

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย  
FACTORS AFFECTING THE DECISION OF CHINESE TO WORK IN THAILAND

หยาง เชี่ยน  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Yang Qian

E-mail: phraewayang@gmail.com

Department of Accounting, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชีพหลัก จำนวนสมาชิกในครัวเรือน (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นปัจจัยภายนอก ที่มี ความสัมพันธ์หรือมีผลกระทบกับการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย (4) เพื่อศึกษาความต้องการของคนจีนในการเลือกทำงานในประเทศไทย (5) เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนเลือกทำงานในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นข้อมูลให้ฝ่าย แนะนำโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยใช้เป็นข้อมูลช่วยวางแผนการเลือกงานให้นักเรียนหรือนักศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนจีนที่ทำงานในประเทศไทย จำนวน 395 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ t-test F-test และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากในการวิเคราะห์พบความแตกต่าง จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ตรวจสอบความแตกต่างระหว่างคู่ และถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย ที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือนอาชีพหลักแตกต่างกัน ทำให้พฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย คนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย ที่มี เพศต่างกัน ไม่สามารถทำให้พฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทยต่างกัน (2) ปัจจัยภายในด้านความสามารถส่วนบุคคล ด้านครอบครัว ด้านความสนใจ และ

ปัจจัยภายนอก ด้านด้านนโยบาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านทรัพยากร มีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย ส่วนตัวแปรด้านการเมือง และด้านสภาพแวดล้อม ไม่มีผลการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย

**คำสำคัญ:** ตัดสินใจ คนจีน ทำงานที่ไทย

### **Abstract**

The subject is about factors affecting the decision of Chinese to work in Thailand. The objectives of this research are (1) to study the decision-making behavior of Chinese to work in Thailand; (2) to study the factors of Chinese to work in Thailand classified by personal factors, including gender, age, status, level of education, main occupation, duration of work, average monthly income and the number of household members; (3) to study external factors; (4) to study the needs of Chinese choosing to work in Thailand; and (5) to know the factors of affecting the decision of Chinese choosing to work in Thailand, which will be information and guidance for the department school or university and be used as information to help plan job selection for students. The sample group in this research was 395 Chinese working in Thailand. The questionnaire was used as a tool for data collection. The data analysis of this research was divided into 2 parts as follows: (1) Descriptive statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation; and (2) T-test, F-test, and one-way ANOVA statistics were used, which would be compared individually by LSD method to check the differences between the pairs and multiple linear regression (Multiple Regression).

The results of the hypothesis testing revealed that (1) personal factors of Chinese working in Thailand with age, status, education level, main occupation, length of work, average monthly income and the number of household members were different, which makes decision-making behaviors different. The gender difference of Chinese working in Thailand could not make decision-making behaviors of Chinese working in Thailand different; and (2) internal factors such as personal abilities, family, interests and external factors such as policies, economics, laws, resources affected the decision of Chinese working in Thailand. The political variables and environment had no effect on the decision of Chinese working in Thailand.

**Keywords:** make decisions, Chinese, work in Thailand

### **บทนำ**

แนวโน้มคนจีนที่มาทำงานในไทยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต และบริการ ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน โดยค่าจ้างของคนจีนที่มาทำงานในไทยจะมากกว่าค่าจ้างที่ทำงานในจีน และส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานในตำแหน่งช่างฝีมือ และพนักงานออฟฟิศ

## 1. จีนลงทุนในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยนั้นถือเป็นประเทศหนึ่งที่จีนให้ความสำคัญในการเข้ามาลงทุนค้าขาย เพราะก่อนที่จีนจะเข้ามาเป็นประเทศคู่ค้ากับกลุ่มอาเซียนไทยและจีนได้มีการติดต่อค้าขายกันมาอย่างยาวนาน ดังจะเห็นได้จากบันทึกต่าง ๆ ของไทยว่าแหลมมลายูเป็นแหล่งของสยามที่พ่อค้าชาวจีนให้ความสนใจอย่างมาก จนถึงปัจจุบันจะเปิดการค้าและระหว่างไทยกับจีนภายใต้ความตกลงแล้วส่งผลให้การค้าระหว่างไทยกับจีนขยายตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากประเทศคู่ค้าของไทยที่จีนเป็นประเทศหนึ่งที่มีมูลค่าทางการค้ากับไทยเติบโตมากขึ้นทุกปี

