}=3.85$) และมีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อการไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่อยู่ในระดับที่มากที่สุด ($\bar{X}=4.26$)

ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ ที่มีเพศ อายุที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ปัจจุบัน ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน และญาติพี่น้องหรือคนในครอบครัวทำงานอยู่ต่างประเทศที่แตกต่างกัน ทำให้ การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัย ผลักดันที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ ได้แก่ (1) ปัจจัยทางด้านสังคม ($\beta = .498$) พอ วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นที่ทำงานต่างประเทศ จึงอยากไป บ้าง ($\beta = .295$) รองลงมาคือ มีญาติพี่น้องทำงานอยู่ต่างประเทศ ($\beta = .204$) (2) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ($\beta = .371$) พอวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ มีภาระหนี้สินทางครอบครัว ($\beta = .336$) รองลงมาคือ ขาดแรงจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ($\beta = .253$) และ (3) ปัจจัยทางการเมือง ($\beta = .358$) พอวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าปัจจุบัน ($\beta = .424$) รองลงมาคือ ต้องการสวัสดิการที่ดีกว่าปัจจุบัน ($\beta = .259$) ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของ คนรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ จากการศึกษาพบว่า

1. **ลักษณะทางประชากรศาสตร์** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น คนรุ่นใหม่เพศหญิง ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่า เพศหญิงมีลักษณะของการร่วมมือและให้ความสนใจ จึงตอบแบบสอบถามมากกว่าเพศชาย ซึ่งมีอายุระหว่าง 27 - 29 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ด้านระดับการศึกษาผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกต ว่าการกำหนดอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ 18 – 29 ปี อาจเป็นข้อจำกัดให้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าเข้ามามีส่วนร่วมในการตอบ แบบสอบถามได้น้อย เนื่องจากปัจจุบันนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จะมีอายุเฉลี่ยที่ 17-18 ปี ที่ได้มีส่วนร่วมใน การตอบแบบสอบถามถึงจำนวน 9 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศจะมีรายได้ปัจจุบันของ ครัวเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 20,001 – 40,000 บาท ต่อเดือน และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีญาติพี่น้องหรือคนใน ครอบครัวทำงานอยู่ในต่างประเทศถึงร้อยละ 57 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. ปัจจัยผลักดันที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ

ปัจจัยผลักดันด้านสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นจากการที่เห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นที่ทำงานต่างประเทศ จึงอยากไปบ้าง มีค่าเฉลี่ยถึง 4.29 ซึ่งมากที่สุดจากความคิดเห็นข้ออื่นๆ โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตจากการที่คนรุ่นใหม่มีการใช้สื่อโซเชียลออนไลน์ต่างๆ ทำให้สามารถเห็นการเคลื่อนไหวหรือการโพสรูปของเพื่อน ญาติพี่น้อง หรือบุคคลอื่นๆ ที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ บนโลกโซเชียล จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างอยากไปทำงานต่างประเทศบ้าง รวมไปถึงการที่เพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวก็ส่งเสริมให้ไปทำงานต่างประเทศและคำนิยมของคนในชุมชนที่นิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมไปถึงการที่มีญาติพี่น้องหรือเพื่อนทำงานอยู่ต่างประเทศ จึงเกิดการชักชวนหรือชักจูงให้ไปทำงานด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเครือข่ายสังคมออนไลน์ Duhé (2007) โดยเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นรูปแบบของเว็บไซต์ที่มีเครือข่ายความสัมพันธ์ที่โยงใยให้ผู้ใช้บริการที่มีความสนใจเหมือนกันสามารถเชื่อมโยงและพูดคุยระหว่างกันและกันได้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต โดยผู้ใช้บริการสามารถเขียนอธิบายความสนใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ กิจกรรมที่ตนได้ทำและเชื่อมโยงความสนใจเหล่านั้นกับความสนใจของผู้อื่น ซึ่งประกอบไปด้วย การพูดคุย ส่งข้อความ ส่งอีเมล วิดีโอ เพลง เป็นต้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ (ชานันต์ รัตน โชติ, 2552) โดยการที่ผู้รับสารจะใช้สื่อใดก็ตาม ผู้รับสารจะเลือกและเปิดรับข้อมูลข่าวสารตามความต้องการหรือความคาดหวังที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ผู้รับสารจะมีกระบวนการในการเลือก ข่าวสาร (Selective Process) โดยกระบวนการเลือกข่าวสารจะเปรียบเสมือนเครื่องกรอง (Filters) โดยการรับรู้ข่าวสารของมนุษย์นั้นมี 3 ขั้นตอน (1) การเลือกเปิดรับหรือเลือกสนใจ (2) การเลือกรับรู้หรือตีความ (3) กระบวนการเลือกจดจำ

