

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรม  
ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เข้าสู่สาธารณรัฐเกาหลี

Factors Affecting the Perception of Decision Making on Labor Mobility from  
Northern Region Industrial Estate to Republic of Korea

ณัฐกานต์ พรมอนันต์\*<sup>1</sup>

Nuttakarn Promanan

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นในการตัดสินใจย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด ที่มีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เก็บข้อมูลจากแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 400 ราย โดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกพหุกลุ่ม

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีสำหรับแรงงานกลุ่มที่คิดเห็นว่าจะไปแน่นอนเทียบกับกลุ่มที่ไม่แน่ใจ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงงานที่มีสถานภาพโสดและแรงงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการตัดสินใจ ในขณะที่หนี้สินมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับการตัดสินใจ ส่วนปัจจัยผลักดัน พบว่าการตระหนักถึงภาวะการว่างงานในประเทศและการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการตัดสินใจ ส่วนปัจจัยดึงดูด พบว่า การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสิทธิภาพและความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย การมีญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่สาธารณรัฐเกาหลี มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการตัดสินใจ ส่วนการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับการตัดสินใจ

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีสำหรับแรงงานกลุ่มที่คิดเห็นว่าจะไม่ไปแน่นอนเทียบกับกลุ่มที่ไม่แน่ใจ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการตัดสินใจ ส่วนการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสิทธิภาพและความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย นั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับการตัดสินใจ

**คำสำคัญ:** นิคมอุตสาหกรรม การเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงาน สาธารณรัฐเกาหลี

\* Corresponding author's e-mail: Taw\_nuttakarn@hotmail.com

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## ABSTRACT

This paper aims to examine the workers' perception of decision Making on moving the work into the Republic of Korea form Northern Region Industrial Estate in Lamphun; and to analyse factors affecting the decision on moving to work in the Republic of Korea of workers from Northern Region Industrial Estate in Lamphun. The primary data was gathered from 400 samples of workers in Northern Region Industrial Estate in Lamphun by using questionnaires. This study uses Multinomial Logistics Regression to identify the factors influencing the workers' perception of decision making on moving to work in the Republic of Korea.

Considering the factors influencing decision making on labor mobility comparing between the workers who were definitely sure to move for working in Republic of Korea and those who unsure, the results shown that personal factors, which include single-status workers and workers who working in manufacturing positions positively related to workers' decision making. Regrading the driving factors, the study found that domestic unemployment and income are not sufficient for spending are the important factors positively related to decision making of the workers. According to the attraction factors, working in the Republic of Korea gives move opportunity to develop skills, experiences and talents than workings in Thailand positively affects the workers' decision making. The presence of relatives or friends living in the Republic of Korea is positively related to the decision of workers. While throwing away the opportunity to advance jobs in Thailand has a negative impact on decision making of the workers.

Moreover, comparing between the workers who were certainly sure to settle in Thailand and those who unsure, the factors positively affecting their decision making on labor mobility to Republic of Korea are age and working in the Republic of Korea, give more chance to them more to develop skills, experience and talents compared to working in Thailand.

**Keywords:** Industrial Estate, labor mobility, Labor, Republic of Korea

## ที่มาและความสำคัญ

กระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในโลกยุคปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น สาธารณรัฐเกาหลี ถือเป็นประเทศจุดหมายปลายทางที่สำคัญแห่งหนึ่งของแรงงานไทย เนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศมีการขยายตัว โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม จึงมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับทางรัฐบาลเกาหลีและรัฐบาลไทยมีความร่วมมือกันภายใต้โครงการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System: EPS) (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2562) และพร้อมสนับสนุนให้แรงงานไทยเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เพิ่มมากขึ้นตามความต้องการแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี ในด้านอุตสาหกรรมการผลิต เกษตรกรรม และปศุสัตว์ การประมง ก่อสร้างและบริการ

จากสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานจากไทยเข้าสู่ประเทศในภูมิภาคเอเชียนั้น พบว่า แรงงานไทยนิยมไปทำงานในเกาหลีมากเป็นอันดับ 2 รองจากประเทศไต้หวัน โดยจากข้อมูลในปี 2562 นั้นพบว่ามีแรงงานไทยที่ทำงานในเกาหลีรวมทั้งหมดจำนวน 22,667 คน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2562)

เนื่องด้วยสาธารณรัฐเกาหลี เป็นประเทศที่มีชื่อเสียงทางด้านการท่องเที่ยว การแสดง การศัลยกรรม การประกอบธุรกิจ สินค้า และเทคโนโลยีระดับแนวหน้าของประเทศในแถบเอเชีย ทำให้เศรษฐกิจของประเทศมีการขยายตัว ระดับการพัฒนาก้าวขึ้นสู่ประเทศชั้นนำของโลก มีผลให้ค่าครองชีพ ค่าจ้างแรงงานสูงไป ด้วย จากข้อมูลในปี พ.ศ. 2560 และ 2562 พบว่า รัฐบาลเกาหลีมีการจัดสรรโควตาการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน ในระบบ EPS จำนวนเท่ากันคือ 56,000 คนแบ่งออกเป็น ภาคอุตสาหกรรมการผลิต คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 75.53 และร้อยละ 72.68 ภาคเกษตรกรรมปศุสัตว์ร้อยละ 11.79 และร้อยละ 11.43 ภาคการประมง ร้อยละ 4.64 และ ร้อยละ 4.46 ภาคก่อสร้างร้อยละ 4.29 และร้อยละ 4.11% ส่วนภาคบริการมีการจัดสรรโควตาเท่ากันทั้ง 2 ปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.18 และที่เหลือเป็นยึดหยุ่นตามภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึงหากนายจ้างต้องการจ้างแรงงานต่างชาติมากกว่าที่กำหนดโควตาไว้จะอนุญาตให้มีการจ้างงานเพิ่มอีกในจำนวน ร้อยละ 3.57 และร้อยละ 7.14 ตามลำดับ (ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล ประเทศเกาหลี, 2562) ในช่วงปี พ.ศ. 2562 ถึงแม้ว่าโควตาภาคอุตสาหกรรมการผลิต จะน้อยลงแต่ก็มากกว่าภาคอื่น ซึ่งจากการจัดสรรโควตาของทางรัฐบาลเกาหลี ดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าสาธารณรัฐเกาหลีมีความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด

จากกระแสการขยายตัวของเศรษฐกิจของสาธารณรัฐเกาหลี การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ความมีชื่อเสียงของประเทศและค่าจ้างแรงงาน ทำให้แรงงานไทยมีความสนใจที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน แม้ว่าจะเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ลงทุนโดยกลุ่มบริษัทประเทศญี่ปุ่นเป็นหลัก แต่แรงงานในนิคมส่วนหนึ่งกลับเลือกที่จะย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ดังจะเห็นได้จากข้อมูลสถิติของกรมแรงงาน ที่ระบุว่า ปี พ.ศ. 2560 แรงงานภาคเหนือมีการย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี รวมทั้งสิ้นประมาณ 1,678 คน และ

ย้ายไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น ประมาณ 1,178 คน ส่วนในปี พ.ศ. 2561 แรงงานภาคเหนือมีการย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ประมาณ 1,629 คน และย้ายไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น มีประมาณ 1,191 คน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2561) จึงสรุปได้ว่าจากค่าสถิติใน ปี พ.ศ. 2560 และ 2561 แรงงานจากภาคเหนือย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมากกว่าประเทศญี่ปุ่น

จากสถานการณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษาวิจัย อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า มีงานวิจัยของ ศุมาริน จิตนากรณ์ (2553) และงานวิจัยของขวัญนคร สอนหมั่น และ อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ (2556) ได้มีการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปประเทศเกาหลี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างของแรงงานไทย และยังไม่เคยมีงานวิจัยใดที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมในภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เข้าสู่สาธารณรัฐเกาหลี” เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลให้กับกรมการจัดหางานในการวางแผน นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการช่วยเหลือ และส่งเสริมแรงงานที่เคลื่อนย้ายไปสาธารณรัฐเกาหลี ถือว่าเป็นตลาดแรงงานหลักของไทย

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด ที่มีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

### วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เข้าสู่สาธารณรัฐเกาหลี ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) จำนวน 400 ราย ซึ่งมีวิธีการศึกษา ดังนี้

ศึกษาความคิดเห็นต่อการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency)

ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด ที่มีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกพหุกลุ่ม (Multinomial Logistics Regression)

การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกพหุกลุ่ม เป็นแบบจำลองที่ตัวแปรตาม มีลักษณะของกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน ผู้ตัดสินใจต้องเผชิญกับทางเลือกมากกว่าสองทาง (3 ทางขึ้นไป) เป็นเทคนิคหนึ่งที่ใช้ในการพยากรณ์ค่าความน่าจะเป็น ที่กลุ่มตัวอย่างจะเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากเซตทางเลือกที่มีอยู่ โดยโอกาสนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ

ทางเลือกการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ประกอบไปด้วย 3 ทาง ( $j = 3$ ) ซึ่งในการตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง จะได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรอิสระต่างๆ

Multinomial Logitics จะถูกใช้ในการอธิบายความน่าจะเป็นหรือ โอกาสที่คนลำดับที่  $i^{th}$  จะเลือกทางเลือก  $j$

$$P_{ij} = P(\text{คนลำดับที่ } i^{th} \text{ จะเลือกทางเลือก } j)$$

ทางเลือกทั้ง 3 ทางเขียนได้เป็น  $j = 1$  คือ ไปแน่นอน,  $j = 2$  คือ ไม่แน่ใจ,  $j = 3$  คือ ไม่ไปแน่นอน ตัวเลือกเหล่านี้ไม่มีค่าในตัวเอง

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมดประกอบไปด้วย 20 ตัวแปร (ตารางที่ 1)

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตารางที่ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	ความหมาย	หน่วยวัด
<b>ตัวแปรตาม</b>		
Dec	การตัดสินใจเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน	1 หมายถึง ไปแน่นอน 2 หมายถึง ไม่แน่ใจ 3 หมายถึง ไม่ไปแน่นอน
<b>ตัวแปรอิสระ</b>		
<b>ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล</b>		
Female	แรงงานเป็นเพศหญิง	0=ชาย; 1=หญิง
Age	อายุของแรงงาน	ปี
Edu	จำนวนปีที่ศึกษาเล่าเรียนเฉลี่ย	15 ปี =มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 17 ปี =ปวส./อนุปริญญา 19 ปี =ปริญญาตรี 21 ปี =ปริญญาโท 24 ปี =ปริญญาเอก
Single	โสด	1=โสด ; อื่นๆ = 0
Equip	อุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์	0=อุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์; 1=อุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์