หากอ้างอิงถึงประเทศที่มีบริษัทเข้ามาข้ามชาติที่เป็นผู้นำทางด้านอุตสาหกรรมของโลกที่มีเข้ามาลงทุนในประเทศไทย จะเป็นใครไปไม่ได้ถ้าไม่ใช่ประเทศที่เป็นประเทศสำคัญในการผลักดันทางเศรษฐกิจของเอเชียและของโลกในปัจจุบันมีบริษัทจีนเข้ามาตั้งฐานการผลิตอยู่มากมาย ปัจจุบันนี้ตัวเลขการลงทุนของจีนในไทยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

เมื่อช่วงเดือน ม.ค.2566 สำนักข่าวอินโฟเควสท์ รายงานว่าสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนของไทย (BOI) เปิดเผยว่า จีนกลายเป็นแหล่งลงทุนรายใหญ่อันดับหนึ่งของไทยในปี 2565 ซึ่งถือเป็นครั้งแรกในรอบ 3 ปี เนื่องจากนักลงทุนจากจีนได้ทุ่มเม็ดเงิน 2.3 พันล้านดอลลาร์ในอุตสาหกรรมสำคัญของไทย เช่น อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และศูนย์ข้อมูล

จากข่าวของ BOI ขณะที่ในช่วงโควิด19 (มกราคม – พฤษภาคม 2563) มีโครงการลงทุนจากจีนยื่นขอรับการส่งเสริม จำนวน 82 โครงการ มูลค่าเงินลงทุนรวม 15,069 ล้านบาท นับว่าสูงที่สุดของกาลในช่วง 5 เดือนที่ผ่านมาลงทุนจากต่างประเทศทั้งในแง่จำนวนโครงการและเงินลงทุน ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลิตภัณฑ์โลหะ เคมีภัณฑ์และพลาสติก เครื่องจักรและอุปกรณ์ อาหารแปรรูป และอุตสาหกรรมเบา เช่น กระเป๋าเดินทาง เครื่องกีฬา และเฟอร์นิเจอร์ และที่สำคัญ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนของไทยได้ลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมกับประเทศจีนเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านการส่งเสริมการลงทุนแก่นักลงทุนจากทั้งสองประเทศ

## 2. ประวัติและความเป็นมาของการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

ตั้งแต่สมัยสุโขทัยได้มีชาวจีนเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่ นั้นจะเป็นการประกอบอาชีพค้าขาย ต่อมาในสมัยสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวประเทศไทยได้มีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นจึงมีคนต่างด้าวเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยเพิ่มขึ้น ซึ่งในยุคสมัยนั้นคนต่างด้าวสามารถเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยได้อย่างเสรีวันที่ 20 มีนาคม 2566 นายสินิตย์ เลิศไกร รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์ เปิดเผยว่า 2 เดือนแรก (มกราคม-กุมภาพันธ์) ปี2566 มีการอนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาลงทุนประกอบธุรกิจในประเทศไทย ภายใต้พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว จีน 10 ราย (ร้อยละ 9) เงินลงทุน 10,987 ล้านบาท

จากความสำคัญของปัญหาการแข่งขันที่รุนแรงของตลาดแรงงานในปัจจุบัน และทัศนคติในการเลือกงานของคนยุคนี้ที่เปลี่ยนแปลงไปตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องการศึกษาเพื่อจะทำให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมาทำงานที่ไทยของคนจีนในประเทศไทยโดยเฉพาะพนักงานออฟฟิศที่ทำงานอยู่ในบริษัทประเทศไทยสำคัญ

### 3. สถาบันการศึกษาเปิดหลักสูตรภาษาไทยมากยิ่งขึ้น

จากข่าวเว็บไซต์แห่งหนึ่งของจีนที่ชื่อ [www.dxsbb.com](http://www.dxsbb.com) สถาบันที่เปิดหลักสูตรภาษาไทยในชั้นมหาวิทยาลัยมีจำนวนเพิ่มขึ้นมาก จนถึงเดือนเมษายนปี 2566 มหาวิทยาลัยที่เปิดหลักสูตรภาษาไทยที่จีนมีทั้งหมด 53 แห่ง ทุกปีมีนักศึกษาเรียนจบจากสาขาภาษาไทยมีมากมาย บางคนเรียนจบแล้วก็เลือกมาทำงานที่ประเทศไทย