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าค่าแรงหรือผลตอบแทนในปัจจุบันที่ได้ต่ำกว่าการไปทำงานต่างประเทศเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ยถึง 4.57 ซึ่งมากที่สุดจากความคิดเห็นข้ออื่นๆ ความคิดเห็นรองลงมา คือ ค่าแรงหรือผลตอบแทนในปัจจุบันไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและขาดแรงจูงใจในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.31 เท่ากัน โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตจากการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ทำแบบสอบถามเป็นวัยอายุช่วงระหว่าง 27 – 29 ปี ซึ่งเป็นวัยที่ทำงานมาแล้วช่วงระยะหนึ่ง ค่าแรงหรือผลตอบแทนในปัจจุบันไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงการขาดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ปัจจุบัน จึงมีความสนใจอยากไปทำงานที่ต่างประเทศเพื่อได้ผลตอบแทนที่ดีกว่าทำงานในประเทศที่ตนพำนักอยู่ โดยผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยดึงดูดสิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้คนรุ่นใหม่เดินทางจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ซึ่งมักมีสาเหตุจาก (1) ระดับอัตราค่าแรงและเงินเดือนที่สูงกว่ามากในประเทศบ้านเกิด (2) โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพในประเทศที่พัฒนาแล้ว (3) การไม่กีดกันด้านเชื้อชาติศาสนา

ปัจจัยทางการเมือง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยถึง 4.58 ซึ่งมากที่สุดจากความคิดเห็นข้ออื่นๆ รองลงมา คือ ความคิดเห็นที่ต้องการสวัสดิการที่ดีกว่าปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกับความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าปัจจุบัน โดยผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสิ่งที่ดีให้กับตัวเองและต้องการสังคม สิ่งแวดล้อมรอบตัวที่ดี สวัสดิการที่มีความครอบคลุม และรวมไปถึงบทบาทในการช่วยเหลือและสนับสนุนของภาครัฐยังไม่มี

ประสิทธิภาพเพียงพอที่จะเป็นที่พึ่งของแรงงานไทย และการบริหารจัดการของภาครัฐในเรื่องต่างๆ เช่น การจัดการ วัคซีน โควิด-19 ให้กับประชาชนไทย หรือการจัดการคิว การทำงานของภาครัฐในส่วนต่างๆ เป็นต้น ยังไม่ดีพอ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้ ตั้งข้อสังเกตว่าผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ดร.กนกกรัตน์ ที่กล่าวว่า คนรุ่นใหม่อายุไม่เกิน 35 ปี เติบโตมาในยุคหลังอุตสาหกรรม ด้วยไลฟ์สไตล์และวิถีคิดทำให้มีความต้องการในเรื่องของคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่ดี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีอิสระ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้คนรุ่นใหม่อยากย้ายออกจาก ประเทศบ้านเกิดของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าให้กับตนเอง

3.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่สูงกว่าทำงานในประเทศไทย ที่มีค่าเฉลี่ยถึง 4.67 ซึ่งมากที่สุดจากความคิดเห็นในข้ออื่นๆ รองลงมาให้ความคิดเห็นที่ ต้องการหาประสบการณ์ และต้องการเรียนรู้การใช้ชีวิตในต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.57 คิดว่าในต่างประเทศมีสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่าประเทศไทยและการ ไปทำงานต่างประเทศทำให้คุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างดีขึ้น ที่มีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน โดยผู้วิจัยได้ ตั้งข้อสังเกตว่าผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) อธิบายตามความสอดคล้องและเปรียบเทียบได้ดังนี้