ตารางที่ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	หน่วยวัด
Prod	ฝ่ายผลิต	1=ฝ่ายผลิต ; อื่นๆ = 0
Income	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	พันบาท/เดือน
Debt	หนี้สิน	หมื่นบาท
Hous	ขนาดของครัวเรือน	คน/ครัวเรือน
<b>ปัจจัยผลักดัน</b>		
Unem	การว่างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)
Pol	ความไม่มั่นคงทางการเมือง	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)
Ins	รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)
Prog	ขาดสิ่งจูงใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)
Env	สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี งานหนัก	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)
<b>ปัจจัยดึงดูด</b>		
Dev	การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)
Progres	การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีโอกาสความก้าวหน้าสูง	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)
Rel	การมีญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่สาธารณรัฐเกาหลี	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)
Econo	สาธารณรัฐเกาหลีมีสถานะเศรษฐกิจที่ดี	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)
Policy	สาธารณรัฐเกาหลีมีนโยบาย/มาตรการ/อุปสรรคที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)
Tech	เทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานพร้อมกว่าประเทศไทย	ระดับ 1 ถึง 5 (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด)

## สมมติฐานการศึกษา

### ด้านลักษณะส่วนบุคคล

1. แรงงานที่เป็นเพศหญิงมีความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีน้อยกว่าเพศชาย
2. ถ้าแรงงานมีอายุเพิ่มขึ้นแรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีลดลง
3. ถ้าระดับการศึกษาสูงขึ้นแรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีลดลง
4. แรงงานที่มีสถานภาพโสดมีความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีมากกว่าสถานภาพอื่น
5. แรงงานที่ทำงานฝ่ายผลิตมีความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีมากกว่าแรงงานที่ทำงานฝ่ายอื่น
6. ถ้าแรงงานมีประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นแรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีลดลง
7. ถ้าแรงงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้นแรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีลดลง
8. ถ้าแรงงานมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้นแรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีเพิ่มขึ้น
9. ถ้าแรงงานมีหนี้สินเพิ่มขึ้นแรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีเพิ่มขึ้น
10. ถ้าแรงงานมีขนาดของครัวเรือนเพิ่มขึ้นแรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีเพิ่มขึ้น

### ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น (ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด)

1. ปัจจัยผลักดัน มีผลทางบวกต่อการตัดสินใจของแรงงานในการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งปัจจัยผลักดัน ประกอบด้วย ตำแหน่งงานภายในประเทศไม่เพียงพอต่อความต้องการ เศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ การว่างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น ความไม่มั่นคงทางการเมือง รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ขาดสิ่งจูงใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี งานหนักและความไม่ปลอดภัยทางด้านสุขภาพอนามัย
2. ปัจจัยดึงดูด มีผลทางบวกต่อการตัดสินใจของแรงงานในการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งปัจจัยดึงดูด ประกอบด้วย การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีสวัสดิการแรงงานที่ดี การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีโอกาสความก้าวหน้าสูง การมีญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐเกาหลีมีสภาวะเศรษฐกิจที่ดี สาธารณรัฐเกาหลีมีนโยบาย/มาตรการ/อุปสรรคที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน เทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานพร้อมกว่าประเทศไทยและค่าจ้างแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีสูงกว่าในไทย

ความน่าจะเป็นที่คนที่  $i^{\text{th}}$  จะเลือกทางเลือกต่างๆ  $j = 1, 2, 3$  (ภายใต้แนวคิดของ Multinomial Logit) คือ

$$P_{i1} = \frac{1}{1 + \exp(\beta_{12} + \beta_{22}Female_1...Tech_{20}) + \exp(\beta_{13} + \beta_{23}Female_1...Tech_{20})},$$

$j = 1$  ไปแน่นอน

$$P_{i2} = \frac{\exp(\beta_{12} + \beta_{22}Female_1...Tech_{20})}{1 + \exp(\beta_{12} + \beta_{22}Female_1...Tech_{20}) + \exp(\beta_{13} + \beta_{23}Female_1...Tech_{20})},$$

$j = 2$  ไม่แน่ใจ

$$P_{i3} = \frac{\exp(\beta_{13} + \beta_{23}Female_1...Tech_{20})}{1 + \exp(\beta_{12} + \beta_{22}Female_1...Tech_{20}) + \exp(\beta_{13} + \beta_{23}Female_1...Tech_{20})},$$

$j = 3$  ไม่ไปแน่นอน

$\beta_{12}, \beta_{22}$  คือ ค่าพารามิเตอร์สำหรับพยากรณ์ทางเลือกที่ 2 และ  $\beta_{13}, \beta_{23}$  คือค่าพารามิเตอร์สำหรับพยากรณ์ทางเลือกที่ 3

ค่าพารามิเตอร์สำหรับทางเลือกที่ 1 ถูกทำให้เท่ากับ 0 เพื่อให้ผลรวมค่าความน่าจะเป็น = 1

ให้  $\beta_{11}, \beta_{21} = 0$  ดังนั้น ค่า  $Y_{i1}$  จึงเท่ากับ  $\exp(\beta_{11} + \beta_{21}x_i) = \exp(0 + 0x_i) = 1$

ทำให้ได้ 1 เป็นตัวเศษ (Numerator) ในกรณีนี้ที่  $P_{i1}$  และกลายมาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของตัวส่วน (Denominator) ของแต่ละสมการ และทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองด้วยวิธีการ MLE (Carter, William, & Guay, 2011)

แบบจำลองการถดถอยโลจิสติกพหุกลุ่มที่ใช้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เข้าสู่สาธารณรัฐเกาหลี

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2... + \beta_{20}x_{20}$$

$$Dec = \beta_0 + \beta_1Female_1 + \beta_2Age_2... + \beta_{20}Tech_{20}$$

**ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ (Relative - risk ratio)** คือความเสี่ยงของการเกิดเหตุการณ์สัมพัทธ์ต่อการสัมผัสปัจจัย โดยเป็นอัตราส่วนของความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์ในกลุ่มสัมผัสปัจจัยเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้สัมผัสปัจจัยใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