เพื่อจะสามารถนำมาเป็นหลักในการปรับใช้สำหรับการบริหารจัดการตามทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของผู้วิจัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์แผนการพัฒนาศักยภาพศักยภาพทรัพยากรบุคคลในการคัดเลือกสรรหาสร้างแรงจูงใจให้คนเก่งมีความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กรของผู้วิจัยในอนาคตได้ ทรัพยากรบุคคลผู้ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและทำให้องค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชีพหลัก จำนวนสมาชิกในครัวเรือน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลกระทบบกับการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาความต้องการของคนจีนในการเลือกทำงานในประเทศไทย
5. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนเลือกทำงานในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นข้อมูลให้ฝ่าย แนะนำโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยใช้เป็นข้อมูลช่วยวางแผนการเลือกงานให้นักเรียนหรือนักศึกษา

#### ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้

##### 1. ด้านเนื้อหา

###### 1.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพหลัก จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

1.1.2 ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านความสามารถส่วนบุคคล ด้านครอบครัว ด้านความสนใจ

1.1.3 ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านกฎหมาย และด้านสิ่งแวดล้อม ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย

##### 2. ด้านประชากร

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือประชาชนสัญชาติจีนที่เลือกมาทำงานในประเทศไทย จำนวน 395 คน

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่ทำงานในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยและมีการกำหนดตัวอย่างโดยการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยวิธีสุ่มแบบบังเอิญ

2.2 ขอบเขตตามประชากร ซึ่งคำนวณได้จากสูตรหาขนาดตัวอย่างด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

### 3. ด้านพื้นที่

ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

### 4. ด้านระยะเวลา

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือเริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคมพ.ศ. 2566

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงพฤติกรรมศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพหลัก จำนวนสมาชิกในครัวเรือน รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทั้งด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านกฎหมาย และด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย

3. เพื่อประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำข้อมูลที่ได้อาจจากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในคนจีนการวางแผนการตัดสินใจจะมาทำงานที่ไทยในอนาคตแก่ผู้ที่มีความสนใจข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ



### สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานที่ประเทศไทยแตกต่างกัน
2. ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานที่ประเทศไทยแตกต่างกัน

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงทุนโดยคนต่างชาติในประเทศไทย

แนวคิดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) ตามนิยามของธนาคารแห่งประเทศไทย การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศหรือ FDI คือ ธุรกรรมการลงทุนที่มีถิ่นฐานในต่างประเทศมีต่อธุรกิจที่มีถิ่นฐานในไทย โดยการลงทุนที่ถูกลบเป็นการลงทุนโดยตรงมี 3 รูปแบบด้วยกัน คือ 1. การลงทุนด้วยการถือหุ้นที่มีสิทธิ์ร่วมในการบริหารกิจการตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป 2. การกู้ยืมตราสารหนี้และสินเชื่อการค้าที่เป็นธุรกรรมระหว่างบริษัทในเครือเดียวกัน 3. กำไรคงค้างที่นำกลับมาลงทุน (โสภณ วิจิตรเมธาวณิชย์, 2557) การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI)

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

เศรษฐศาสตร์แนวใหม่ที่ด้วยแรงงานย้ายถิ่น (New Economics of Labour Migration: NELM) เป็นความพยายามส่วนหนึ่งของ Oded Stark (พัชรพล วังศ์บุญสิน, 2552, หน้า 67 - 69) ในการมองการย้ายถิ่นในลักษณะที่ท้าทายแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิคระดับจุลภาค โดยมีการนำปัจจัยทางสังคมมาพิจารณาพร้อมกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ

### พัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของไทย

กฤษฎา อาชวานิจกุล และกุลภา วจนสาระ (2552) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เป็นหนึ่งพระราชบัญญัติที่ถูกเร่งรัดออกมาในช่วง ปลายสมัยของสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่เป็นผลมาจากการปฏิวัติเมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2549 ร่างกฎหมายฉบับนี้ถูกนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผ่านการพิจารณา 3 วาระรวดในวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 จากนั้นมี ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้กฎหมายมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2544 และจัดโครงสร้างของพ.ร.บ. โดยแบ่งเป็น 6 หมวด และบทเฉพาะกาล รวม 60 มาตรา มาบังคับใช้แทนมีการปรับปรุงการกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้จากเดิม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก

ปรีดี นกุลสมปรารถนา, (2563) ได้กล่าวว่า ในการทำธุรกิจมักจะมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เข้ามากระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบกับธุรกิจของเรา ที่เราจำเป็นต้องพิจารณาก่อนจะดำเนินแผนธุรกิจใด ๆ มีทั้งปัจจัยภายในองค์กรเองรวมไปถึงปัจจัยภายนอก PESTEL Analysis คือ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรและธุรกิจของเรา ซึ่งสะท้อนให้เห็นทั้งอุปสรรคและโอกาสในการทำธุรกิจหรือการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านกฎหมาย

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 50) ระบุกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย ระบุปัญหา ระบุเกณฑ์ที่จะใช้ตัดสินใจ กำหนดน้ำหนักให้กับเกณฑ์เหล่านั้น กำหนดทางเลือก วิเคราะห์ทางเลือก เลือกทางเลือก ดำเนินการตามทางเลือก ประเมินผลการตัดสินใจ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงาน

แนวคิดทางทฤษฎีเรื่องนโยบายการจ้างงานหน่วยธุรกิจมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อหาว่าอะไรเกิดจากรายได้ (Revenue) ลบด้วย ต้นทุน (Cost) หน่วยธุรกิจจึงพยายามทำให้รายได้ห่างจากต้นทุนให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ หรือ เท่าที่ต้องการซึ่งไม่จำเป็นต้องให้ได้มากที่สุดภายใต้ข้อจำกัด

### **ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

Tao, M. (2015). คนจีนโพ้นทะเลรุ่นใหม่: กรณีศึกษาผู้อพยพคนจีนในประเทศไทย ได้กล่าวว่า ลู่ทางการอพยพมาประเทศไทยของผู้ให้ข้อมูล 1 คือ ผู้อพยพหรือคนในครอบครัวเคยมีประสบการณ์เชิงลบขณะที่อาศัยอยู่ประเทศจีน 2 คือ ถึงทางตันในโอกาสพัฒนาเมื่ออยู่ในประเทศจีน 3 คือ ด้อยโอกาสในการแข่งขัน 4 คือ ต้องการยกระดับคุณภาพชีวิต

ศิริริน เลิศภูษิต. (2565) ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์หนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง (BRI) ของจีนส่งผลให้พื้นที่บริเวณภาคเหนือของไทยมีความสำคัญในการเชื่อมโยงกับจีนเพิ่มมากขึ้นมีศักยภาพและโอกาสทางธุรกิจที่ดึงดูดนักลงทุนและชาวจีนอพยพเข้ามา ทั้งนี้กลุ่มชาวจีนอพยพในสองจังหวัดนี้ตัดสินใจย้ายเข้ามาอาศัยในลักษณะของการเคลื่อนย้ายจากประเทศกำลังพัฒนาไปประเทศกำลังพัฒนา (การย้ายถิ่นแบบได้-ได้) ซึ่งต่างจากการย้ายถิ่นกระแสหลักจากประเทศกำลังพัฒนาไปยังประเทศพัฒนาแล้ว (ได้-เหนือ) ปัจจัยทางเศรษฐกิจยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ กระนั้นปัจจัยด้านความใกล้ชิดทางวัฒนธรรมและความคุ้นชินทางสังคมก็มีส่วนอย่างมากต่อการย้ายถิ่นและการอาศัยอยู่ต่อ

จากการศึกษา ศิริวรรณ สมนาม. (2563). จะเห็นว่า การจ้างแรงงานข้ามชาติแม้ว่าจะมีปัญหาแรงงานข้ามชาติมีผลกระทบและเชื่อมโยงปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น การจ้างแรงงานข้ามชาติส่งผลด้านลบคือเกิดการแย่งงานของแรงงานไทย หรือการที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศจำนวนมากทำให้ประเทศต้องแบกรับภาระในด้านการศึกษา สาธารณสุขให้แก่บุคคลเหล่านั้นด้วยก็ตาม แต่เนื่องจากการจ้างแรงงานข้ามชาติกลับ ส่งผลดีต่อภาคเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

ธนกร วรพิทักษานนท์.(2566). ผลกระทบด้านความมั่นคงในกรุงเทพมหานครจากการแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจของชาวจีนรุ่นใหม่ การเคลื่อนย้ายถิ่นข้ามพรมแดนของชาวจีนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันในทุกรุ่น ล้วนมีปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อน หรือเป็นทั้งปัจจัยผลจากต้นทุนและปัจจัยดึงดูดในดินแดนปลายทางเสมอ

