

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
ของพนักงานบริษัทเอกชนมหาชนชั้นนำ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2563

ลิขิตธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนอย่างดีจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ตฤณ รัตนาศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ สำหรับความกรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยตระหนักและซาบซึ้งในความกรุณา ความทุ่มเท และความเอาใจใส่ของอาจารย์ที่มีแก่ศิษย์ทุกคน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ศิริสุข รักถิ่น และอาจารย์สิทธิชัย ตัณฑสิทธิ์ ประธานและกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ได้สละเวลามาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการศึกษางานวิจัยนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และชี้แนะแนวทางให้แก่ศิษย์จนสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้และทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และ น.ส.จุฑาเพ็ญ แจ่มประจักษ์ ผู้เป็นภรรยาสำหรับความช่วยเหลือ ความเข้าใจ ความอดทน และกำลังใจอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาและการทำงานวิจัยชิ้นนี้

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น MS 21B วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกคน สำหรับมิตรภาพ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และความช่วยเหลือด้านต่างๆ ที่มีให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะสามารถเป็นแหล่งอ้างอิงที่มีประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องรวมถึงนักวิจัยท่านอื่นๆ ที่สนใจในงานวิจัยนี้ไปต่อยอด ทั้งนี้หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ศิริพัชร บุญญาภิบาล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ
 FACTORS AFFECTING THE DECISION TO WORK IN OTHER ASEAN COUNTRIES OF
 THE EMPLOYEES OF LEADING THAI COMPANIES

ศิริพัชร บุญญาภิบาล 6150278

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ตฤณ ธนานุศักดิ์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริสุข รักถิ่น,
 Ph.D. , สิริรัชชัย ตัณฑสิทธิ์, Ph.D.

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันบริษัทเอกชนของไทยที่ทำการขยายธุรกิจไปยังกลุ่มประเทศอาเซียนจำเป็นต้องส่งพนักงานไปทำงานยังประเทศที่เข้าไปลงทุน ซึ่งจากเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการโยกย้าย และศึกษาแนวทางการตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ เพื่อให้บริษัทสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการออกแบบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับส่งพนักงานไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำจำนวน 36 คน ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behaviour) พบว่า พนักงานมีความเชื่อว่าการย้ายงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และ พนักงานมีความมั่นใจในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยหลัก 5 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานของพนักงานคือ ผลตอบแทน ลักษณะงาน ประเทศที่ต้องไปประจำ ความก้าวหน้าในสายงาน และระยะเวลาประจำ ดังนั้นบริษัทเอกชนควรมีการวางแผนการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานเป็นอย่างระบบและชัดเจน รวมถึงบริษัทต้องช่วยในการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง และจัดสวัสดิการสำหรับการทำงานในต่างประเทศให้พนักงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานสามารถย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การขยายธุรกิจ/ การโยกย้าย/ อาเซียน/ ไปทำงานต่างประเทศ/ พฤติกรรมตามแบบแผน

สารบัญ

		หน้า
	กิตติกรรมประกาศ	ข
	บทคัดย่อ	ค
	สารบัญตาราง	ฉ
	สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1	บทนำ	1
	1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
	1.3 ขอบเขตงานวิจัย	5
	1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
	1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	2.1 กำลังแรงงานและการว่างงานของประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน	8
	2.2 จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้า – ออกของกลุ่มประเทศอาเซียน	10
	2.3 ภาพรวมแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	11
	2.4 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB)	13
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย	21
	3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	21
	3.2 กระบวนการเก็บข้อมูล	22
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
	3.4 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	23
	3.5 ระยะเวลาและแผนดำเนินการ	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
ผลการวิจัย	27
4.1	27
4.2	28
4.3	30
4.4	33
4.5	36
บทที่ 5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
5.1	57
5.2	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	75
ภาคผนวก ก	75
ภาคผนวก ข	77
ภาคผนวก ค	166
ประวัติผู้วิจัย	167

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 กำลังแรงงานและอัตราว่างงานของประเทศต่างๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน	9
2.2 ความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม	15
4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง	28
4.2 ตารางจำนวนพนักงานในแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่เคยเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	29
5.1 องค์กรประกอบของผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน	66
5.2 ตัวอย่างของผลตอบแทนในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน (สวัสดิการ)	67

สารบัญรูปร่างภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 แรงกดดันต่อกำลังแรงงานแบบดั้งเดิม	2
1.2 จำนวนของแรงงานเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ แบ่งแยกตามกลุ่มระดับการพัฒนาของประเทศต้นทาง ระหว่างปี ค.ศ. 1990 - ค.ศ. 2017	2
2.1 แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)	14
2.2 กรอบความคิดของงานวิจัย	16
3.1 โครงสร้างรหัสคำของปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ	25
4.1 ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนพนักงานในแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่เคยเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	30
4.2 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัยเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของตนเอง	32
4.3 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับข้อดีของการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	35
4.4 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับข้อเสียของการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	36
4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ โดยแยกตามปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน	37
4.6 ความถี่ของคำสำคัญที่เป็นปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชน	41
4.7 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับการคล้อยตามจากการที่เพื่อนร่วมงานไปทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	44
4.8 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับการคล้อยตามความคิดเห็นจากบุคคลในครอบครัวต่อการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	47
4.9 ความถี่ของคำสำคัญของปัจจัยด้านความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	50
4.10 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับอุปสรรคและความกดดันของการควบคุมพฤติกรรม การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	53

สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

ภาพ	หน้า
4.11 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและเงื่อนไขจากบริษัทที่ส่งผลต่อความเชื่อในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	55
5.1 ภาพกรอบแนวคิดจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนประยุกต์	60
5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ	64



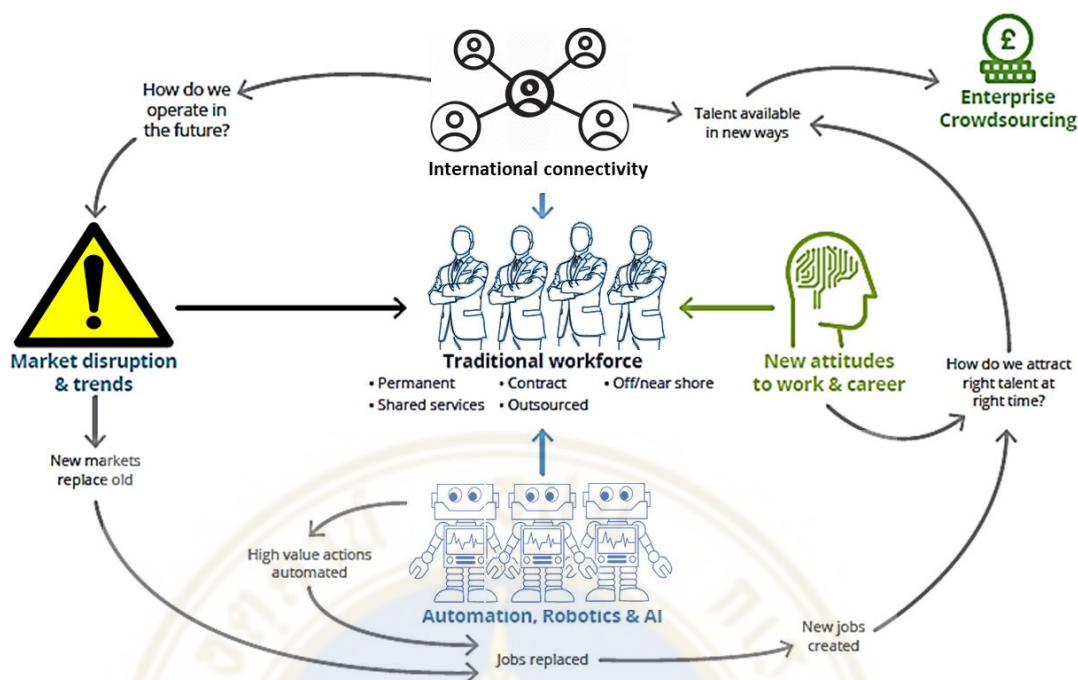
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

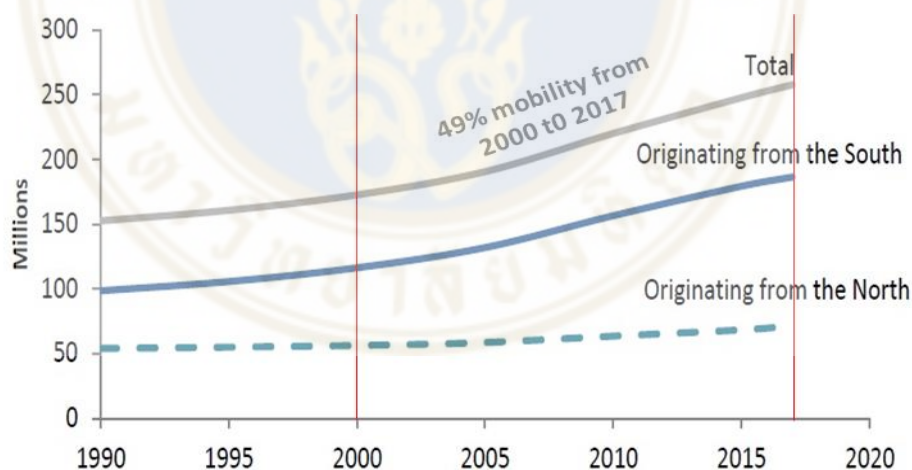
ผลกระทบของกระแสการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในธุรกิจในยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ก่อให้เกิดอาชีพใหม่ๆ เช่น นักวิเคราะห์ข้อมูล นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล นักออกแบบประสบการณ์ลูกค้า เป็นต้น ซึ่งเป็นแรงกดดันส่วนหนึ่งที่ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ หรือการไปทำงานต่างประเทศเพิ่มสูงขึ้น โดยแรงกดดันอาจเกิดจากทั้งภายในองค์กร จากตัวพนักงาน หรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งนี้กำลังแรงงานแบบดั้งเดิมจะได้รับผลกระทบจากการเชื่อมโยงกันระหว่างประเทศ (International connectivity) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ร่วมกัน อาทิเช่น การนำระบบอัตโนมัติ (Automation) ระบบหุ่นยนต์ (Robotics) หรือระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาทดแทนในตำแหน่งงานบางตำแหน่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อแต่ละบริษัทจำเป็นต้องดำเนินการหาผู้ทางการรักษาและหยุดการไหลของทรัพยากรกำลังแรงงานศักยภาพสูง (Talent labour) ที่มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้นดังภาพที่ 1.1 เช่น การตั้งสำนักงานภูมิภาคของบริษัทต่างชาติขนาดใหญ่ต่างๆ ในประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้บริษัทต่างชาติสามารถตั้งทีมงานด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากร ให้บริการส่วนกลางได้ ส่งผลให้เกิดการไหลของแรงงานจากประเทศอื่นๆ เข้าสู่ประเทศสิงคโปร์ (Deloitte, 2017)

จากรายงานขององค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ประจำปี ค.ศ. 2017 พบว่า จำนวนแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี ค.ศ. 2017 มีจำนวนแรงงานไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้นจากปี ค.ศ. 2000 ร้อยละ 49 ดังภาพที่ 1.2 โดยมีเหตุผลหลักมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และสังคม รวมถึงปัญหาความความขัดแย้งและความไม่แน่นอนทางการเมือง ดังนั้นองค์การสหประชาชาติ จึงมีการกำหนดเรื่องแรงงานเคลื่อนย้าย (แรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ) เป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal) ปี ค.ศ. 2030



ภาพที่ 1.1 แรงกดดันต่อกำลังแรงงานแบบดั้งเดิม

ที่มา : ปรับปรุงจาก Digital Innovation in Mobility: Global Workforce (Deloitte, 2017)



ภาพที่ 1.2 จำนวนของแรงงานเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ แบ่งแยกตามกลุ่มระดับการพัฒนาของประเทศต้นทาง ระหว่างปี ค.ศ. 1990 - ค.ศ. 2017

ที่มา : United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017a)

สำหรับกลุ่มประเทศอาเซียนมีกำลังแรงงานในแต่ละประเทศ และมีอัตราการว่างงานที่สามารถดูดซับแรงงานแต่ละประเทศได้แตกต่างกัน อาทิเช่น ประเทศฟิลิปปินส์มีความสามารถใน

การดูดซับแรงงานได้มากที่สุด เนื่องจากมีอัตราว่างงานสูงที่สุด ร้อยละ 7.0 ส่วนประเทศไทยมีความสามารถในการดูดซับแรงงานได้น้อยที่สุด เนื่องจากมีอัตราการว่างงานต่ำ คิดเป็น ร้อยละ 0.7 แสดงว่ามีงานว่างเหลืออยู่น้อย ส่วนประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศสิงคโปร์มีการเปิดโอกาสให้แรงงานที่มีฝีมือระดับสูงเข้ามาทำงานในประเทศได้ง่ายผ่านกระบวนการคัดกรองของเจ้าหน้าที่ ขณะเดียวกันก็รับแรงงานฝีมือในระดับกลางในกิจกรรมเกี่ยวกับการก่อสร้างและภาคบริการจากประเทศต่างๆ รวมทั้งแรงงานจากประเทศไทย (ขงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2557)

ภาพรวมของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศภายในกลุ่มประเทศอาเซียนนั้น มักจะเป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) เพื่อตอบสนองภาวะขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทาง และเป็นการเคลื่อนย้ายไปยังประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานสูงกว่า เช่น ประเทศไทยมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมาร์ กัมพูชา ส่วนการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) จะผูกติดกับการลงทุนต่างประเทศและการทำงานในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ทักษะสูง โดยกลุ่มแรงงานฝีมือในอาเซียนมักมีการเคลื่อนย้ายจากประเทศที่มีค่าตอบแทนต่ำไปสู่ประเทศที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าเช่นกัน (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) คืออีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพจะส่งผลให้บริษัทหรือองค์กรสามารถขยายกิจการ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจของบริษัทได้ในระยะเวลาอันสั้น การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้แนวคิดแบบ "บริหารจัดการนิยม" (Managerialism) ที่มุ่งหวังให้มองผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ประกอบกิจการขององค์กรเป็นหลัก จะมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกหลักที่ใช้ขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดผลประกอบการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ไม่เพียงแต่การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาทำงานจากการวางแผนที่ตอบโจทย์กับความต้องการของบริษัทเท่านั้น แต่การรักษาหรือดึงดูดบุคลากรอยู่กับองค์กรก็จัดว่าเป็นกุญแจพื้นฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการทำธุรกิจเช่นกัน ดังนั้นบริษัทมหาชนของไทยส่วนใหญ่ที่มีโอกาสขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศที่จำเป็นต้องส่งพนักงานคนไทยทั้งที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งผู้จัดการ และตำแหน่งปฏิบัติงานไปทำงานในประเทศที่เข้าไปลงทุน โดย Ajzen (1985) ได้นำเสนอ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ที่สามารถนำไปอธิบายได้ในพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลได้ เช่น พฤติกรรมตามแผนของการเลือกบริโภคอาหาร พฤติกรรมตามแผนของการเลือกซื้อสินค้า พฤติกรรมตามแผนของการออกกำลังกาย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนสำหรับการไปย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทมหาชนชั้นนำ เพื่อให้พนักงานเหล่านั้นไปทำงานต่างประเทศอย่างเต็มประสิทธิภาพ สร้างกลยุทธ์

ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางธุรกิจสูงสุดตามที่บริษัทคาดหวังไว้ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลควรเน้นการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์แก่ลูก การดูแลสุขภาพความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ อย่างความรอบครอบ และสอดคล้องกับกิจการของบริษัทนั้นๆ (Robert and David, 2001: 4)

จากการรวบรวมศึกษาข้อมูลด้านแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเบื้องต้นและงานวิจัยในอดีตพบว่าเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ศึกษาเกี่ยวกับตัวอย่างที่หลากหลาย ทั้งปัจจัยด้านวิชาชีพ เช่น วิศวกร แรงงาน โรงแรม และปัจจัยด้านภูมิภาคนา เช่น กรุงเทพมหานคร สงขลา มหาสารคาม ต่างมีปัจจัยหลักเป็นปัจจัยเรื่องเศรษฐกิจ ค่าจ้าง รายได้ ค่าตอบแทนและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ โดยงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงปริมาณ และยังพบว่ามีปัจจัยเรื่องครอบครัว การชักจูงจากญาติ เพื่อน หรือผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อการไปทำงานต่างประเทศด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามการศึกษาที่ผ่านมายังไม่ครอบคลุมการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะการไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานจัดตั้ง กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง ผู้ที่จะไปทำงานแจ้งการเดินทางด้วยตัวเอง รวมทั้งยังขาดงานที่ศึกษาการไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศและนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ โดยเฉพาะประเด็นที่นายจ้างส่งลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ และนายจ้างส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ เป็นกลุ่มที่ยังไม่เคยถูกศึกษาเจาะลึก นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของข้อมูลดังกล่าว เนื่องจากปัจจุบัน บริษัทเอกชนไทยได้มีการขยายธุรกิจไปในกลุ่มประเทศอาเซียน และส่งพนักงานไปทำงานหรือไปฝึกงานในประเทศที่ได้ไปทำการลงทุน เพื่อเป็นการลดช่องโหว่ของข้อมูลที่ขาดหายไปจากงานวิจัยในอดีต เป็นแนวทางให้แก่บริษัทต่างๆ ได้เข้าใจแนวคิด ความเชื่อ การตัดสินใจของพนักงานผู้ถูกมอบหมายให้ไปต่างประเทศมากขึ้น และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนพนักงานคนไทยเมื่อบริษัทขยายธุรกิจสู่ต่างประเทศ รวมถึงการนำข้อมูลไปต่อยอดให้ภาครัฐสำหรับการสนับสนุนดูแลและเตรียมพร้อมรับมือกับแรงงานเคลื่อนย้ายในอนาคต ที่อาจส่งผลต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศไทย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมตามแผนที่ใช้ในการตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ

1.2.3 เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนตัดสินใจเกี่ยวกับสัญญาจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานบริษัทที่ตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ” ในครั้งนี้ ทำการศึกษาเฉพาะนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน และนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้การสุ่มเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ ระดับผู้บริหาร ที่มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ประเทศไทย อายุตั้งแต่ 22 – 60 ปี จำนวน 12 คน (บริษัทละ 4 คน จำนวน 3 บริษัท)

กลุ่มที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ ระดับผู้จัดการ ที่มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ประเทศไทย อายุตั้งแต่ 22 – 60 ปี จำนวน 12 คน (บริษัทละ 4 คน จำนวน 3 บริษัท)

กลุ่มที่ 3 พนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ ระดับปฏิบัติงาน ที่มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ประเทศไทย อายุตั้งแต่ 22 – 60 ปี จำนวน 12 คน (บริษัทละ 4 คน จำนวน 3 บริษัท)

ทั้งนี้ในการเลือกจะเลือกเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม ความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมไปทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สถานภาพมีผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกันในการตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน (ฉวีธยานันท์ ยางทอง, 2560) ซึ่งระยะเวลาการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ” ในครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2562 ถึง พฤษภาคม 2563

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อทราบพฤติกรรมตามแผนที่ใช้ในการตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ

1.4.2 เพื่อทราบความแตกต่างของข้อมูลและสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนตัดสินใจเกี่ยวกับสัญญาจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานบริษัทมหาชนที่ตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ

1.4.3 เพื่อให้บริษัทเข้าใจและสามารถนำข้อมูลไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทอย่างยั่งยืนได้ดียิ่งขึ้น

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัทเอกชน หมายถึง บริษัทจำกัดซึ่งจัดตั้งขึ้นมาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นบริษัทประเภทซึ่งตั้งขึ้นมาด้วยการแบ่งทุนออกเป็นหุ้น มีมูลค่าหุ้นเท่ากัน โดยผู้ถือหุ้นต่างก็รับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนยังส่งใช้ไม่ครบตามมูลค่าของหุ้นที่ตนถือ โดยผู้ถือหุ้นภายในบริษัทจะต้องมีไม่น้อยกว่า 7 คนขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้เริ่มกิจการและจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดก็ได้ด้วยการเข้าชื่อกันทำหนังสือบริคณห์สนธิและกระทำการอย่างอื่นได้ตามต้องการ

พนักงานบริษัทเอกชน หมายถึง ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำ อยู่ในบริษัทเอกชน

พนักงานระดับผู้บริหาร หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ รองประธานบริษัท ประธานบริษัท มีทักษะการบริหารคน มีผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองดูแลอย่างชัดเจนทั้งในภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎี มีความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายใหญ่ขององค์กร มีอำนาจการตัดสินใจอย่างเต็มที่ภายใต้สิ่งที่ตนเองดูแล

พนักงานระดับผู้จัดการ หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้างาน หัวหน้างาน ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ สามารถตัดสินใจได้โดยอ้างอิงระบบ กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับขององค์กร

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานประจำในบริษัท ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้างาน ทำงานภายใต้การดูแลอย่างใกล้ชิดของหัวหน้างานและมีอำนาจในการตัดสินใจน้อยมาก

กลุ่มประเทศอาเซียน หมายถึง กลุ่มประเทศในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการรวมตัวกัน ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไนดารุส-ซาลาม เวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมาร์ และกัมพูชา



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทมหาชนชั้นนำ ได้ค้นคว้าทฤษฎีงานวิจัยเพื่อให้เข้าใจการเกิดพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย และได้มีการค้นหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบมุมมองที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในเชิงต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีมุมมองที่หลากหลายและสามารถนำข้อมูลเก่ามาต่อยอดให้เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้มากขึ้น โดยได้จัดทำตามลำดับดังนี้

2.1 กำลังแรงงานและการว่างงานของประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) เกิดขึ้นมาจากสมาคมแห่งประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of Southeast Asian Nations : ASEAN) หรือ "อาเซียน" ประกอบด้วยสมาชิก 10 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไนดารุส-ซาลาม เวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมาร์ และกัมพูชา รวมกลุ่มกันเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของโลก โดยประชาคมอาเซียนจะประกอบด้วยสามเสาหลักในการขับเคลื่อน คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political – Security Community: APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC)

กลุ่มประเทศอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ มีขนาดกำลังแรงงานในแต่ละประเทศและความสามารถในการดูดซับแรงงานแตกต่างกัน จากตารางที่ 2.1 เล็งเห็นได้ว่าประเทศที่มีกำลังแรงงานสูงสุด คือประเทศอินโดนีเซียมีอัตราการว่างงานอยู่ที่ 114,879.3 พันคน และประเทศที่มีกำลังแรงงานต่ำที่สุดคือ บรูไน มีอัตราการว่างงานอยู่ที่ 197.9 พันคน ฟิลิปปินส์เป็นประเทศอัตราการว่างงานสูงสุด อยู่ที่ร้อยละ 7.0 ส่วนประเทศที่อัตราการว่างงานต่ำที่สุดคือประเทศไทย มีอัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 0.7 จากข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นความสามารถในการดูดซับแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์สูงกว่าประเทศไทยเนื่องจากมีอัตราการว่างงานที่แตกต่างกัน (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2557)

ตารางที่ 2.1 กำลังแรงงานและอัตราว่างงานของประเทศต่างๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน

ประเทศ	กำลังแรงงาน (2553) (พันคน)	อันดับจาก มากไปน้อย	จำนวน (พันคน) /อัตราว่างงาน (ร้อยละ)	อันดับจาก มากไปน้อย
อินโดนีเซีย	114,879.30	1	7,582,860/6.6	2
เวียดนาม	46,655.00	2	1,035,741/2.2	7
ไทย	38,949.10	3	272,644/0.7	10
ฟิลิปปินส์	38,561.80	4	2,699,326/7.0	1
พม่า	27,052.90	5	1,109,169/4.1	3
กัมพูชา	18,989.70	6	284,845/1.5	8
มาเลเซีย	11,996.50	7	371,892/3.1	5
ลาว	3,074.10	8	39,963/1.3	9
สิงคโปร์	2,733.10	9	76,527/2.8	6
บรูไน	197.9	10	7,520/3.8	4
อาเซียน(ล้านคน)	303.1		13,484.4	
อัตราว่างงานรวม				

ที่มา : อยุธยา แฉล้มวงศ์. (2557).แรงงานไทยในบริบทใหม่เมื่อเปิดประชาคมอาเซียน

ประเทศสิงคโปร์ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว มีกระบวนการคัดกรองจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้มีความรู้ที่มีฝีมือระดับสูง และแรงงานฝีมือในระดับกลางเข้ามาทำงานในประเทศ โดยแรงงานฝีมือระดับกลางจากประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทยนั้นจะเข้ามาในส่วนของภาคการก่อสร้างและภาคบริการ (อยุธยา แฉล้มวงศ์, 2557)

ส่วนประเทศที่กำลังพัฒนาเช่น ประเทศมาเลเซีย หรือ ประเทศไทย เป็นประเทศที่มีจำนวนแรงงานเข้าประเทศมากกว่าส่งออกแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และมีปัญหาขาดแคลนแรงงาน ประเทศไทยมีแรงงานจากต่างประเทศซึ่งเป็นแรงงานระดับล่าง ฝีมือระดับกลาง และระดับผู้บริหาร นักวิชาการและนักกฎหมาย ทำงานภายในประเทศประมาณ 3 ล้านคน ส่วนมาเลเซียมีแรงงานจากต่างประเทศทำงานอยู่ประมาณ 4 ล้านคน แต่มาเลเซียนำเข้าเฉพาะแรงงานฝีมือระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากมาเลเซียมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าไทย มีกำลังแรงงานน้อยกว่าไทย 3 เท่า

ทำให้มาเลเซียก็เป็นประเทศหนึ่งที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่น้อยกว่า 4 แสนคน อีกเหตุผลที่สำคัญคือพื้นที่ของประเทศมาเลเซียมีพรมแดนไม่ไกลจากประเทศไทย (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2557)

2.2 จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้า – ออกของกลุ่มประเทศอาเซียน

การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้า – ออกสามารถแบ่งเคลื่อนย้ายได้เป็น 2 ประเภท คือประเทศต้นทางผู้นำเข้าแรงงาน และประเทศปลายทางผู้ส่งออกแรงงาน ประเทศผู้นำเข้าแรงงาน คือประเทศที่พึ่งพาแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากกำลังแรงงานภายในประเทศไม่เพียงพอ หรือมีความขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ หรือมีปัจจัยดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามา เช่น ระดับค่าจ้างและเงินเดือน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพ เป็นต้น ซึ่งประเทศที่เป็นผู้นำเข้าแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และบรูไน ตามลำดับ