#### การแปลผล

ถ้าค่า RRR = 1 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจของแรงงาน

ถ้าค่า RRR > 1 แสดงว่า เมื่อปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและระดับความสำคัญของปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด เพิ่มขึ้น จะทำให้โอกาสการตัดสินใจเพิ่มขึ้น.....เท่า หรือเพิ่มขึ้น  $(P-1)*100\%$  เมื่อเทียบกับการตัดสินใจไม่แน่ใจ (Baseline)

ถ้าค่า RRR < 1 แสดงว่า เมื่อปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและระดับความสำคัญของปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด เพิ่มขึ้น จะทำให้โอกาสการตัดสินใจลดลง.....เท่า หรือลดลงไป  $(P-1)*100\%$  เมื่อเทียบกับการตัดสินใจไม่แน่ใจ (Baseline)



## ผลการศึกษา

### ความคิดเห็นในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูนถึงความคิดเห็นในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีว่าภายในระยะเวลา 1-2 ปี ต่อจากนี้คาดว่าจะมีโอกาสย้ายไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีหรือไม่ ซึ่งนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – 2566 นั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างตอบไม่แน่ใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.75 รองลงมา คือ ไปแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 31.75 และ ไม่ไปแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 25.50

#### ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างแรงงาน ที่ให้ความคิดเห็นว่าจะตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีโดยส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.20 มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 26 และอยู่ในช่วง 26 – 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.03 มีระดับการศึกษา อยู่ในช่วง ปวส. /อนุปริญญา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.99 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.85 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีสัญชาติญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 93.70 และส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 90.55 มีประสบการณ์การทำงาน อยู่ในช่วง ต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.87 ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ด้านภาษาเกาหลี อยู่ในช่วงต่ำกว่าระดับ 3 (0 – 119 คะแนน) คิดเป็นร้อยละ 98.43 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามเหล่านี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยทดสอบภาษาเกาหลีและไม่มีความรู้ด้านภาษาเกาหลี ส่วนใหญ่ไม่เคยไปเที่ยวสาธารณรัฐเกาหลี คิดเป็นร้อยละ 93.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.14 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วงไม่เกิน 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.40 มีหนี้สินทั้งหมด อยู่ในช่วง ไม่เกิน 500,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.03 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 6 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.56

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบไม่แน่ใจส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.63 มีอยู่ในช่วงอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.33 มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วง ปวส. /อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 36.84 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.68 ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีสัญชาติญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 92.40 และทำงานในตำแหน่งฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 58.50 มีประสบการณ์การทำงาน อยู่ในช่วง ต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.97 ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ด้านภาษาเกาหลี อยู่ในช่วงต่ำกว่าระดับ 3 (0 – 119 คะแนน) คิดเป็นร้อยละ 96.49 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามเหล่านี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยทดสอบภาษาเกาหลีและไม่มีความรู้ด้านภาษาเกาหลี ส่วนใหญ่ไม่เคยไปเที่ยวสาธารณรัฐเกาหลี คิดเป็นร้อยละ 80.12 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.35 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.27 หนี้สินทั้งหมดอยู่ในช่วง มากกว่า 800,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.11 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ความคิดเห็นที่ไม่ไปแน่นอน เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.90 มีอยู่ในช่วงอายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.14 มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วง ปวส. /อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 52.94 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.86 ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีสัญญาตีพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 86.28 และทำงานในตำแหน่งฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 44.12 มีประสบการณ์การทำงาน อยู่ในช่วง 6 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.18 มีระดับความรู้ด้านภาษาเกาหลีอยู่ในช่วงต่ำกว่าระดับ 3 (0 – 119 คะแนน) ทั้งหมด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามเหล่านี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยทดสอบภาษาเกาหลีและไม่มีความรู้ด้านภาษาเกาหลี ส่วนใหญ่ไม่เคยไปเที่ยวสาธารณรัฐเกาหลี คิดเป็นร้อยละ 84.31 มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน อยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.59 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง ไม่เกิน 10,000 บาท และช่วง 10,001 – 20,000 เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 49.02 มีหนี้สินทั้งหมดอยู่ในช่วง มากกว่า 800,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.78 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 4 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.31

### **ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เข้าสู่สาธารณรัฐเกาหลี**

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เข้าสู่สาธารณรัฐเกาหลี ปัจจัยที่ส่งผลในเชิงบวก ประกอบด้วย สถานภาพโสด ตำแหน่งงานฝ่ายผลิต การว่างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย การมีญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่สาธารณรัฐเกาหลี ส่วนปัจจัยที่ส่งผลในเชิงลบ ประกอบด้วย หนี้สินและการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีโอกาสความก้าวหน้าสูง

เมื่อวิเคราะห์ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ (Relative – risk ratio) ของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี โดยการวิเคราะห์แรงงานที่ตัดสินใจไปทำงานที่เกาหลีแน่นอน (Y=1) เทียบกับการตัดสินใจว่าไม่แน่ใจ (Y=2) ในการย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี พบว่า

#### **ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลในเชิงบวก**

สถานภาพโสด (Single) ความน่าจะเป็นที่แรงงานที่เป็นโสดจะตัดสินใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีแน่นอนแทนที่จะลังเลหรือไม่แน่ใจมีมากกว่าแรงงานสถานภาพอื่น 8.06 เท่า เมื่อปัจจัยอื่นๆคงที่