ขั้นความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ต้องการการควบคุมสถานการณ์และสามารถทำนายได้ จากการที่กลุ่มตัวอย่างคนรุ่นใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่อายุระหว่าง 27 - 29 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ให้ความสำคัญในระดับมากเรื่องความต้องการไปทำงานต่างประเทศ เพื่อต้องการค่าจ้าง และผลตอบแทนที่สูงกว่าทำงานในประเทศไทย ต้องการเศรษฐกิจที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดี และต้องการหา ประสบการณ์ ต้องการเรียนรู้การใช้ชีวิตในต่างประเทศ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าคนรุ่นใหม่มีความคิดเห็นจะไป ต่างประเทศมีความต้องการแสวงหาความมั่นคงในอนาคต

ขั้นความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการความรักสร้าง ความผูกพัน กลุ่มตัวอย่าง คนรุ่นใหม่ที่มีความคิดเห็นจะไปต่างประเทศส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งเลือกการเดินทางไปประเทศที่พัฒนาแล้ว สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ด้านความต้องการพัฒนา ความสัมพันธ์ การเดินทางไปต่างประเทศจึง เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อสร้างความรัก กระชับ ความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม ทั้งกลุ่มครอบครัว เพื่อน คนรัก

ขั้นความต้องการการยกย่อง (Self-esteem needs) ความต้องการการยกย่อง ต้องการความภาคภูมิใจโดยจะ เกิดได้ทั้งภายในและภายนอกบุคคล ในกรณีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ การตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ของคนรุ่นใหม่ในระดับ มาก ใช้การเดินทางเพื่อออกไปแสวงหา การยอมรับ เช่น การหาความโดดเด่นจากการทำ กิจกรรมบางอย่างที่ไม่มีในประเทศไทย นอกจากนี้ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังทำให้ได้รู้ดีกว่า มีโอกาสที่ ใช้ในการค้นหาตนเองระหว่างที่อยู่ ต่างประเทศด้วย นำไปสู่การเกิดคุณค่าทางจิตใจที่เกิดจากการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

ผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ ที่ทำการศึกษานี้วิจัย ผลักดันที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ และวิจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงาน ต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น คนรุ่นใหม่เพศหญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 27 - 29 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งอาจจะมีทุนพอสำหรับเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หน่วยงานที่ประกอบธุรกิจจึงควรมีการให้ข้อมูลที่เน้น เนื้อหา ประสบการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ยังต้องมีในส่วนการนำเสนอ ด้านราคา ค่าใช้จ่ายในการไป ทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเนื่องจากสังคมไทยเป็น การนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนต่อคนรุ่นใหม่จะส่งผลให้คนรุ่นใหม่ตัดสินใจได้ง่ายขึ้น

2. ด้านปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ อยู่ใน ระดับ มาก จากการได้เห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาแล้วจึงอยากไปบ้างอยู่ใน ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ มากที่สุด และการได้รับการส่งเสริมจากคนในครอบครัวให้ไปทำงานต่างประเทศ จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของกลุ่มอ้างอิง รวมถึงอาจใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยเนื้อหาจากการบอกเล่า ประสบการณ์ผ่านบุคคลที่เคยเดินทางมาแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจที่จะไปทำงานต่างประเทศของ คนรุ่นใหม่ในอนาคต

3. ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ อยู่ในระดับ มาก มาจากค่าแรงหรือผลตอบแทนในปัจจุบันที่ได้นั้นต่ำกว่าการไปทำงานต่างประเทศ อยู่ในระดับที่มี ผลต่อการตัดสินใจ มากที่สุด และค่าแรงหรือผลตอบแทนในปัจจุบันไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภาครัฐควรให้ ความสำคัญกับเรื่องแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น การแก้วิกฤติน้อย่างยั่งยืน การรักษาเสถียรภาพระบบการเงินที่มี สภาพคล่องและเงินทุนสำรองในระดับที่มั่นใจได้ว่า สถาบันการเงินจะดำเนินธุรกิจพร้อมทั้งทำหน้าที่หล่อเลี้ยง เศรษฐกิจไทยได้ เป็นต้น หรือรัฐบาลควรส่งเสริมการลงทุนในประเทศให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการจ้างงาน ภายในประเทศไทย เพื่อลดปัญหาการว่างงาน และการขาดแคลนแรงงานในประเทศ