ประเทศที่จัดอยู่ในกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงานเป็นหลัก ได้แก่ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม เมียนมาร์ กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามลำดับ โดยมีแรงงานไปทำงานในประเทศปลายทางเป็นจำนวนมาก เนื่องจากค่าตอบแทนในประเทศปลายทางดีกว่าจึงเกิดแรงจูงใจให้เคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานที่ประเทศอื่น โดยแรงงานส่วนใหญ่วที่เคลื่อนย้ายภายในกลุ่มประเทศอาเซียนจะเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) และมีพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกันมากที่สุด เช่น แรงงานอินโดนีเซียมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในมาเลเซียมากที่สุด เช่นเดียวกับแรงงานเมียนมาร์ที่มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในไทยมากที่สุดเช่นกัน

ส่วนไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในอาเซียนค่อนข้างน้อยประมาณ 2.4 หมื่นคน โดยประเทศเป้าหมายของแรงงานไทยคือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน เนื่องมาจากปัจจัยค่าแรงที่สูงกว่าค่าแรงงานภายในประเทศอย่างชัดเจน และแรงงานที่เคลื่อนย้ายส่วนใหญ่จะอยู่ในประเภทกึ่งทักษะฝีมือและไร้ฝีมือ ส่วนประเทศที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในอาเซียนน้อยที่สุดคือบรูไน โดยแรงงานที่เคลื่อนย้ายส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือ (Skilled Labour) ซึ่งส่วนใหญ่จะเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในมาเลเซียเนื่องจากมีพรมแดนไม่ห่างกัน (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

เมื่อพิจารณาตามประเทศต้นทางที่ส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และประเทศปลายทางที่รับแรงงานต่างชาติ ภายในกลุ่มประเทศอาเซียน พบว่า ประเทศปลายทางที่รับแรงงานต่างชาติจากกลุ่มประเทศอาเซียนมากที่สุดคือ มาเลเซีย ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างชาติเข้า

มาทำงานภายในประเทศถึง 1.8 ล้านคน (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) โดยแรงงานที่เข้ามาส่วนใหญ่คือแรงงานจากอินโดนีเซียที่มีมากถึง 1.4 ล้านคน ส่วนประเทศปลายทางที่รับแรงงานต่างชาติจากกลุ่มประเทศอาเซียนมากที่สุดรองลงมาคือ ไทย มีการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานภายในประเทศประมาณ 1.3 ล้านคน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากเมียนมาร์จำนวน 1.0 ล้านคน เนื่องจากประเทศไทยมีการขาดแคลนแรงงานประเภทไร้ทักษะฝีมือเป็นจำนวนมากแรงงานเมียนมาร์เหล่านี้จึงเข้ามาทดแทน และสิงคโปร์ มีการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานภายในประเทศประมาณ 1.1 ล้านคน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากมาเลเซียจำนวน 1.0 ล้านคน ส่วนประเทศที่มีจำนวนแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานน้อยที่สุดคือเมียนมาร์ โดยแรงงานต่างชาติทั้งหมดเป็นแรงงานจากไทยจำนวน 266 คน (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีส่งผลบวกที่ชัดเจนต่อตลาดแรงงาน กล่าวคือ ตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจทั่วโลกในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะผนวกหากันแรงงานในแต่ละประเทศจึงมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่มีโอกาสที่สามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุด และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจในวงกว้าง ส่วนผลเสียอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี คือ การแข่งขันของแรงงานในอุตสาหกรรมบางประเภทอาจสูงขึ้นเนื่องจากการมีแรงงานจากต่างประเทศเข้ามา ส่วนนายจ้างจะมีทางเลือกที่จะจ้างแรงงานของกลุ่มประเทศอาเซียนในประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีค่าแรงถูกกว่า ในด้านสังคมมีแนวโน้มเกิดปัญหาหระหว่างคนในชาติและชาวต่างชาติ และเกิดปัญหาการเหยียดเชื้อชาติอีกทอดหนึ่ง (อภิญา เลื่อนฉวี, 2554)

2.3 ภาพรวมแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

แรงงานไทยเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่รองจากเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจำนวน 22,547 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 15.3 ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี 2554 ทั้งหมด (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2554) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนพบว่า มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในสิงคโปร์มากที่สุด จำนวน 11,461คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50.8 ของจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนทั้งหมด เนื่องจากประเทศสิงคโปร์มีการให้การสนับสนุนบริษัทข้ามชาติในหลากหลายด้าน เช่น นโยบายส่งเสริมการลงทุนของบริษัทสัญชาติอื่น และมีแรงงานศักยภาพสูงมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาคเดียวกัน โดยสาขาที่มีเงิน

ลงทุนเข้ามามากที่สุด คือ ธุรกิจการเงินและประกันภัย รองลงมา คือ ภาคการผลิต ประกอบไปด้วย 1) ผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ 2) ปิโตรเลียมกลั่นและ 3) เคมีภัณฑ์ ซึ่งแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะทำอาชีพผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ ประมาณร้อยละ 70.0 เช่น ช่างเชื่อม ช่างเหล็ก ช่างไม้แบบ เป็นต้น แต่ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มของจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ พบว่ามีแนวโน้มลดลง สืบเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ไม่ค่อยดี ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการรับแรงงานต่างชาติ จำกัดความต้องการแรงงาน ดังนั้นแรงงานที่มีความรู้ความสามารถจึงเป็นแรงงานที่ตลาดต้องการมากกว่ามากกว่าแรงงานไร้ฝีมือตามนโยบายของรัฐบาลสิงคโปร์ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2554)

รองลงมาคือ มาเลเซีย และบรูไนประเทศมาเลเซีย แรงงานไทยที่เข้าไปทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ อุตสาหกรรมแรกคือภาคก่อสร้าง ได้แก่ ช่างเชื่อม ช่างติดตั้งอุปกรณ์ ไฟฟ้า ช่างไม้ ช่างปูน อีกภาคส่วนคืออุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ พนักงานปรุงอาหาร พนักงานนวดแผนไทย พนักงานเสิร์ฟ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า และภาคอุตสาหกรรมอาหารของบริษัทจากประเทศไทย ได้แก่ คนงานเกษตร คนในฟาร์ม ฯลฯ ส่วนแรงงานไทยในประเทศบรูไน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือทำงานในกิจการก่อสร้าง ได้แก่ คนงานทั่วไป ช่างเทคนิค ช่างไม้ ช่างเชื่อม ช่างปูน ภาคอุตสาหกรรมได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุก รถเครน รถคัมพ์ ช่างเย็บผ้า ส่วนในภาคบริการได้แก่ คนทำสวน เป็นต้น (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

จากการศึกษาข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในอาเซียน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยการเคลื่อนย้ายส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทกึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) เพื่อการตอบสนองต่อสภาวะการขาดแคลนแรงงานของประเทศปลายทาง แต่สำหรับแรงงานมีฝีมือ (Skilled Labour) พบว่าการเคลื่อนย้ายอยู่ในระดับต่ำ ในกลุ่มเศรษฐกิจอาเซียนจึงได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันคุณสมบัติวิชาชีพ (Mutual Recognition Arrangement; MRAs) เฉพาะ 7 สาขาวิชาชีพ โดยสาขาอาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายมากที่สุด คือ สายอาชีพวิศวกร รองลงไป คือ การสำรวจ และสถาปนิก ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่บริษัทที่เข้าไปลงทุนในประเทศปลายทางจะเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้าย นอกจากการตอบสนองภาวะการขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทาง อีกสาเหตุคือ การเคลื่อนย้ายไปยังประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานสูงกว่า โดยวิธีการไปทำงานในต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี ได้แก่ บริษัทจัดหางานจัดส่งกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง ผู้ที่จะไปทำงานแจ้งการเดินทางด้วยตัวเอง นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ และนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ (กรมการจัดหางาน, 2560)

2.4 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) สามารถนำไปอธิบายได้ในหลากหลายงานวิจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมตามแผนของการเลือกบริโภคอาหาร พฤติกรรมตามแผนของการเลือกซื้อสินค้า พฤติกรรมตามแผนของการออกกำลังกาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผนมาเพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทมหาชนชั้นนำ

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) เสนอโดย Ajzen ในปี 1985 เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม (Social psychology) ที่พัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ของ Fishbein และ Ajzen (1975) โดยทฤษฎีนี้อธิบายว่า การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดจากการชี้แนะโดยความเชื่อ 3 ประการ ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavioral beliefs) ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative beliefs) และความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม (Control beliefs) ซึ่งความเชื่อแต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ (Ajzen, 1991) โดยพื้นฐานสาระของทฤษฎีมีดังนี้

2.4.1 พฤติกรรม (Behavior หรือ B)

ส่วนมากของบุคคลอยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention หรือ I) หรือ เจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ของบุคคลที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น

2.4.2 เจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention หรือ I)

ได้รับอิทธิพลจากตัวกำหนด 3 ตัว คือ เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior หรือ AB) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm หรือ SN) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control หรือ PBC)

2.4.3 เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior หรือ AB)

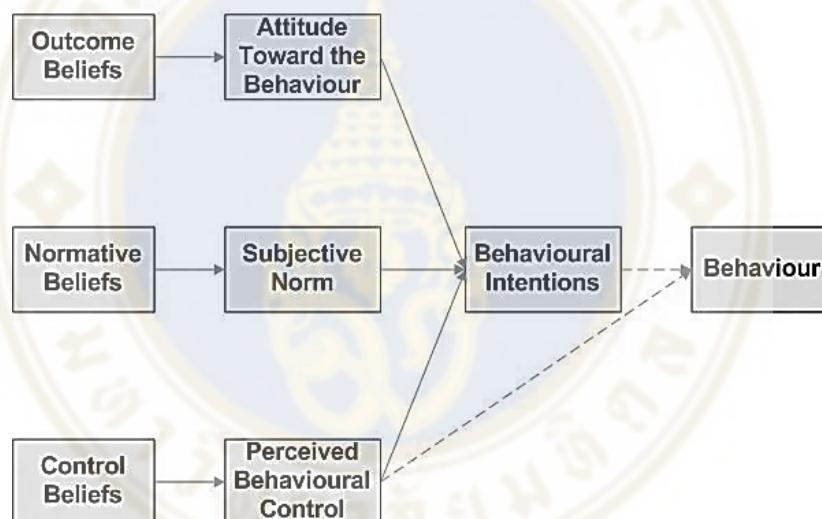
เป็นการประเมินทางบวกหรือลบต่อการกระทำนั้น ๆ จัดได้ว่าเจตคติต่อพฤติกรรม (AB) เป็นปัจจัยส่วนบุคคล(Personal Factors) ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าการทำพฤติกรรมใดแล้วจะได้รับผลทางบวก ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ในทางตรงข้าม หากมีความเชื่อว่าการทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลในทางลบ ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น (Attitude toward the behavior) และเมื่อมีทัศนคติทางบวกก็จะเกิดเจตนาหรือตั้งใจ (Intention) ที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น

2.4.4 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm หรือ SN)

เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าคนอื่น ๆ ที่มีความสำคัญสำหรับเขาต้องการหรือไม่ต้องการให้เขาทำพฤติกรรมนั้น ๆ ถ้าบุคคลได้รับรู้ว่าคนที่มีความสำคัญต่อเขาได้ทางพฤติกรรมนั้น หรือต้องการให้เขาทำพฤติกรรมนั้น ก็จะมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามและทางตามด้วย

2.4.5 การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control หรือ PBC)

เป็นการรับรู้ของบุคคลว่า เป็นการยากหรือง่ายที่จะทำพฤติกรรมนั้น ๆ ถ้าบุคคลเชื่อว่ามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมในสภาพการณ์นั้นได้ และสามารถควบคุมให้เกิดผลดังตั้งใจ เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้น (สุวรรณา วิริยะประยูร, 2548)



ภาพที่ 2.1 แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

(Brosseau LM1 และ Li SY, 2005)

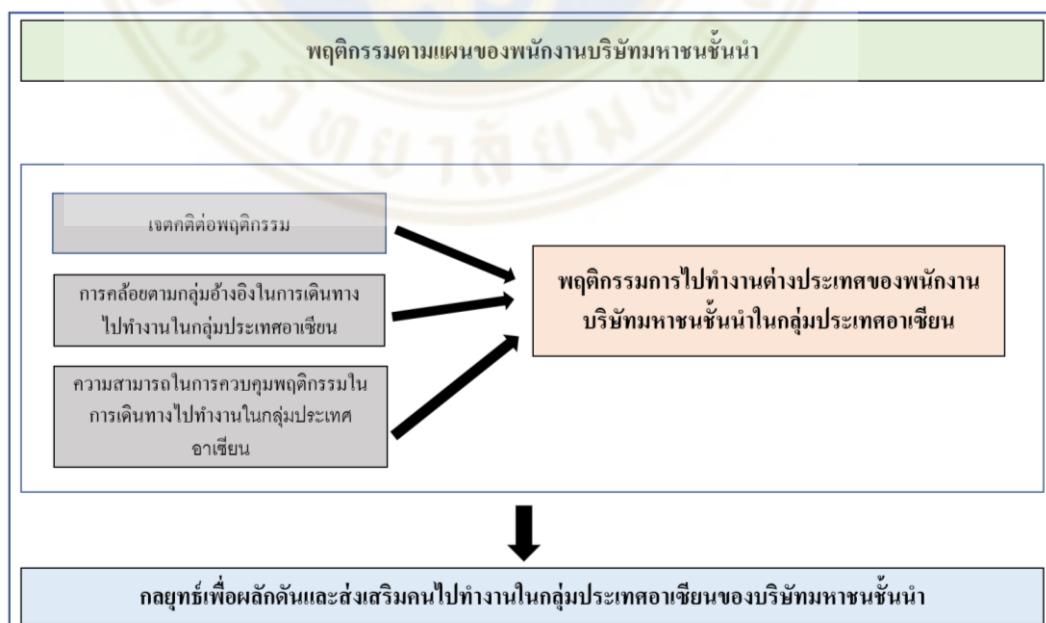
TPB จะศึกษาพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Individual Behavior) ที่ได้รับอิทธิพลมาจากความตั้งใจแสดงพฤติกรรม (Behavioral Intention) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมนั้นประกอบด้วยความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ทฤษฎีนี้จำแนกความเชื่อเป็น 3 ประการ ตามตาราง ที่ 2.3