แรงงานทำงานอยู่ในตำแหน่งฝ่ายผลิต (Prod) ความน่าจะเป็นที่แรงงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งฝ่ายผลิตจะตัดสินใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีแน่นอนแทนที่จะลังเลหรือไม่แน่ใจมีมากกว่าคนที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งอื่น 8.15 เท่า เมื่อปัจจัยอื่นๆคงที่

#### **ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลในเชิงลบ**

หนี้สิน (Debt) เมื่อแรงงานมีหนี้สินเพิ่มขึ้น 10,000 บาท โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีแน่นอนแทนที่จะลังเลหรือไม่แน่ใจ จะลดลงเป็น 0.99 เท่า เมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่ เนื่องจาก

การที่แรงงานมีหนี้สินเพิ่มขึ้นแต่แรงงานทำงานอยู่ในปัจจุบันแรงงานมีเงินเดือนที่ได้จากการทำงานที่แน่นอนอยู่แล้ว มีการหักจากเงินเดือนเพื่อชำระ บางรายมีการกู้เงินจากสหกรณ์ของแรงงานในนิคม บางคนก็กู้เงินจากธนาคารพาณิชย์เพื่อสร้างบ้านหรืออาจจะเป็นสินเชื่อทั่วไปทำให้การตัดสินใจที่จะไปทำงานในเกาหลีเลยค่อนข้างจะมีความลังเลไม่แน่ใจ เพราะการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีแรงงานอาจไม่มั่นใจว่าถ้าไปในช่วงแรกๆ จะมีการให้ค่าเลยหรือไม่ และมีค่าใช้จ่ายค่าครองชีพค่อนข้างสูง ถ้าเริ่มไปแล้วพอที่จะมีเงินเหลือในการชำระหนี้หรือไม่ แต่การที่แรงงานทำงานอยู่ที่เดิมแรงงานมีเงินเดือนที่สามารถผ่อนชำระหนี้สินอย่างแน่นอน ดังนั้นแรงงานจึงไม่แน่ใจที่จะไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมากกว่าที่จะไป

### **ปัจจัยผลักดันที่ส่งผลในเชิงบวก**

การว่างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น (Unem) เมื่อแรงงานให้ระดับความสำคัญของการว่างงานในประเทศเพิ่มขึ้น 1 ระดับ โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีแน่นอนแทนที่จะลังเลหรือไม่แน่ใจ จะเพิ่มขึ้นเป็น 3.16 เท่า เมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่ และเมื่อใดก็ตามที่ประเทศต้นทางเกิดการว่างงานในประเทศสูงขึ้น แรงงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพการทำงาน แรงงานย่อมมองหาสถานที่ทำงานใหม่ที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศปลายทาง

รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย (Ins) เมื่อแรงงานให้ระดับความสำคัญของรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย เพิ่มขึ้น 1 ระดับ โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีแน่นอนแทนที่จะลังเลหรือไม่แน่ใจ จะเพิ่มขึ้นเป็น 2.31 เท่า เมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่ การที่แรงงานมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย แรงงานย่อมมองหาสถานที่ทำงานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า

### **ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลในเชิงบวก**

การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย (Dev) เมื่อแรงงานให้ระดับความสำคัญของการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำในประเทศไทย เพิ่มขึ้น 1 ระดับ โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีแน่นอนแทนที่จะลังเลหรือไม่แน่ใจ จะเพิ่มขึ้นเป็น 5.38 เท่า เมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่ เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของสาธารณรัฐเกาหลี การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม การมีเทคโนโลยีการผลิตที่ล้ำสมัยกว่าในประเทศไทย ทำให้แรงงานมองว่าการที่ได้ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีจะทำให้แรงงานมีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำในประเทศไทย

การมีญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่สาธารณรัฐเกาหลี (Rel) เมื่อแรงงานให้ระดับความสำคัญของการมีญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่สาธารณรัฐเกาหลีเพิ่มขึ้น 1 ระดับ โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีแน่นอนแทนที่จะลังเลหรือไม่แน่ใจ จะเพิ่มขึ้นเป็น 2.51 เท่า เมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่ เนื่องจากการที่แรงงานมี

ญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลี แรงงานมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจากการไปใช้ชีวิตในฐานะแรงงานต่างประเทศ การปรับตัว การดำเนินชีวิตในต่างแดนก็จะง่ายกว่าแรงงานที่ไม่มีญาติ/เพื่อนในต่างแดน

### ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลในเชิงลบ

การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีโอกาสความก้าวหน้า (Progres) เมื่อแรงงานให้ระดับความสำคัญของการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีโอกาสความก้าวหน้า เพิ่มขึ้น 1 ระดับ โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีแน่นอนแทนที่จะลังเลหรือไม่แน่ใจ จะลดลงเป็น 0.15 เท่า เมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่ เนื่องจากการทำงานในประเทศ ก็สามารถมีโอกาสความก้าวหน้าสูงขึ้นได้ ถ้าแรงงานมีการพัฒนาทักษะ มีความรู้ มีประสบการณ์การทำงาน มีการศึกษาที่สูงขึ้น ทำงานมาหลายปี หมั่นหาความรู้อยู่เสมอ ก็จะเลื่อนตำแหน่งได้ และมีโอกาสความก้าวหน้าเพิ่มสูงขึ้นในหน้าที่การงาน ดังนั้นแรงงานจึงมีความลังเลไม่แน่ใจที่จะไปทำงานในเกาหลีมากกว่าการตัดสินใจไปทำงาน