### **วิธีดำเนินการวิจัย**

#### **ระเบียบการวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วย รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ เกิดจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัย วรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงทำการทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

#### **ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คนสัญชาติจีนที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยโดยอ้างอิง



จากข้อมูลสถิติจำนวนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วอาณาจักร จำนวน 27930 คน เดือน พฤษภาคมปี 2566 ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2566 จัดทำโดยสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว มิถุนายน 2566

### **ตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง**

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณโดยใช้วิธีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ในระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 หรือมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ ร้อยละ 5 และจากการคำนวณตัวอย่าง พบว่า ตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 395 ตัวอย่าง โดยเป็นตัวอย่างที่คัดกรองจากประชาชน

### **การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อการตอบปัญหา การวิจัย โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาหาค้นคว้า หาความรู้ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่แสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้งนี และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ

2. สร้างแบบสอบถามขึ้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำเสนอต่อประธานและกรรมการ เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะเพิ่มเติม ปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วเกิดความเข้าใจง่าย ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4. นำเสนอต่อประธาน และกรรมการ ตรวจสอบแล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Q Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549 : 34 - 35)

5. นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขโดยสมบูรณ์แล้วไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไปแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษานี้

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเพื่อคัดกรองข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนที่เป็นสัญชาติจีนที่มาทำงานอยู่ในประเทศไทย ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวน 8 ข้อ ซึ่งรูปแบบของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 ปัจจัยภายใน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วยปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้าน

ความสนใจ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5 = มากที่สุด และ 1 = น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 4 ปัจจัยภายนอก เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่ทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วยนโยบาย การเมือง เศรษฐกิจ กฎหมาย ทรัพยากร สภาพแวดล้อม มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5 = มากที่สุด และ 1 = น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่ทำงานในประเทศไทยซึ่งมีข้อคำถามรวมทั้งหมด 3 ข้อ โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5 = มากที่สุด และ 1 = น้อยที่สุด)

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยภายใน 3 ด้าน (ด้านความสามารถส่วนบุคคล ด้านครอบครัว ด้านความสนใจ) ปัจจัยภายนอก 6 ด้าน (ด้านนโยบาย ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านทรัพยากรด้านสภาพแวดล้อม) และแนวโน้มการตัดสินใจของคนจีนที่ทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วย ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นท่านจึงตัดสินใจมาทำงานในประเทศไทย ในอนาคตอีก 5 ปี ท่านยังคงเลือกทำงานในประเทศไทย การแนะนำให้เพื่อนมาทำงานที่ไทย

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่ทำงานในประเทศไทยจำแนกตาม เพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-Test

2.2 การตัดสินใจของคนจีนที่ทำงานในประเทศไทยจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือนจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความสามารถส่วนบุคคล ครอบครัว ความสนใจ ด้านนโยบาย การเมือง เศรษฐกิจ กฎหมาย ทรัพยากร ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลกระทบกับพฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่ทำงานในประเทศไทย จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis และเทคนิค Enter

#### **สรุปผลการวิจัย**

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่ทำงาน

ในประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทยในภาพรวม อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง ในอนาคตอีก5ปี ตัวอย่างยังคงเลือกทำงานในประเทศไทย

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 คนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย ที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ต่างกัน ทำให้พฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย โดยภาพรวมต่างกัน

2.2 คนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย ที่มี เพศต่างกัน ไม่สามารถทำให้พฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทยต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลกระทบกับพฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยภายในด้านความสามารถส่วนบุคคล ด้านครอบครัว ด้านความสนใจ และปัจจัยภายนอก ด้านนโยบาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านทรัพยากร มีผลต่อตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย

3.2 ปัจจัยภายนอกด้านการเมือง และด้านสภาพแวดล้อม ไม่สามารถอธิบายการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย

### อภิปรายผล

ผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทยในภาพรวม อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.416 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นท่านจึงตัดสินใจมาทำงานในประเทศไทย ในอนาคตอีก5ปี ท่านยังคงเลือกทำงานในประเทศไทย ท่านจะแนะนำเพื่อมาทำงานในประเทศไทย อยู่ในระดับคะแนนปานกลางทั้ง 3 ข้อ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน สามารถสรุปได้ดังนี้