ตารางที่ 2.2 ความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

ความเชื่อ	คำอธิบาย	อ้างอิง
เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior)	ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อพฤติกรรมเป็นความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับผลของการกระทำ หากบุคคลเชื่อว่าการทำพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลทางบวก เขาก็จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ขณะที่บุคคลซึ่งเชื่อว่าการทำพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลทางลบ เขาก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น และเมื่อมีทัศนคติทางบวกก็จะเกิดเจตนาหรือตั้งใจ (Intention) ที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น	Ajzen,1991
การคล้อยตามกลุ่ม อ้างอิง (Subjective Norm)	เป็นความเชื่อที่ว่าบุคคลหรือกลุ่มคนเฉพาะคิดว่าเขาควรหรือทำพฤติกรรมนั้น บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลเชื่อว่าคนอื่นที่มีความสำคัญสำหรับเขาคิดว่าเขาไม่ควรทำพฤติกรรมนั้น เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่ทำพฤติกรรมนั้น ตัวอย่างเช่น นายเอ เห็นเพื่อนร่วมงานที่เขาสนิทเริ่มศึกษาต่อก็ทำตาม หรือนายบีสังเกตเห็นผู้จัดการซึ่งเป็นผู้ที่เขาเคารพใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารตั้งแต่เขาเข้ามาเริ่มงานก็ทำตาม	Ajzen,1991
การรับรู้ความสามารถ ในการควบคุม พฤติกรรม (Perceived Behavioral Control)	พื้นฐานของการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมเป็นความเชื่อเกี่ยวกับการมีหรือไม่มีทรัพยากรหรือโอกาสที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม หากบุคคลมีความเชื่อว่าเขามีทรัพยากรมีโอกาสมากและมีอุปสรรคน้อยเพียงใด เขาก็จะรับรู้ว่าเขาสามารถควบคุมพฤติกรรมนั้นได้มาก กล่าวคือ ถ้าบุคคลนั้นเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมในสภาพการณ์นั้นได้และสามารถควบคุมให้เกิดผลดังตั้งใจบุคคลผู้นั้นก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้น โดยความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยควบคุมนี้อาจได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ในอดีตประสบการณ์ชีวิต	Ajzen,1991

ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ การสังเกตจากประสบการณ์
จากผู้อื่น และตัวแปรอื่นๆ ที่เพิ่มหรือลดการรับรู้ความ
อยากในการกระทำพฤติกรรมนั้น

ดังนั้นจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผนจะเห็นได้ว่าความเชื่อที่นำไปสู่การเกิด
พฤติกรรมนั้น นอกจากความเชื่อส่วนบุคคลแล้ว ยังมีความเชื่อกับกลุ่มอ้างอิง และความเชื่อปัจจัย
ควบคุม จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าทฤษฎีนี้สามารถนำไปอธิบายได้ในหลากหลายวิจัย ที่
ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมตามแผนของการเลือกบริโภคอาหาร พฤติกรรมตามแผน
ของการเลือกซื้อสินค้า พฤติกรรมตามแผนของการออกกำลังกาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีพฤติกรรม
ตามแบบแผนมาเพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัท
มหาชนชั้นนำ ที่มีเจตคติส่วนบุคคลที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน หรือ
พนักงานเห็นกลุ่มคนที่ไปปฏิบัติงานในกลุ่มประเทศอาเซียนแล้วประสบความสำเร็จก็จะเกิดความ
คล้อยตาม ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการจะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน และความ
เชื่อสุดท้ายความเชื่อในการควบคุมหากพนักงานมีความพร้อม และความเชื่อที่สามารถอดทน และ
ผ่านอุปสรรคต่างๆ เช่น อุปสรรคทางด้านภาษา อุปสรรคทางด้านวัฒนธรรม และความยากลำบากใน
การอาศัยและใช้ชีวิตในต่างประเทศ ที่จะต้องพบเจอในการไปทำงานนั้น พนักงานก็จะมีความตั้งใจ
และไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในที่สุด ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบความคิดของงานวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยในอดีต เพื่อศึกษาเรื่องแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พบว่างานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และศึกษาครอบคลุมวิธีการไปทำงานในต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมายทั้ง 5 วิธี ได้แก่ บริษัทจัดหางานจัดส่ง กรรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง ผู้ที่จะไปทำงานแจ้งการเดินทางด้วยตัวเอง นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ และนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ (กรมการจัดหางาน, 2560)

โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านอาชีพ เช่น วิศวกร แรงงานในธุรกิจ โรงแรม ปัจจัยด้านภูมิลาเนา เช่น กรุงเทพมหานคร สงขลา มหาสารคาม ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของปัจจัยการไปทำงานในต่างประเทศ โดยมีปัจจัยเรื่องเศรษฐกิจ ค่าจ้าง รายได้ ค่าตอบแทนและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตเป็นเหตุผลหรือปัจจัยดึงดูดหลักของการไปทำงานต่างประเทศ เช่น สุภกร เตชะนรเศรษฐศิริ และ ชำนาญ งามมณีอุดม (2561) ศึกษาแบบจำลองโมเดลสมการ โครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกรวิชาชีพภายในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้คือ ความตั้งใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกรอัตราค่าจ้าง เศรษฐกิจ และรัฐบาลผลการวิเคราะห์แสดง แสดงให้เห็น ปัจจัยทั้งสามมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเคลื่อนย้ายของวิศวกรอาชีพ โดยตัวแปรด้านเศรษฐกิจ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเคลื่อนย้ายสูงสุด ตัวแปรด้านค่าจ้างเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิศวกรวิชาชีพในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรรัฐบาล และตัวแปรด้านเศรษฐกิจ ที่มีน้ำหนักสูงสุดที่จะทำให้เกิดการกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะเคลื่อนย้ายแรงงาน รูปแบบงานวิจัยที่นำมาใช้คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ทำแบบสอบถามผู้จบการศึกษาในสาขา ที่ได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิศวกรรมของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services) จำนวน 240 คน

ในปี 2560 ณัฐชยานี ยางทอง และคณะ ได้ทำการศึกษา แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน: กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่าแรงงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนไม่แตกต่างกัน ขณะที่แรงงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนแตกต่างกัน และปัจจัยแวดล้อมทั้งในภาพรวมและรายได้ คือปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

รูปแบบงานวิจัยที่นำมาใช้คือ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ทำการสุ่มแบบบังเอิญกับบุคลากรในธุรกิจโรงแรมจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน

นอกจากปัจจัยเรื่องเศรษฐกิจ ค่าจ้าง รายได้ และรายได้ที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตแล้ว การศึกษาในอดีตพบว่าบุคคลในครอบครัว การชักจูงจากญาติ เพื่อน หรือผู้ร่วมงาน ก็ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ เช่น วัลลภินี สัตยธาดา (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า การตัดสินใจด้วยตัวเองส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับมาก และสำหรับเพื่อนหรือผู้ร่วมงานจะมีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มีแนวโน้มในระยะเวลาการไปทำงาน 1-3 ปี และจะไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ รูปแบบงานวิจัยที่นำมาใช้คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถามแรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพตามแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตาและแบบเจาะจง

นิกร ภูมิแสน โคตร (2545) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมากที่สุดคือ ค่าจ้างและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ รองลงมาคือภาระหนี้สิน สวัสดิการที่คาดว่าจะได้รับ การชักชวนจากญาติ พี่น้อง คนรู้จัก การว่างงาน(ไม่มีงานทำ) ประสบการณ์ที่จะได้รับ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ ค่านิยม ต้องการฝึกทักษะ และข้อมูลข่าวสารมีผลต่อการตัดสินใจเพื่อที่จะไปทำงานในต่างประเทศน้อยที่สุด รูปแบบงานวิจัยที่นำมาใช้คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ทำแบบสอบถามผู้ที่แจ้งความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศไว้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัดมหาสารคามในช่วงเดือน พฤษภาคม 2544 - มิถุนายน 2545 กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 143 คน

สำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในอดีตส่วนใหญ่พบว่าเน้นศึกษาปัจจัยเรื่องเศรษฐกิจ ค่าจ้าง รายได้ ค่าตอบแทนและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตเป็นปัจจัยหลักในการไปทำงานต่างประเทศ แต่ก็ยังมีประเด็นอื่นๆ ที่ส่งผลด้วย ซึ่งมีความแตกต่างตามบริบทของแต่ละบุคคล เช่น การพิจารณาถึงปัจจัยด้านอนาคตครอบครัวที่กลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มให้ความสำคัญ รองลงมา หรือ การให้ความสำคัญในการพิจารณาถึงปัจจัยด้านการพัฒนาตัวเองหรือโอกาสในการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงปริมาณที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ยังมีประสบการณ์ทำงานไม่มาก หรือเด็กจบใหม่ เช่น สุภาพร วรรณสันทัด และคณะ (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศตามมุมมองของพยาบาลไทย ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึง แรงจูงใจที่

ดึงดูดให้พยาบาลไทยย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศมีหลายประเด็นและแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละบุคคล โดยแรงดึงดูดตามมุมมองของพยาบาลไทยทั้งสองกลุ่มมีความคล้ายคลึงกัน 5 ประเด็น คือ ค่าตอบแทน, ประสบการณ์ใหม่, อนาคตครอบครัว, คุณภาพชีวิตที่ดี และโอกาสศึกษาต่อ ซึ่งค่าตอบแทนที่ดีกว่าเป็นแรงดึงดูดที่พยาบาลทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ตรงกันและกล่าวถึงมากที่สุด รูปแบบงานวิจัยที่นำมาใช้คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) สัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มของพยาบาลไทย เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการพยาบาลในต่างประเทศจำนวน 14 คน และ 2) กลุ่มพยาบาลที่สนใจจะไปทำงานในต่างประเทศจำนวน 14 คน

วรรณภา ลือภินันท์ (2559) ได้ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่ พบว่า อัตราส่วนของบัณฑิตที่สนใจและไม่สนใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยประเทศ 3 อันดับแรก ที่บัณฑิตสนใจไปทำงานในอนาคต คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง การต้องการหาความรู้ใหม่ และการเพิ่มพูนมีประสบการณ์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ การรับภาระในการดูแลครอบครัว เช่น ต้องเลี้ยงดูพ่อแม่ รูปแบบงานวิจัยที่นำมาใช้คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นบัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 860 คน

การทบทวนวรรณกรรมในอดีตพบว่าเป็งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายทั้งปัจจัยด้านวิชาชีพ เช่น วิศวกร แรงงาน โรงแรม และปัจจัยด้านภูมิลาเนา เช่น กรุงเทพมหานคร สงขลา มหาสารคาม ต่างมีปัจจัยหลักเป็นปัจจัยเรื่องเศรษฐกิจ ค่าจ้าง รายได้ ค่าตอบแทนและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ โดยงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงปริมาณ และยังพบว่ามีปัจจัยเรื่องครอบครัว การชักจูงจากญาติ เพื่อน หรือผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อการไปทำงานต่างประเทศด้วยเช่นกัน แต่งานวิจัยเชิงคุณภาพยังมีจำนวนน้อยอยู่ และการศึกษาดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะการไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง ผู้ที่จะไปทำงานแจ้งการเดินทางด้วยตัวเอง แต่ยังมีขาดงานที่ศึกษาการไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ และนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ

ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทมหาชนชั้นนำ เนื่องจากการไปทำงาน

ในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ และนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ เป็นกลุ่มที่ยังไม่เคยถูกศึกษาเจาะลึก ซึ่งทางผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของข้อมูลดังกล่าว เนื่องจากปัจจุบัน บริษัทมหาชนได้มีการขยายธุรกิจไปในกลุ่มประเทศอาเซียน และส่งพนักงานไปทำงานหรือไปฝึกงานในประเทศที่ได้ไปทำการลงทุน เพื่อเป็นการลดช่องโหว่ของข้อมูลที่ขาดหายไปจากงานวิจัยในอดีต รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้วิจัยและผู้ต้องการศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องในอนาคตอีกด้วย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงครั้งเดียว (Cross-sectional design) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชน 3 บริษัทชั้นนำ เนื่องจากบริษัทเอกชนชั้นนำมีแนวโน้มการขยายธุรกิจไปในกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้น และจำเป็นที่จะต้องส่งพนักงานที่เป็นคนไทยไปปฏิบัติงานประจำ เพื่อดูแลการขยายธุรกิจในประเทศดังกล่าว

3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยได้มีการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทเอกชน 3 แห่ง โดยให้มีพนักงานแต่ละกลุ่มจำนวนเท่าๆ กัน รวมทั้งสิ้นจำนวน 36 คน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นจากหลากหลายมุมมอง แบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1: พนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ ระดับผู้บริหาร ที่มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ประเทศไทย อายุตั้งแต่ 22 – 60 ปี จาก 3 บริษัท บริษัทละ 4 คน รวมจำนวน 12 คน