4. ด้านปัจจัยทางการเมือง ที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่ อยู่ในระดับ มากที่สุด มาจากต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าปัจจุบัน อยู่ในระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ มากที่สุด เกิดจากนโยบาย หรือแผนพัฒนาประเทศที่เคยใช้ยังไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชน ส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจการทำงานของรัฐบาล ดังนั้นรัฐบาลไทยควรจะต้องหาวิธีการปฏิบัติงานหลากหลายรูปแบบ มาจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจโลกให้มีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญ สนับสนุน และส่งเสริม ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการปกครองและควรมีการร่วมกันผลักดันให้มีการนำเอาแผนพัฒนา การเมืองมาใช้ให้เกิด ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) หรือการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปต่างประเทศและผู้ที่น่าสนใจไปทำงานต่างประเทศ

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างนอกเหนือจากอายุระหว่าง 18 – 29 ปี เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนไทย เพราะในปัจจุบันไม่ได้มีเพียงแต่กลุ่มคนช่วงอายุ 18 – 29 ปีที่มีความสนใจอยากไปทำงานต่างประเทศ

3. ควรศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลที่ไปทำงานต่างประเทศภายหลังจากกลับจากทำงานในต่างประเทศ เพื่อวางแผนการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลที่เคยไปทำงานอยู่ต่างประเทศ ให้มีงานทำ มีรายได้สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และไม่คิดหรือตัดสินใจเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศอีกต่อไป

บรรณานุกรม

Kris Piroj (2019). โลกาภิวัตน์(Globalization) และผลกระทบของโลกาภิวัตน์. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566

สืบค้นจาก <https://bit.ly/3yEDDZ4>

ประชาชาติธุรกิจ (2560). มองโลกาภิวัตน์ยุคใหม่ผ่านแนวคิด Digital globalization และ platform business

สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/columns/news-40127>

กรุงเทพธุรกิจ (2564). ปราบฎการณ์แห่ “ย้ายประเทศกันเถอะ” คนไทยพร้อมย้ายจริง...แค่ไหน?. สืบค้นเมื่อ

2 กุมภาพันธ์ 2566. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/social/938102>

GQ Thailand, อริฉุชัย (2564). #ย้ายประเทศกันเถอะ ความหวังของคนที่ยากมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม. สืบค้นเมื่อ

2 กุมภาพันธ์ 2566. สืบค้นจาก <https://www.gqthailand.com/views/article/moving-out-of-thailand>

Jiratchaya (2021). หากแรงงานไทยหายไป จะเป็นอย่างไร? สสำรวจผลกระทบทางเศรษฐกิจจากปรากฏณ์ย้ายประเทศ.

สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566. สืบค้นจาก <https://thematter.co/social/economy/migration-impacts-on-economy/142410>

มติชนออนไลน์ (2564). ปราบฎการณ์ ‘ย้ายประเทศกันเถอะ’ เมื่อรัฐสร้างบาดแผลทำให้คนรุ่นใหม่ ‘ไม่อยากทน’.

สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/social/news_2703607

Pattanieconomy (2019). ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory). สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์

2566. สืบค้นจาก www.patani-economy.com

ธฤติมา อัญญาพรสุข (2016). ปัจจัยและกระบวนการตัดสินใจเลือกเดินทางท่องเที่ยวประเทศไทยของนักท่องเที่ยว

วัยสูงอายุชาวยุโรป (บทความวิจัย คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต)

ชะอิดะห์ เกษา (2558). วัยรุ่นกับความรุนแรงเชิงวัฒนธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดสตูล (วิทยานิพนธ์ คณะความ

ขัดแย้งและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)