อายุ สอดคล้องกับ Gibson and Graham (1986) ที่กล่าวว่า อายุของแรงงานที่มาทำงานต่างประเทศจะมีช่วงจำกัดโดยทั่วไปมีอายุประมาณ 20 – 35 ปี

ซึ่งระบุว่าปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้ในการตัดสินใจกำหนดค่าจ้าง คือ ประสิทธิภาพทำงาน (กรวิทย์ และ สุภัทร, 2556) ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพทำงานแสดงถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของพนักงาน

(Lim, Mathisand Jackson, 2010) ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่องค์กรและนายจ้างคาดหวัง ทั้งยังสอดคล้องกับตัวแบบของ Mincer (1974) ในทฤษฎีทุนมนุษย์ (human capital) ที่ระบุว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน เพราะตำแหน่งงานที่สูงขึ้นย่อมส่งผลให้มียาได้สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารค่าตอบแทน (เกษฎา นกน้อย, 2554)

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย จำแนก ปัจจัยภายในด้านความสามารถส่วนบุคคล ด้านครอบครัว ด้านความสนใจ และปัจจัยภายนอก ด้านนโยบาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านทรัพยากร สามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านความสามารถส่วนบุคคลการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือ ปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาในที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ภรณ์ กิรีติบุตร (2529) ที่กล่าวว่าความสามารถหรือสมรรถนะในบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร องค์กรที่มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีผู้บริหาร หัวหน้างาน ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านครอบครัวการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา เทียนฉาย และวรรณิ หุตะแพทย์ (2557) ที่พบว่า การที่แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศทำให้สมาชิกในครัวเรือนขาดความอบอุ่น แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการส่งเงินกลับของแรงงานด้วย เพราะจะส่งผลถึงความมั่นคงด้านการศึกษาและด้านสุขภาพ การที่แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศทำให้สมาชิกในครัวเรือนมีความมั่นคงในระดับสูง ทั้งนี้ มาจากการที่แรงงานสามารถส่งเงินได้อย่างต่อเนื่องและครัวเรือนให้ความสำคัญกับสุขภาพของสมาชิกในครัวเรือนตลอดจนการให้ความสำคัญกับการศึกษาของลูกหลานในครัวเรือน เพราะครัวเรือนสามารถจัดการเรื่องสุขภาพของคนในครัวเรือน และสามารถสร้างความมั่นคงด้านการศึกษาแก่บุตรหลานของแรงงานได้ เช่น การส่งไปเรียนในสถาบันการศึกษาที่ดี การส่งเสริมสนับสนุนให้ได้เรียนเพิ่มเติมความรู้เรียนพิเศษ หรือการไปอบรมเชิงวิชาการที่สถาบันสนับสนุน

จากการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย อยู่ในระดับสำคัญปานกลางซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชัยพร พยาครุฑ(2565). ที่กล่าวว่า จีนและไทยได้สร้างสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ต่อกันในแง่ของความร่วมมือทางเศรษฐกิจ จำนวนแรงงานจีนที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในไทยจึงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นคนจีนทำงานในประเทศไทย แต่เนื่องจากการกระจายแบบสอบถามจะเป็นแบบออนไลน์ ซึ่งผลการวิจัยอาจมีความแตกต่างจากพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อจะได้นำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีการศึกษา วิจัยประชาชนพื้นที่อื่น ๆ
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ซ้ำอีกเป็นระยะ และมีการเพิ่มเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง และพฤติกรรมการตัดสินใจของคนจีนเป็นสำคัญจะนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนทัศนคติ การส่งเสริมความเข้าใจของพฤติกรรมตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทยให้มากขึ้น
3. ควรมีการทดสอบนาสติดีอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลในการวิจัยนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายแตกต่าง รวมถึงการศึกษาในเชิงการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหา ความเข้าใจในระดับลึกซึ่ง ได้รับข้อเท็จจริงจากผู้ตอบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพฤติกรรมตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาส่วนใหญ่จากกลุ่ม Wechat เท่านั้น และคนในกลุ่มส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯและปริมณฑล ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวอย่างในส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นภาพรวมมากยิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วนมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอการทำวิจัยที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ หรือใช้เทคนิคเครื่องมือในการวิจัยอื่น ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น
2. ควรศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษานี้ นี้ เพื่อจะได้มีผลของข้อมูลใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อธุรกิจ/ หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานได้ เช่น ความพึงพอใจ ภาพลักษณ์ ความคาดหวัง การรับรู้ เป็นต้น ที่อาจจะมีอิทธิพลกับการตัดสินใจของคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทยมากน้อยเพียงใด