การวิเคราะห์ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ (Relative – risk ratio) ของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีวิเคราะห์จากการตัดสินใจของแรงงานที่ไม่ไปทำงานในเกาหลีแน่นอน (Y=3) เทียบกับการตัดสินใจว่าไม่แน่ใจ (Y=2) ในการย้ายไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี พบว่า

อายุ (Age) เมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปี โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจไม่ไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีแน่นอนแทนที่จะลังเลหรือไม่แน่ใจ จะเพิ่มขึ้นเป็น 1.10 เท่า เมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่

การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำในประเทศไทย (Dev) เมื่อแรงงานให้ระดับความสำคัญของการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย เพิ่มขึ้น 1 ระดับ โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจไม่ไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีแน่นอนแทนที่จะลังเลหรือไม่แน่ใจ จะลดลงเป็น 0.30 เท่า เมื่อปัจจัยอื่นๆคงที่ (ดังตาราง 2)

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ (Relative – risk ratio) ของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

ตัวแปร variable	ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ RRR.	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน Std. Err.	ค่ามาตรฐาน z	ความน่าจะเป็น $P >  z $
<sup>1</sup> (ตัวแปรตาม) ไปแน่นอน (Dec =1)				
<u>ตัวแปรอิสระ</u>				
แรงงานเป็นเพศหญิง (Female)	.6696529	.2193892	-1.22	0.221
อายุของแรงงาน (Age)	1.05576	.0546327	1.05	0.294

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ (Relative – risk ratio) ของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี (ต่อ)

ตัวแปร variable	ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ RRR.	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน Std. Err.	ค่ามาตรฐาน z	ความน่าจะเป็น P> z
จำนวนปีที่ศึกษาเล่าเรียนเฉลี่ย (Edu)	.9968494	.1598296	-0.02	0.984
โสด (Single )	8.060545	6.224362	2.70	0.007***
อุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ (Equip)	.7696352	.2752049	-0.73	0.464
ฝ่ายผลิต (Prod )	8.146834	5.206294	3.28	0.001***
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Income)	1.037872	.033657	1.15	0.252
หนี้สิน (Debt)	.9886185	.0042163	-2.68	0.007***
ขนาดของครัวเรือน (Hous)	1.011255	.1493542	0.08	0.940
การว่างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น (Unem)	3.158688	1.384568	2.62	0.009***
ความไม่มั่นคงทางการเมือง (Pol )	.8983778	.4127285	-0.23	0.816
รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย (Ins)	2.313557	1.179741	1.64	0.100*
ขาดสิ่งจูงใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Prog )	1.691661	1.007534	0.88	0.377
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี งานหนัก (Env)	.5590199	.2822783	-1.15	0.249
การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย (Dev)	5.375165	4.256409	2.12	0.034**
การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีโอกาสความก้าวหน้าสูง (Progres)	.1572084	.1275092	-2.28	0.023**
การมีญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่สาธารณรัฐเกาหลี (Rel)	2.510927	1.021811	2.26	0.024**
สาธารณรัฐเกาหลีมีสภาวะเศรษฐกิจที่ดี (Econo)	.9365537	.6100476	-0.10	0.920
สาธารณรัฐเกาหลีมีนโยบาย/มาตรการ/อุปสรรคที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Policy)	2.068498	1.488094	1.01	0.312
เทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานพร้อมกว่าประเทศไทย (Tech )	.6280318	.3756074	-0.78	0.437

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ (Relative – risk ratio) ของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี (ต่อ)

ตัวแปร variable	ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ RRR.	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน Std. Err.	ค่ามาตรฐาน z	ความน่าจะเป็น P> z
ค่าคงที่ (cons)	2.12e-08	8.99e-08	-4.17	0.000***
<sup>2</sup> (ตัวแปรตาม) ไม่แน่ใจ (Dec = 2)	(base outcome)			
<sup>3</sup> (ตัวแปรตาม) ไม่ไปแน่นอน (Dec = 3)				
<b>ตัวแปรอิสระ</b>				
แรงงานเป็นเพศหญิง (Female)	1.49439	.7929992	0.76	0.449
อายุของแรงงาน (Age)	1.100096	.0461693	2.27	0.023 **
จำนวนปีที่ศึกษาเล่าเรียนเฉลี่ย (Edu)	1.016162	.2319618	0.07	0.944
โสด (Single )	.8554376	.5025059	-0.27	0.790
อุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ (Equip)	.6075497	.310341	-0.98	0.329
ฝ่ายผลิต (Prod )	.7646704	.5309263	-0.39	0.699
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Income)	1.055654	.0368769	1.55	0.121
หนี้สิน (Debt)	.9983344	.0045195	-0.37	0.713
ขนาดของครัวเรือน (Hous)	1.268896	.2676922	1.13	0.259
การว่างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น (Unem)	1.126148	.5104082	0.26	0.793
ความไม่มั่นคงทางการเมือง (Pol )	.544552	.2223072	-1.49	0.137
รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย (Ins)	1.750624	.7427249	1.32	0.187
ขาดสิ่งจูงใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Prog )	.8753893	.4330006	-0.27	0.788
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี งานหนัก (Env)	.6890228	.2912266	-0.88	0.378
การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย (Dev)	.2968566	.1580143	-2.28	0.023**

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ (Relative – risk ratio) ของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี (ต่อ)