กลุ่มที่ 2: พนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ ระดับผู้จัดการ ที่มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ประเทศไทย อายุตั้งแต่ 22 – 60 ปี จาก 3 บริษัท บริษัทละ 4 คน รวมจำนวน 12 คน

กลุ่มที่ 3: พนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ ระดับปฏิบัติงาน ที่มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ประเทศไทย อายุตั้งแต่ 22 – 60 ปี จาก 3 บริษัท บริษัทละ 4 คน รวมจำนวน 12 คน

3.2 กระบวนการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลนั้น ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิดังนี้

3.2.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) คือ ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมจากแหล่งที่มีผู้เก็บรวม รวมไว้แล้วที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการทำงานในต่างประเทศทั้งจากหน่วยงานจากภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน เช่น วิธีการไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมาย สถิติการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนที่ได้มีการนำไปศึกษาในหลายสาขาวิชา เช่น การศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ ความตั้งใจมีบุตร เป็นต้น

3.2.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) คือ ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัยโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยผู้วิจัยเน้นการพูดคุยแบบธรรมชาติเป็นกันเองเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีความเชื่อมั่นในผู้วิจัยและให้ข้อมูลได้มากที่สุด โดยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม กลุ่มละ 12 คน รวม 36 คน และจะมีการทดลองเก็บข้อมูลก่อน (Pre-test) แล้วนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยของแนวคำถาม ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูลจริงที่นำมาใช้ในการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังนี้

(1) ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ทราบถึงรายละเอียดเบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นมาของงานวิจัย และข้อตกลงต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานวิจัยก่อนเริ่มทำการสัมภาษณ์

(2) ทำการขออนุญาตในการจดบันทึกและบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ และหากยินดีที่จะเข้าร่วมงานวิจัยให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยยืนยันการเข้าร่วมงานวิจัยและเริ่มทำสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และการสัมภาษณ์แบบพูดคุยต่อหน้า ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสะดวกของผู้ให้สัมภาษณ์

(3) คำถามจะครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เช่น คำถามเรื่องเกี่ยวกับความเชื่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นต้น

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ พร้อมทั้งใช้เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก และแบบบันทึกข้อมูล ในการเก็บข้อมูลด้วย ซึ่งแบบสอบถามได้ถูกพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ใช้สำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยแบ่งคำถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเชื่อส่วนบุคคลเกี่ยวกับการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ส่วนที่ 3 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการคล้อยตามบุคคลใกล้ชิดเกี่ยวกับการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ส่วนที่ 4 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเชื่อในความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ทั้งนี้รายละเอียดคำถามในการสัมภาษณ์ เช่น ปัจจัยที่ตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ความคาดหวังการสนับสนุนจากบริษัท เป็นต้น พร้อมผลสรุปการสัมภาษณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยทุกรายสามารถดูได้จากในภาคผนวก

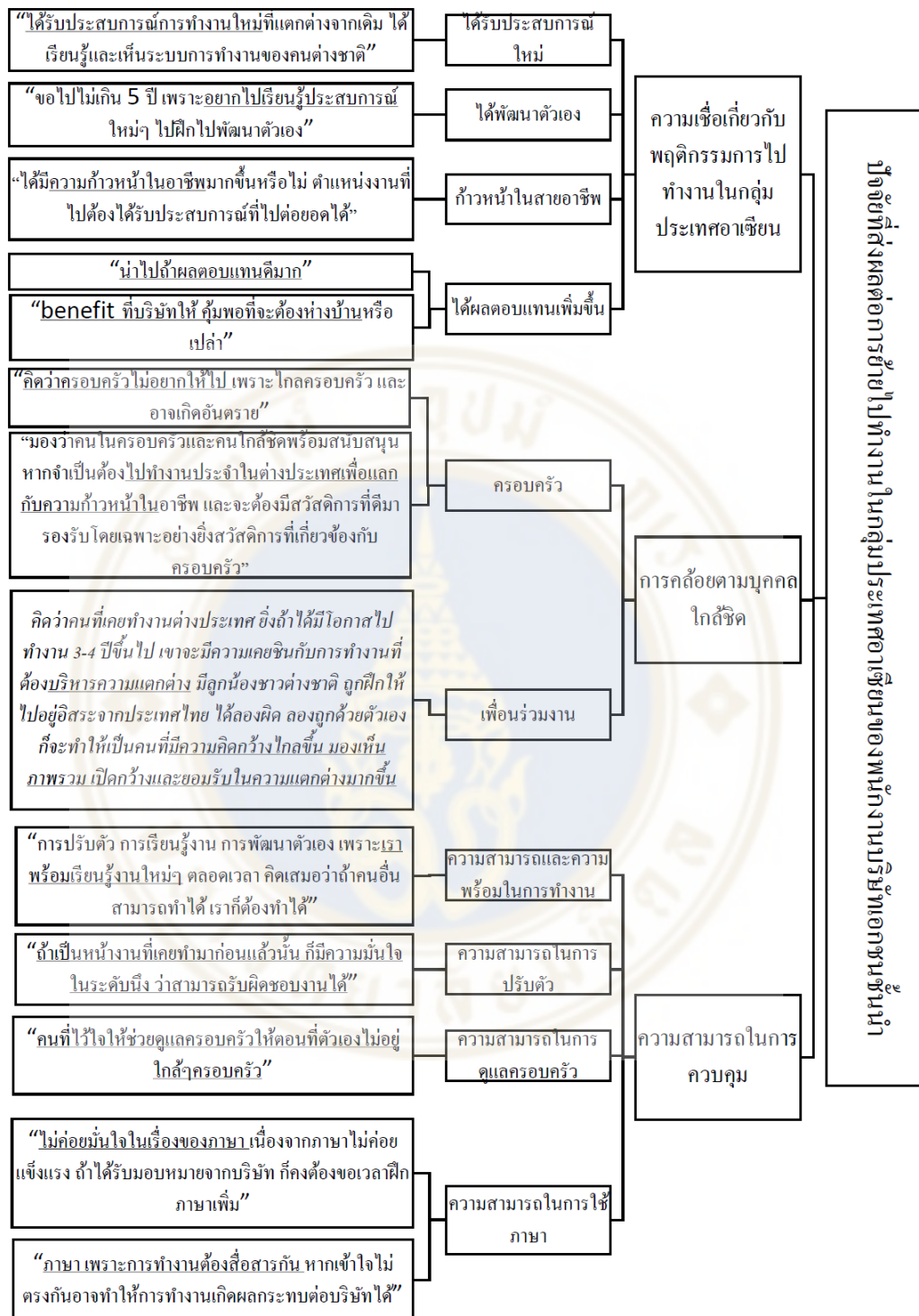
3.4 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในข้อ 3.1 เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำในการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการฟังเทปบันทึกการสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างทุกราย แล้วสรุปใจความสำคัญออกมา

2. ดำเนินการสรุป Key word ที่ได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยการให้รหัสคำต่างๆ (Coding) ที่มีลักษณะเหมือนกันและเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำวิจัย แล้วจึงจัดกลุ่มคำสำคัญทั้งหมดตามชื่อความเชื่อในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ ดังภาพที่ 3.1 แสดงตัวอย่างการจัดกลุ่มคำสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เช่น คุณเตือนจิตกล่าวว่

“ได้รับประสบการณ์การทำงานใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ได้เรียนรู้และเห็นระบบการทำงานของคนต่างชาติ มีโอกาสได้ฝึกภาษาและเรียนรู้วัฒนธรรม ได้ลองท้าทายความสามารถของตนเองในการพัฒนาทักษะการทำงาน” คำหลักของคุณเตือนใจคือคำว่า “ได้รับประสบการณ์การทำงานใหม่” “ได้เรียนรู้และเห็นระบบการทำงานของคนต่างชาติ” และ “ได้ฝึกภาษาและเรียนรู้วัฒนธรรม” คำหลักทั้งสามคำนั้นเป็นการกล่าวถึงการได้มีประสบการณ์ทำงานใหม่จากคนต่างชาติ ทั้งจากการทำงาน การฝึกภาษา และได้เรียนรู้วัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มคำหลักทั้งสามคำเข้าด้วยกัน และให้รหัสคำว่า “ได้รับประสบการณ์การทำงานใหม่” ในขณะที่คุณคณินิตกล่าวว่า “ได้มีความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้นหรือไม่ ตำแหน่งงานที่ไปต้องได้รับประสบการณ์ที่ไปต่อยอดได้” คำหลักคือคำว่า “ความก้าวหน้าในอาชีพ” และคำว่า “ได้รับประสบการณ์ที่ไปต่อยอดได้” โดยคำหลักทั้งสองคำนั้นเป็นการกล่าวถึงสิ่งที่จะได้รับภายหลังจากการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะช่วยให้มีการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพผู้วิจัยจึงให้รหัสคำว่า “ความก้าวหน้าในอาชีพ” ผู้วิจัยมองว่าการกล่าวถึงรหัสคำทั้งสองว่าเป็นปัจจัยการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน ในแง่ของการเป็นความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มรหัสคำทั้งสองว่า “ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน”



ภาพที่ 3.1 โครงสร้างรหัสคำของปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ไปดำเนินการค้นหา และเปรียบเทียบกับแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เพื่อทำการวิเคราะห์และสรุปผลสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้และนำไปสู่การอภิปรายและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

3.5 ระยะเวลาและ แผนการดำเนินงาน

ระยะเวลาทำการวิจัย 9 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2562 ถึง กรกฎาคม 2563



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ” ใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 3 กลุ่ม คือ พนักงานระดับผู้บริหาร พนักงานระดับผู้จัดการ และ พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีการจดบันทึก บันทึกเสียง และ ดำเนินการสรุปคำสำคัญ (Keyword) ที่ได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์โดยการให้รหัสคำต่างๆ (Coding) ที่มีลักษณะเหมือนกันและเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำการวิจัย แล้วจึงนำกลุ่มคำสำคัญทั้งหมดมาแสดงรายละเอียดประกอบการอธิบายผลการวิจัยที่นำไปสู่ปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยผลการศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย
2. การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของผู้เข้าร่วมวิจัย
3. ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัยเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
4. ข้อดีและข้อเสียของการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในมุมมองของผู้เข้าร่วมวิจัย
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ โดยแยกตามปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

ทั้งนี้ ชื่อของผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมด เช่น คุณอรรถ คุณเพลินจิต ในบทนี้เป็นนามสมมติ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำที่ยังคงทำงานอยู่ รวมจำนวน 36 คน จาก 3 บริษัท โดยผู้วิจัยได้กำหนดและแบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละบริษัท ตามระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ในจำนวนคนที่เท่าๆ กัน ซึ่งในบริษัทเดียวกัน จะแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 4 คน คือ กลุ่มที่ 1 คือพนักงานระดับผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 คือ พนักงานระดับผู้จัดการ

และกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมดแบ่งออกเป็นเพศชาย 19 คน (ร้อยละ 53) และเพศหญิง 17 คน (ร้อยละ 47) ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยร้อยละ 50 อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี และเมื่อแบ่งตามสถานภาพสมรสพบว่า ผู้เข้าร่วมวิจัยสถานภาพโสดมี 21 คน (ร้อยละ 58) และสมรส 15 คน (ร้อยละ 42) โดยข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นไปตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

		กลุ่มที่ 1 ระดับผู้บริหาร	กลุ่มที่ 2 ระดับผู้จัดการ	กลุ่มที่ 3 ระดับปฏิบัติการ
เพศ	ชาย	8	7	4
	หญิง	4	5	8
อายุ	21 ปี – 30 ปี	-	-	4
	31 ปี – 40 ปี	2	9	7
	41 ปี – 50 ปี	8	3	1
	51 ปี – 60 ปี	2	-	-
สถานภาพ	โสด	3	9	9
	สมรส	9	3	3
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	2	6	4
สูงสุด	ปริญญาโท	9	6	8
	ปริญญาเอก	1	-	-
บริษัท	บริษัท A	4	4	4
	บริษัท B	4	4	4
	บริษัท C	4	4	4

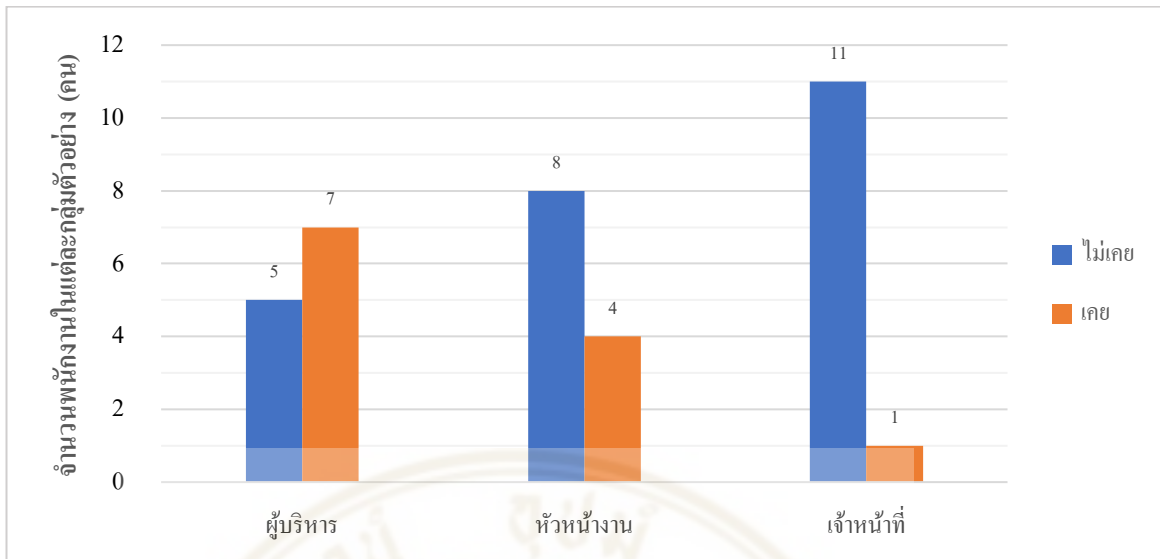
4.2 การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของผู้เข้าร่วมวิจัย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสบการณ์การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนแล้วทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น คุณเพิ่มพูน (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) เคยไปประชุม 1-2 วัน คุณสมบูรณ์ (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) เคยไปฝึกอบรมให้พนักงานที่เวียดนาม 1 สัปดาห์ คุณลูกเจี๊ยบเคยไปดูงาน 2 วัน (ระดับผู้จัดการ, บริษัท C) หรือ คุณจันทิพย์ (ระดับผู้จัดการ, บริษัท C) เคยไปทำงานประจำอยู่ที่