### เอกสารอ้างอิง

- กรวิทย์ ดันศรี และสุภัทร ธนบดีภัทร. (2556). การเคลื่อนย้ายแรงงานหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท. ส่วนเศรษฐกิจภาค ธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น. 89 หน้า.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ. (2552). การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติ. กทม. : ศูนย์วิจัยและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์.
- กาญจนา เทียนฉาย และวรรณิ หุตะแพทย์. (2557). สถานการณ์การเลี้ยงดูหลานในครัวเรือนข้ามรุ่นของประเทศไทย. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 “ประชากรและสังคม 2558”. ณ โรงแรมเอเชียกรุงเทพ. 1 กรกฎาคม 2558 หน้า 311-324.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ ๙, 338.

- ชลิตา โตสิตระกูล. (2548). สิทธิในการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย ศึกษากระบวนการในการเข้าสู่สิทธิในการทำงานในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยพร พยาครุฑ. (2565). การเคลื่อนย้ายทุนและแรงงานจีนใหม่เข้าสู่ประเทศไทย. รัฐศาสตร์นิเทศ, 8(1), 135-178.
- ชนกร วรพิทักษานนท์. (2566). สนามสังคมข้ามพรมแดนกับการแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจของชาวจีนอพยพรุ่นใหม่และผลกระทบต่อความมั่นคงในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(3), 359-376.
- ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2563, March 5). วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วย *pestel analysis*. <https://www.popticles.com/business/analyze-external-factor-with-pestel-analysis/>  
 เผยปี 2565 จีนหนุนหนึ่งแท่นนักลงทุนรายใหญ่อันดับ 1 ของไทย ผ่านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์-EV. (n.d.). <https://www.tcijthai.com/news/2023/1/current/12755>
- พอพล อูยานนท์. (2564). การลงทุนโดยตรงของจีนในประเทศไทย. Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences), 7 (2), 412-429.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน. (2552). การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย. กรุงเทพฯ ฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ ฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการและพฤติกรรมขององค์การ. กรุงเทพฯ ฯ: เพียร์สันเอ็ดดูเคชันอินโดไชน่า.
- ศิริวรรณ สมนาม. (2563). ปัญหาการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้พระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560. สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิวริน เลิศภูษิต (2565). ปัจจัยและรูปแบบการย้ายถิ่นของชาวจีนอพยพใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาจีนอพยพใหม่ในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี, 13 (2), 137-166.
- โสภณ วิจิตรเมฆาณิษฐ์. (2557). การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ นิตยสารการเงินธนาคาร ฉบับเดือน มีนาคม 2557.
- อนุวัต ซี่ค้อต. (2559). แนวคิดทางทฤษฎีและเรื่องที่น่าประหลาดใจ: การเลิกจ้างเมื่อค่าจ้างสูง. Research and Development Journal, Loei Rajabhat University, 11 (36), 34-41.
- Boi: The Board of Investment of Thailand - [boi.go.th](http://boi.go.th). (n.d. -a). จาก [https://www.boi.go.th/index.php?page=press\\_releases\\_detail&topic\\_id=125541](https://www.boi.go.th/index.php?page=press_releases_detail&topic_id=125541)
- Gibson, K. & Graham, J. (1986). *Situating migrants in theory: The case of Filipino migrant contract construction workers*. Capital and Class 10 (2): 130-149
- Lim, G. S., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management: An Asia Edition*. Cengage Learning.
- Mincer, J. (1974). *Progress in human capital analysis of the distribution of earnings* (No. w0053).

National Bureau of Economic Research.

Tao, M. (2015). คนจีนโพ้นทะเลรุ่นใหม่:กรณีศึกษาผู้อพยพคนจีนในประเทศไทย. วารสารการวิจัยกาสะ  
ลองคำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 9 (2), 147-159.

www.dxsbb.com. (2023, April 28). *Which universities offer Thai majors - List of universities offering  
Thai majors.* <https://www.dxsbb.com/news/9995.html>