ตัวแปร variable	ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ RRR.	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน Std. Err.	ค่ามาตรฐาน z	ความน่าจะเป็น P> z
การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีโอกาสความก้าวหน้าสูง (Progres)	.5597737	.3024727	-1.07	0.283
การมีญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่สาธารณรัฐเกาหลี (Rel)	1.460146	.5574212	0.99	0.321
สาธารณรัฐเกาหลีมีสภาวะเศรษฐกิจที่ดี (Econo)	.6215375	.3428539	-0.86	0.389
สาธารณรัฐเกาหลีมีนโยบาย/มาตรการ/อุปสรรคที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Policy)	.7361586	.3826081	-0.59	0.556
เทคโนโลยีและอุปกรณ์การทำงานพร้อมกว่าประเทศไทย (Tech )	1.519328	.7472722	0.85	0.395
ค่าคงที่ (cons)	11.955	54.95039	0.54	0.589

หมายเหตุ :\*\*\* ระดับนัยสำคัญ 0.01 / ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99

\*\* ระดับนัยสำคัญ 0.05 / ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

\* ระดับนัยสำคัญ 0.10 / ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 90

ที่มา : จากการคำนวณ

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานกลุ่มที่คิดเห็นว่าจะไปแน่นอน เทียบกับกลุ่มที่ไม่แน่ใจ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงงานที่มีสถานภาพโสดและแรงงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการตัดสินใจ ในขณะที่หนี้สิน มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับการตัดสินใจ ส่วนปัจจัยผลักดัน พบว่าการตระหนักถึงภาวะการว่างงานในประเทศและการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการตัดสินใจ ส่วนปัจจัยดึงดูด พบว่า การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย การมีญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่สาธารณรัฐเกาหลี มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการตัดสินใจ ส่วนการทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับการตัดสินใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีสำหรับแรงงานกลุ่มที่คิดเห็นว่าจะไม่ไปแน่นอน เทียบกับกลุ่มที่ไม่แน่ใจ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการตัดสินใจ ส่วนการทำงานใน

สาธารณสุขเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานในประเทศไทย นั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับการตัดสินใจ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลีของแรงงานเทียบกันพบว่ามีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม ด้านสถานภาพโสด พบว่ามีผลต่อกลุ่มแรงงานที่มีความคิดเห็นว่าจะไปแน่นอนแต่ไม่มีผลต่อแรงงานที่ไม่ไป นั่นคือคนโสดมีแนวโน้มว่าจะตัดสินใจไปทำในสาธารณสุขเกาหลี มากกว่าคนที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากแรงงานที่มีสถานภาพโสดมีอิสระในชีวิต ไม่มีภาระผูกพัน ไม่มีครอบครัวที่ต้องดูแลอยู่ทางประเทศไทย สามารถตัดสินใจได้ง่ายกว่าคนที่มีสถานภาพอื่น ดังนั้นการที่แรงงานมีสถานภาพโสดจึงมีผลต่อความคิดเห็นในการตัดสินใจไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลี ส่วนอายุ พบว่ามีผลเฉพาะแรงงานที่ตัดสินใจไม่ไปแน่นอน เนื่องจากแรงงานที่มีอายุเพิ่มขึ้นย่อมไม่อยากจะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ ไม่อยากไปเริ่มต้นการทำงานใหม่ในต่างแดน คิดว่าใช้ชีวิตในบ้านปลายชีวิตในประเทศดีกว่าใช้ชีวิตในต่างแดน ไม่เหมือนกับแรงงานที่มีอายุน้อยที่สามารถตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศได้ง่ายกว่าและมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้า ซึ่งการไปเรียนรู้งานในต่างประเทศยังสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาต่อยอดพัฒนาตนเองได้ แรงงานที่มีอายุน้อยจะยังมีความต้องการ และยังต้องดิ้นรน ถ้าไปแล้วได้เงินเดือนที่มากกว่ายอมตัดสินใจไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลีแล้วค่อยกลับมาเมื่ออายุเพิ่มขึ้นและมีเงินเก็บ มีทุกอย่างเพียบพร้อมแล้ว ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลทำให้แรงงานที่มีอายุเพิ่มขึ้นไม่ไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลี

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาคั้งนี้พบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า แรงงานที่มีสถานภาพโสด จะมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลีมากกว่าแรงงานสถานภาพอื่นๆ และยังพบว่าสถานภาพโสด มีผลต่อกลุ่มแรงงานที่มีความคิดเห็นว่าจะไปแน่นอนแต่ไม่มีผลต่อแรงงานที่ไม่ไป กลุ่มแรงงานที่มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแลอยู่ทางประเทศไทย และไม่ต้องนำครอบครัวไปด้วย ดังนั้นกรมการจัดหางานควรมีการวางแผนนโยบายในการส่งเสริมแรงงานในการย้ายไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลี เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานก่อนเดินทาง ควรมีมาตรการในการรองรับ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริม แรงงานเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัยในต่างแดน สวัสดิการแรงงาน มีกองทุนช่วยเหลือแรงงานในต่างแดน การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัญญาจ้าง ซึ่งการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลีของแรงงานเหล่านี้เป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในการช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงาน และยังสามารถนำเงินตราเข้าประเทศได้จำนวนมาก
2. จากผลการศึกษาที่พบว่า แรงงานทำงานอยู่ในตำแหน่งฝ่ายผลิต มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายของแรงงานไปทำงานในสาธารณสุขเกาหลี เนื่องจากการที่รัฐบาลเกาหลีและรัฐบาล



ไทยมีความร่วมมือกันภายใต้โครงการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ รัฐบาลเกาหลีมีการจัดสรรโควตาการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน ในระบบ EPS แบ่งออกเป็นภาคอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด ทำให้แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งฝ่ายผลิตสนใจที่จะไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ดังนั้นกรมการจัดหางาน กรมแรงงาน กรมคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ ควรประสานงานให้ความร่วมมือกันในการวางแผนนโยบายในการส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือ แรงงานในการย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อให้แรงงานรู้สึกมั่นคงและมั่นใจในการที่จะไปใช้ชีวิตการทำงานในต่างแดน