ประเทศเวียดนามนาน 4 ปีครึ่ง ผู้วิจัยพบว่าพนักงานในระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมีแนวโน้มจะเคยไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนสูงขึ้น โดยจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ 1 พนักงานระดับผู้บริหาร เคยไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน 7 คน ไม่เคยไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน 5 คน กลุ่มตัวอย่างที่ 2 พนักงานระดับผู้จัดการ เคยไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน 4 คน ไม่เคยไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน 8 คน และกลุ่มที่ 3 ระดับปฏิบัติการ เคยไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน 1 คน ซึ่งเป็นการไปทำงานในระยะสั้นเท่านั้น และไม่เคยไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน 11 คน กลุ่ม โดยข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยที่เคยและไม่เคยไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนกับบริษัทตามตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.1 นี้

ตารางที่ 4.2 ตารางจำนวนพนักงานในแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่เคยเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ข้อมูลการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	บริษัทเอกชน	กลุ่มที่ 1 ระดับ ผู้บริหาร	กลุ่มที่ 2 ระดับ ผู้จัดการ	กลุ่มที่ 3 ระดับ ปฏิบัติการ	รวม (คน)
ไม่เคย	บริษัท A	3	2	4	9
	บริษัท B	2	4	4	10
	บริษัท C	0	2	3	5
	รวม (คน)	5	8	11	24
เคย	บริษัท A	1	2	0	3
	บริษัท B	2	0	0	2
	บริษัท C	4	2	1	7
	รวม (คน)	7	4	1	12



ภาพที่ 4.1 ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนพนักงานในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง
ที่เคยเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

4.3 ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัยเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของพนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วม วิจัยเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคนสนใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพราะส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นเรื่องที่ดี ได้ประโยชน์ต่อตัวเองในหลายๆ เรื่องซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นด้านบวกต่อการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนว่าจะทำให้ตนเองได้ประโยชน์ โดยประโยชน์ที่ถูกพูดถึงมากที่สุดคือทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ทำให้ได้พัฒนาตนเอง ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมวิจัย กล่าวถึง การได้รับประสบการณ์ และพัฒนาตนเอง 25 คน จาก 36 คน จากทุกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประสบการณ์ใหม่ที่คาดว่าจะได้รับที่ผู้เข้าร่วมวิจัยกล่าวถึงจะเป็นเรื่องของการได้พัฒนาตัวเอง ได้เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้เปิดโลกทัศน์และเปิดมุมมองใหม่ๆ และคาดหวังว่าจะส่งผลต่อความก้าวหน้าทางสายอาชีพ เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้ปรับระดับ เป็นต้น เช่น คุณจินตรา (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “คิดว่าเป็นเรื่องที่ดีมาก เพราะการทำงานในต่างประเทศจะทำให้เราได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ มากขึ้น และเป็นการพัฒนาตัวเอง เพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพิ่มมุมมองด้านต่างประเทศ ฝึกให้คิดภาพกว้าง และทำให้มีประสบการณ์ทำงานกับคนต่างชาติ เพื่อทำให้ ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอนาคต”

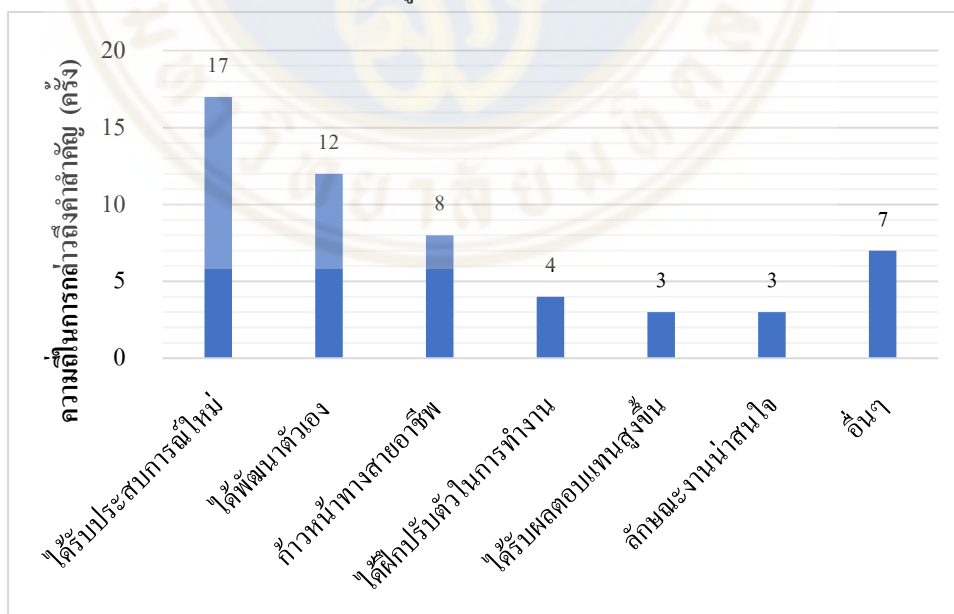
สอดคล้องกับคุณเพลินจิต (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) ที่เล่าว่า "การไปทำงานประจำที่ต่างประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นความท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้รับประสบการณ์ในการทำงาน เพราะพื้มองว่า เป็นการทำให้ได้พบเจอ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นโอกาสที่ได้ฝึกฝนและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิดในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติและได้อยู่ในวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานที่ประเทศไทย" และคุณนิ่มนวล (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) ได้พูดถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือได้เห็นการทำงานที่ไม่ได้เจอที่ประเทศไทย "ก็คิดว่าเป็นสิ่งที่ดี น่าสนใจนะ พี่คิดว่า คนที่ไปเนี่ย มีโอกาสได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนที่นั่น ได้เห็นว่าเขาต้องทำงานอะไรบ้าง แก้ปัญหาอย่างไร และเราก็ *share* ในประสบการณ์ของเราให้ดู อีกร่างก็ให้เห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรม เห็นสิ่งแปลกใหม่ที่เมืองไทยอาจจะไม่ได้ทำแบบนั้น" เป็นต้น

นอกจากนี้ในด้านการใช้ชีวิตประจำวันก็เป็นประโยชน์อีกข้อที่ผู้เข้าร่วมวิจัยเชื่อ คือ การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะทำให้ได้ฝึกปรับตัวในการทำงาน และจะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นกว่าการทำงานในปัจจุบันที่ประเทศไทย เช่น คุณแนวแน่ (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) ได้เล่าว่า "การไปทำงานต่างประเทศ ก็เป็น โอกาสในการเติบโตใน *career path* สร้าง *profile* น่าจะทำให้มีโอกาสได้ Promote เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอนาคต อีกร่างก็เป็นโอกาสได้ทำอะไรใหม่ๆ ได้เจอสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่น่าจะปรับตัวได้ง่าย เพราะอย่างน้อยก็ยังคงมีวัฒนธรรมและการใช้ชีวิตที่ไม่ต่างกับประเทศไทยมากนัก" สอดคล้องกับที่คุณเพิ่มพูน (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) พูดถึงในเรื่องของการได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น "การไปทำงานในต่างประเทศเป็นโอกาสที่ดีของคนที่ได้ไป และได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่าอยู่เมืองไทยมาก ดังนั้นบริษัทจะต้องเลือกคนที่เหมาะสมหลายๆ ด้าน เช่น ไม่มีปัญหาสุขภาพ มีความพร้อมด้านครอบครัว มีความเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารจัดการหลายๆด้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่ากับการส่งไป"

ขณะเดียวกันผู้เข้าร่วมวิจัยบางกลุ่มเชื่อว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะเป็นการทำให้ได้ทำงานที่มีลักษณะงานน่าสนใจ มีความท้าทาย โดยคุณคชสาร (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) ได้อธิบายว่า "การไปทำงานในต่างประเทศเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยเฉพาะการไปทำงานในกลุ่มอาเซียน เพราะว่าทุกประเทศในอาเซียนมีความน่าสนใจ เพราะตลาดยังอยู่ในช่วงเติบโต จำนวนชนชั้นกลางก็เริ่มมีรายได้มากขึ้น จำนวนประชากรในบางประเทศยังมีจำนวนเยอะกว่าประเทศไทยอีก ทำให้การทำงานในธุรกิจ FMCG ยิ่งดูน่าท้าทาย น่าสนุกด้วย" ซึ่งความน่าสนใจของงานเป็นเพราะไม่มีงานลักษณะดังกล่าวที่ประเทศไทยตามที่คุณอิมแอม (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) ได้เล่าว่า "คิดว่า เป็นเรื่องที่ทำหาย ได้เจอหน้างานที่น่าจะไม่ได้เจอที่เมืองไทย และก็ต้องปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม

ท้องถิ่นของประเทศที่ต้องไปอยู่ประจำ” เช่นเดียวกับที่คุณบุญมี (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ได้พูดไว้ “การทำงานต่างประเทศเป็นความท้าทายในการทำงาน เพราะเป็นการเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจ ในต่างประเทศ ในตลาดที่ใหญ่ขึ้น และบริษัทของเรายังไม่มีตัวตนในตลาดนั้น จึงเป็นงานที่ดูยาก และน่าท้าทาย”

ผู้วิจัยพบว่า เรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นความเชื่อที่กลุ่มตัวอย่างที่ 2 พนักงานระดับผู้จัดการและกลุ่มที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการ กล่าวถึงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ 1 พนักงานระดับบริหาร เช่น คุณยศ (ระดับผู้จัดการ, บริษัท B) ผู้จัดการแผนกบุคคล กล่าวว่า “เป็นความท้าทายและเป็น Career Path คิดว่าจะทำให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไปในตำแหน่งที่สูงกว่า เป็น profile ที่ดี และเป็นประสบการณ์ที่ดีที่ได้ไปร่วมงานกับชาวต่างชาติ ได้เรียนรู้อะไรใหม่ๆ” เช่นเดียวกับที่ คุณเด็ยวราย (ระดับผู้จัดการ, บริษัท B) ผู้จัดการแผนกเงินเดือนและค่าจ้างที่พูดถึงว่าความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจจะยังไม่ได้รับในระยะสั้น แต่เชื่อว่าจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตซึ่งแสดงความคิดเห็นว่า “ถือเป็นโอกาสที่ดี เพราะได้พัฒนาตัวเอง เปิดประสบการณ์ในระดับสากลที่มีความยากในหลายๆเรื่อง ทั้งความแตกต่างทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ และเรื่องแรงงาน ที่บางประเทศมีความเข้มงวด ความยากที่ต่างกัน ทำให้ได้เพิ่มประสบการณ์และการไปทำงานต่างประเทศก็ทำให้ได้ผลตอบแทนที่สูงกว่าการทำในประเทศ ซึ่งเป็น profile ที่ดีติดตัวเราไป ทำให้เปิดกว้างในโอกาสในอนาคต มีความก้าวหน้าในสายอาชีพในอนาคต” เป็นต้น โดยความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองเมื่อต้องเดินทางไปต่างประเทศของผู้เข้าร่วมวิจัย แสดงดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัยเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของตนเอง

หมายเหตุ ในการตอบคำถาม พนักงาน 1 คน สามารถกล่าวคำสำคัญได้มากกว่า 1 คำ

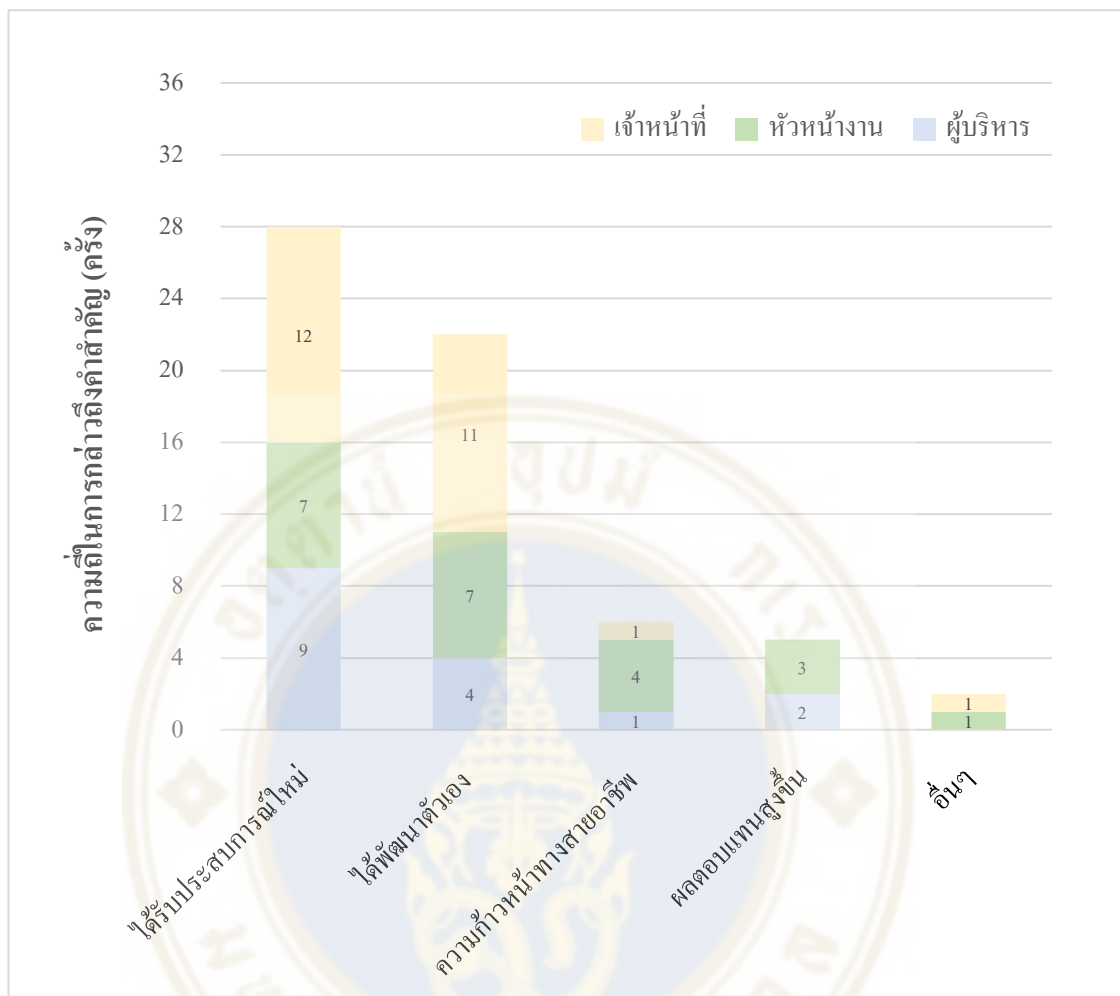
4.4 ข้อดีและข้อเสียการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในมุมมองของผู้ร่วมวิจัย

ผู้เข้าร่วมวิจัยที่เคยและไม่เคยเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนอย่างหลากหลาย ดังแสดงในภาพที่ 4.3 และ 4.4 ซึ่งจากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ข้อดีของการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนที่กล่าวถึงเป็นอันดับแรกในทุกกลุ่มตัวอย่าง คือ การได้รับประสบการณ์ใหม่ โดยมีการกล่าวถึงจากผู้ร่วมวิจัยจำนวน 31 คน รองลงมาคือ การได้พัฒนาความสามารถของตัวเอง ทั้งความสามารถในการทำงาน ทางด้านภาษา การเป็นผู้นำ เช่น **คุณสมบุรณ์** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “ข้อดี คือ ได้เรียนรู้ culture การทำงานร่วมกับคนในประเทศนั้นๆ คุณเป็น สิ่งแปลกใหม่ เปิดมุมมอง และ ได้เห็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของประเทศเพื่อนบ้านเรา” สอดคล้องกับ **คุณบุญมี** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ที่กล่าวว่า “มีข้อดี คือ ได้เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ๆ ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิต ได้ทดลองใช้ประสบการณ์ที่ดี ที่ได้สะสมมาในการทำงาน ได้ลองประยุกต์ใช้ ในที่ทำงาน ในสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ได้ฝึกภาษาทั้งภาษาอังกฤษ รวมถึงอาจจะลองเรียนภาษาท้องถิ่นด้วย สุดท้ายก็มีรายได้เพิ่ม” เช่นเดียวกับ **คุณยศ** (ระดับผู้จัดการ, บริษัท B) ที่กล่าวว่า “คิดว่าน่าจะเป็นเรื่องของ การไปทำงานต่างประเทศจะเป็น *Career Path* ที่ดี สร้าง profile ทำให้มี โอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้ประสบการณ์ที่ดีทั้งในการทำงาน การใช้ชีวิต การเข้าไปเรียนรู้วัฒนธรรม ของชาตินั้นๆ และได้เพื่อนต่างชาติ” หรือ **คุณเพลินจิต** (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) “มีข้อดี คือเป็นการเสริมและพัฒนาทักษะการทำงานของตนเอง คิดว่าน่าจะทำให้เก่งขึ้น และได้ประสบการณ์ เปิดมุมมอง ได้เรียนรู้วัฒนธรรมการทำงาน และระบบการทำงาน ในต่างประเทศ ได้เห็นว่าคนต่างประเทศมีแนวคิดการแก้ปัญหาในการทำงานเป็นอย่างไร รวมถึงโอกาสในการได้ลองประยุกต์ใช้ทักษะอื่นๆกับการทำงาน เช่น ทักษะภาษา และการคิดวิเคราะห์ต่างๆ” เป็นต้น

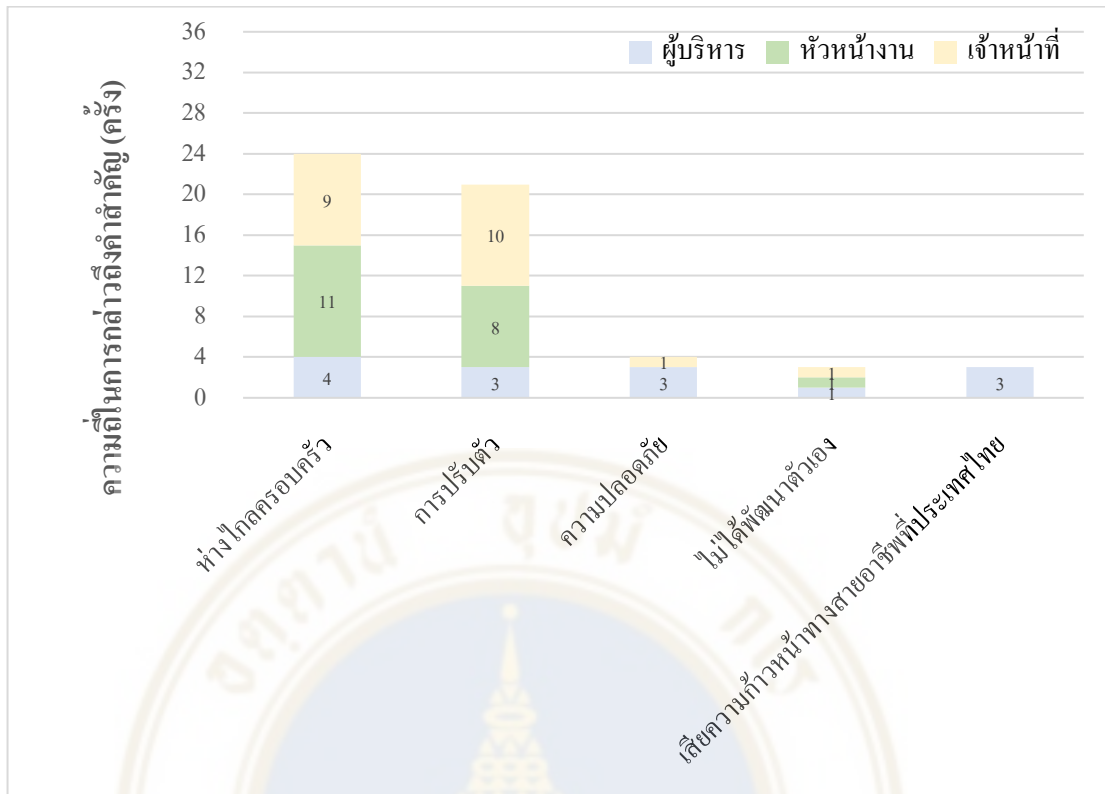
อย่างไรก็ตามข้อเสียของการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนที่ผู้ร่วมวิจัยให้กล่าวถึงมากที่สุดคือ การห่างไกลครอบครัว เช่น **คุณอัสถุ** (ระดับปฏิบัติการ, บริษัท B) กล่าวว่า “ต้องไปอยู่คนเดียว ไม่ได้เจอคนในครอบครัว ไม่มีโอกาสได้ดูแล หรือพาไปหาหมอ ถึงแม้ว่า เดี๋ยวนี้จะได้คุยกันง่ายๆ ผ่าน Line แต่มันก็ไม่เหมือนอยู่ด้วยกันหรอก” สอดคล้องกับ **คุณเพลินจิต** (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) “ต้องอยู่ห่างไกลบ้าน อยู่ห่างไกลครอบครัว เนื่องจากที่ได้แต่งงานและมี ครอบครัวแล้ว ก็ไปลำบากอาจจะทำให้มีปัญหาครอบครัวได้ หรือไม่ก็อย่างน้อยต้องได้สวัสดิการ มากพอมาเป็นข้อแลกเปลี่ยนให้ได้โน้มน้าวแฟนได้” ข้อเสียที่ถูกกล่าวถึงมากเป็นอันดับสองคือ การปรับตัวทั้งทางด้านความสามารถในการทำงาน การใช้ภาษา การร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่คุ้นเคย หรือสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ เป็นต้น อันดับสามคือความปลอดภัย โดย **คุณเตือนจิต** (ระดับปฏิบัติการ, บริษัท A) กล่าวว่า “ที่สำคัญคงเป็นเรื่องของความปลอดภัยซึ่งเราเป็นผู้หญิงพอไปอยู่คน

เดียวในต่างประเทศ ใช้ชีวิตคนเดียวก็มีบ้างที่รู้สึกกลัว รู้สึกไม่ปลอดภัย และก็พวกรางต่างต่างๆ เราก็ไม่รู้เรื่องเลย ถ้าหากที่พ่อกเกิดมีของพังของเสีย เช่น น้ำรั่ว น้ำซึม ไฟดับ หรือต้องเปลี่ยนหลอดไฟ ก็ไม่รู้จะทำยังไง จะเรียกช่างมาก็รู้สึกไม่ปลอดภัย อีกอย่างก็^{ไม่}รู้จะคุยรู้เรื่องไหม” หรือคุณเพิ่มพูน (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) กล่าวว่า “ข้อเสีย ก็ ไปอยู่ต่างประเทศคนเดียวน่าจะมีความเสี่ยงภัยอันตรายกว่าอยู่ที่ไทย เพราะในบางประเทศที่มีความรุนแรงทางการเมือง แล้วเราเป็นคนต่างประเทศ เราก็ไม่รู้จะต้องติดตามข่าวสารที่ไหน ที่น่าเชื่อถือ หรือว่าจะหนียังไง อย่างน้อยถ้าอยู่ที่ไทยก็จะรู้” หรือคุณแอนนา (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) กล่าวว่า “ข้อเสียคือ ต้องใช้ความพยายามในการปรับตัว ปรับสภาพแวดล้อมการเป็นอยู่ และถ้าหากจำเป็นต้องไปทำงานในประเทศที่ไม่มีความปลอดภัยสักเท่าไร ก็ยังต้องระมัดระวังตัวเองให้มาก”

นอกจากนั้นมีการกล่าวถึงความไม่แน่นอนของตำแหน่งงานหากต้องมีการโยกย้าย เฉพาะกลุ่มผู้บริหาร ดังจะเห็นได้จากคุณคชสาร (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) ได้กล่าวว่า “อาจจะเสียโอกาสดีดีในงานที่อยู่ปัจจุบัน เพราะหากบริษัทไม่มีความชัดเจนให้ตอนไปทำงานต่างประเทศ ทั้งเรื่องวิสัยทัศน์ทางธุรกิจของสาขาในต่างประเทศนั้นๆ หรือไม่มีความจริงจังกับสาขานั้น และไม่มี *career path* ให้ ก็คงได้ไปเสียเวลาอยู่ที่นั่น เหมือนแค่ไปพักร้อน” หรือคุณวันทนา (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) ได้บอกว่า “อย่างที่บอกไว้ว่า ไปทำงานในอาเซียน ก็เข้าใจว่าเทคโนโลยีในไทยถือว่าดีกว่า ในหลายประเทศ อาจจะไม่ได้เรียนรู้อะไรมากนัก แต่บางที่เราอาจมี *idea* หรือช่วยบอกให้เค้าได้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมือนที่ไทยได้ แต่ยังไงก็^{ไม่}ได้เห็นวิธีหรือแนวคิดใหม่ๆที่ล้ำไปกว่าของเรามากๆนัก อีกอย่างก็อาจจะมีปัญหาในเรื่องของตำแหน่งหรือ *career path* การเลื่อนตำแหน่ง ว่าตอนกลับจะได้ที่ไหน ต้องมีการคุยอย่างชัดเจนตั้งแต่ก่อนไป ไม่ใช่ไม่ได้พูดคุยไว้ พอกลับมาจะมีปัญหา หาที่ลงไม่ได้ ตำแหน่งไม่ดี หรือกลายเป็นเหมือนงานที่เราไปทำที่นั่นไม่มีใครเห็น ไม่มีใครสนใจ *performance* ในปีนั้นหายไป เพราะที่ไทยมองไม่เห็น *performance* หรือไม่นับ” เป็นต้น