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า เมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มขึ้นโอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจไม่ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีจะเพิ่มขึ้น เมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่ และยังพบว่าอายุมีผลเฉพาะกลุ่มแรงงานที่ตัดสินใจไม่ไปแน่นอน แรงงานในนิคมอุตสาหกรรม ที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมากกว่าคนที่มีอายุมาก ดังนั้นกรมการจัดหางานและกรมแรงงาน ควรให้การช่วยเหลือและสนับสนุนแรงงานที่ตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ด้วยการส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะทางด้านภาษา ทักษะความชำนาญการผลิตที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ การสร้างหลักสูตรการเรียนสายอาชีพที่ตรงตามความต้องการของต่างประเทศ เป็นต้น ส่วนแรงงานที่มีอายุมากนั้น จะไม่ต้องการย้ายถิ่นฐาน ยิ่งมีอายุเพิ่มขึ้นก็จะยิ่งไม่อยากจะย้ายไปทำงานในต่างแดน ซึ่งทางนิคมอุตสาหกรรม มีนโยบายการจ้างงาน การเกษียณของแรงงานอยู่ที่อายุประมาณ 60 ปี หรือขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจอาจมีการเลิกจ้างก่อนกำหนด โดยที่แรงงานเหล่านั้นก็จะได้รับเงินชดเชย ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ดังนั้นรัฐควรมีนโยบายในการช่วยเหลือแรงงานที่มีอายุมาก หลังจากที่มีการเกษียณโดยอาจจะมีการจัดตั้งกองทุนให้ความช่วยเหลือแรงงานหลังจากที่เกษียณ มีการส่งเสริมให้มีจ้างงานแรงงานที่เกษียณอายุแล้วทำงานต่อ เพราะแรงงานที่เกษียณอายุไปแล้วนั้นทำงานมานาน ย่อมมีความรู้ ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน สามารถสอนงานคนที่เข้ามาใหม่ได้
4. ปัจจัยผลักดัน ผลการศึกษาพบว่า การว่างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น และรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย เป็นปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูนเข้าสู่สาธารณรัฐเกาหลี จากนโยบายของรัฐในการส่งเสริมให้มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน ทำให้แรงงานมีความสนใจที่จะไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ดังนั้น กรมการจัดหางานและกรมแรงงานควรให้ความร่วมมือกันในการวางแผนนโยบายในการส่งเสริมแรงงานในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี เนื่องจากการที่แรงงานเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีนั้นส่งผลต่อการเพิ่มรายได้ให้แรงงานโอนเงินกลับเข้าประเทศ สามารถนำ

เงินตราเข้าประเทศได้จำนวนมาก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจ ทำให้เศรษฐกิจภายในประเทศเริ่มฟื้นตัวจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

5. ปัจจัยดึงดูด ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีทำให้มีโอกาสพัฒนาทักษะประสบการณ์และความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำในประเทศ การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีโอกาสความก้าวหน้าสูง และการมีญาติ/เพื่อนอาศัยอยู่สาธารณรัฐเกาหลี เป็นปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงานจากนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูนเข้าสู่สาธารณรัฐเกาหลี ดังนั้น กรมการจัดหางานควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้แรงงานการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี มีประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบข่าวการสมัครไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างทั่วถึง เพราะจากสาธารณรัฐเกาหลีมีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นประเทศที่มีเทคโนโลยีระดับแนวหน้าของประเทศในแถบเอเชีย การเคลื่อนย้ายไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานไทยย่อมทำให้เกิดผลดีกับประเทศไทย แรงงานได้เรียนรู้ระบบการทำงาน นวัตกรรมเทคโนโลยีของสาธารณรัฐเกาหลี และเมื่อแรงงานกลับมา แรงงานจะสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์การทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมาเผยแพร่ในประเทศไทยได้ ซึ่งทำให้ประเทศเกิดการพัฒนา นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศ

### เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. กองบริหารงานไทยไปต่างประเทศ. (2561) *สถิติการไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาค ประเทศ และวิธีการเดินทาง*. ค้นจาก [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas\\_th/09b03186def888d032d6bb97a98da5e4.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/09b03186def888d032d6bb97a98da5e4.pdf)
- กรมการจัดหางาน. กองบริหารงานไทยไปต่างประเทศ. (2562) *สถิติการไปทำงานต่างประเทศ*. ค้นจาก <https://www.doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/category/view/list-label>
- กระทรวงแรงงาน. ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล ประเทศเกาหลี. (2562). *โควต้า EPS*. ค้นจาก <https://korea.mol.go.th/news/%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%B2-eps-%E0%B8%9B%E0%B8%B5-2562-2>
- ขวัญนคร สอนหมั่น และ อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์. (2556). *ปัจจัยการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและความสัมพันธ์กับเครือข่ายของแรงงานไทย*. วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์,

2 (2), 167. ค้นจากfile:///C:/Windows/system32/config/systemprofile/Downloads/62693-Article%20Text-145728-1-10-20160716%20(1).pdf

ศุमारิน จิตนากรณ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปประเทศสาธารณรัฐเกาหลี*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง). ค้นจาก <http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=67032>

Carter, Hill R., William, Griffiths E. & Guay, Lim C. (2011). *Principles of Econometrics Fourth Edition*. Retrieved from <https://danboak.files.wordpress.com/2017/09/principles-of-econometrics-4th-edition.pdf>