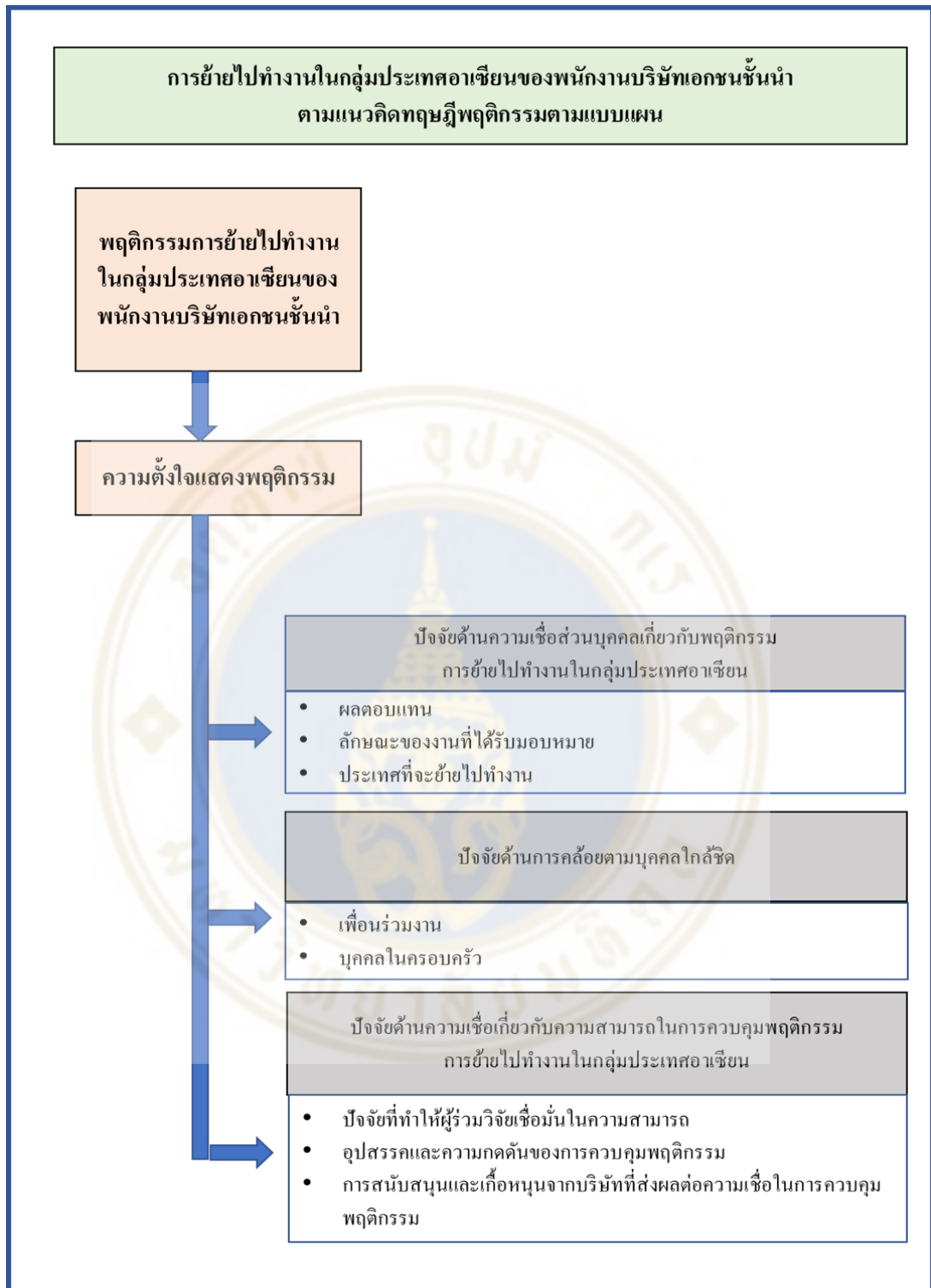
ภาพที่ 4.3 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับข้อดีของการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
หมายเหตุ ในการตอบคำถามพนักงาน 1 คน สามารถกล่าวคำสำคัญได้มากกว่า 1 คำ



ภาพที่ 4.4 ความถี่ของคำตอบที่สำคัญเกี่ยวกับข้อเสียของการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
หมายเหตุ ในการตอบคำถามพนักงาน 1 คน สามารถกล่าวคำตอบได้มากกว่า 1 คำ

4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชน ชั้นนำ โดยแยกตามปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Ajzen, 1985) มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความตั้งใจสำหรับพฤติกรรมการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อหาแนวทางการในการตัดสินใจไปทำงานกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามประเด็นปัจจัยที่มาจากความเชื่อทั้ง 3 ด้าน ที่ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความเชื่อส่วนบุคคล (Behavioral beliefs) ปัจจัยด้านการคล้อยตามบุคคลใกล้ชิด (Normative beliefs) และปัจจัยด้านความเชื่อความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Control beliefs) ดังแสดงในภาพที่ 4.5 โดยสามารถนำมาอธิบายได้ ดังนี้



ภาพที่ 4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงาน ในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ โดยแยกตามปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

4.5.1 ปัจจัยด้านความเชื่อส่วนบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ผู้วิจัยพบว่าถ้าผู้เข้าร่วมวิจัยมีปัจจัยที่ทำให้มีเชื่อว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนแล้วจะได้รับผลลัพธ์ทางบวกต่อตัวเอง ผู้เข้าร่วมวิจัยจะมีแนวโน้มที่สนใจไป แต่ในทางตรงข้ามหากผู้เข้าร่วมวิจัยคิดว่าปัจจัยที่ตนเองให้ความสำคัญนั้นมีความเชื่อว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะได้รับผลทางลบ คือรู้สึกไม่คุ้มค่าหรือรู้สึกไม่มีประโยชน์ ก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่สนใจไป ซึ่งปัจจัยด้านความเชื่อส่วนบุคคลที่ผู้เข้าร่วมวิจัยนำมาพิจารณาเป็นหลักสำหรับการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนสามารถสรุปประเด็นได้ 5 หัวข้อ ดังนี้

1) ผลตอบแทน (ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น)

จากผลการสัมภาษณ์ผู้วิจัยพบว่าผลตอบแทนเป็นปัจจัยที่ผู้เข้าร่วมวิจัยมากกว่าร้อยละ 90 (33 คน จาก 36 คน) คำนึงถึงเมื่อต้องตัดสินใจ เช่น คุณวรุฒ (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ระดับผู้บริหารกล่าวว่า “เหตุผลสำคัญคือต้องได้ค่าตอบแทนที่ดี ทั้งในส่วนของเบี้ยเลี้ยงในการทำงาน ที่จูงใจ และชดเชยค่าครองชีพ หรือความยากลำบากได้ และมีสวัสดิการให้พร้อม เช่น พวกรถรับส่งคนขับรถ ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้าน” สอดคล้องกับคุณสมบุรณ์ (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) ระดับผู้บริหารเช่นกันที่แสดงความคิดเห็นว่า “พื้ที่สิ่งตอบแทน พวกผลตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับหากต้องไปอยู่ต่างประเทศและรายละเอียดเนื้องาน และความคาดหวังของตำแหน่งงานที่ต้องจะไปทำ ถ้าเป็นงานขึ้นระบบใหม่ หรืองานยากๆ ก็อยากจะพาทีมงานไปด้วย” โดยเป็นปัจจัยที่ทุกกลุ่มตัวอย่างเห็นสอดคล้องกัน เช่น คุณจ๊ะจ๋า (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) พนักงานระดับผู้จัดการแสดงความคิดเห็นไว้ว่า “เรื่องค่าตอบแทน คิดว่าอย่างน้อยก็ควรจะต้องได้เงินเพิ่มขึ้น เช่น พวกเบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ หรือสวัสดิการบ้านพัก ตัวเครื่องบินต่างๆ” คุณชัชชาติ (ระดับผู้จัดการ, บริษัท C) อธิบายว่า “สิ่งที่ทำให้ผมตัดสินใจไปทำงานเป็นอันดับแรกคือ ผลตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท ว่าคุ้มค่าที่ต้องไปทำงานที่ไม่คุ้นเคย หรือบุกเบิกอะไรใหม่ๆ ระเบิด” และคุณป๋ม (ระดับปฏิบัติการ, บริษัท B) พนักงานระดับปฏิบัติการเล่าว่า “สำหรับผมอันดับ 1 เลยคือ คือค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น สำคัญมาก รองมาเป็นสวัสดิการในการเดินทางกลับเยี่ยมบ้านอยากมีโอกาสดูกลับบ้านบ่อยๆ อาจจะเดือนละ 1 ครั้ง และอยากได้สวัสดิการบ้านพักในต่างประเทศ”

2) ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนปัจจัยที่ถูกกล่าวถึงรองลงมา คือ ลักษณะงาน ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (20 คน จาก 36 คน) โดยผู้เข้าร่วมวิจัยมักจะมองหาลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความน่าสนใจ รวมถึงเป็นตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม โดยจะทำการพิจารณาพร้อมกับผลตอบแทน

กับสวัสดิการที่จะได้รับ เปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อพิจารณาว่าคุ้มค่า หรือมีความดึงดูด ให้ตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมากน้อยแค่ไหน เช่น คุณนิมมวล (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) บอกว่า “รู้สึกว่าการที่ไปให้อยากไปคือความน่าสนใจและความท้าทายของงานที่จะได้รับมอบหมาย และผลประโยชน์ที่เหมาะสม ต้องคุ้มค่าน้อย คุ้มที่จะไป” สอดคล้องกับคุณถูกเจียบ (ระดับผู้จัดการ, บริษัท C) ที่ตอบว่า “ยิ่งถ้ามีค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีไม่ต้องคิดเลยผมไปแน่นอน ส่วนตำแหน่งงานก็ต้องท้าทายไม่ซ้ำซากจำเจ ถ้าเงินเดือนดีตำแหน่งดี ผมว่าประเทศที่ไปไม่ได้สำคัญมากนัก ผมไปประเทศไหนก็ได้”

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ 2 พนักงานระดับผู้จัดการ และ กลุ่มที่ 3 ระดับปฏิบัติการ ให้น้ำหนักของเนื้อหางานมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ 1 พนักงานระดับบริหารอย่างชัดเจนซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยพิจารณาลักษณะงานจากความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบและประสบการณ์เดิมของตนเอง ความท้าทายของเนื้อหา งาน ความกดดันในงาน ความสนใจส่วนบุคคล และมีความเชื่อว่างานที่ย้ายไปต้องมีความสำคัญเพียงพอ เช่น คุณเพลินจิต (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) ผู้จัดการแผนกสื่อสารองค์กร กล่าวว่า “ในส่วนของปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ตัดสินใจไปทำงานที่ต่างประเทศ คือ เรื่องลักษณะงานและระบบการดำเนินงานของสำนักงานในต่างประเทศ อยากไปทำงานที่ใกล้เคียงกับงานที่ตนเองมีประสบการณ์ ที่เองทำงานสาย PR มาตลอด ก็ชอบ ถ้าให้ลองไปทำ PR ที่ต่างประเทศก็ดูท้าทายดีนะ และระบบงานก็ควรจะต้องได้มาตรฐาน ถ้าไม่ไหวก็ไปก็ไม่โอเค” โดยผู้เข้าร่วมวิจัยยังพิจารณาถึงอำนาจดำเนินการและอิสระในการทำงานอีกด้วย ซึ่งคุณจินตรา (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) ผู้จัดการแผนกพัฒนาองค์กรอธิบายว่า “สำหรับเราจะดูที่ลักษณะงานเป็นหลัก เพราะถ้าเป็นงานที่ถนัด พวกงานสาย HR-OD หรือเป็นงานที่เคยทำมาก่อน ก็จะรู้ระบบขั้นตอน มีประสบการณ์ รู้ความยากง่ายมาแล้ว ก็คิดว่าทำได้แน่นอน ก็จะตัดสินใจง่าย แต่ถ้าไม่ใช่งานที่ถนัด หรือไม่เคยทำ คิดว่าน่าจะยากขนาดเป็นที่ไทยก็ยากแล้ว นี่ถ้าต้องไปทำงานใหม่ที่ต่างประเทศก็ยิ่งยากกันไปใหญ่ ถ้าเป็นแบบนี้ก็จะไม่ไป และตำแหน่งที่จะให้ไปมีอำนาจ หรือมีอิสระมากน้อยแค่ไหน มีสิทธิในการดำเนินการใดๆ ได้บ้าง ก็เป็นปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจร่วมกับเรื่องลักษณะงานด้วย” นอกจากนี้ในความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัยลักษณะงานยังรวมถึงสายบังคับบัญชาและหัวหน้างานอีกด้วย เช่น กรณีของคุณยศ (ระดับผู้จัดการ, บริษัท B) ได้บอกว่า “ส่วนเรื่องงานก็จะพิจารณาผู้บังคับบัญชาที่ต้อง Report เป็นคนไทยหรือเป็นของคนสำนักงานใหญ่ที่ส่งไป ไม่อยากจะไป report คนที่นู่น คิดว่าน่าจะทำงานยากเพราะคงไม่เข้าใจเรา คุยกันไม่รู้เรื่อง และตำแหน่งงานที่ต้องเข้าไปโฟกัส คือเราเป็น HR ก็คิดว่าจะไปทำงาน HR ไหม แล้วบริษัทจะให้โจทย์เราอย่างไรบ้าง ถ้าให้ทำเรื่องนัดจัดกิจกรรม หรือดูแลพนักงานก็น่าไป แต่ถ้าให้ไปทำเรื่องที่ไม่อยากทำ ไปแก้กฎระเบียบต่างๆ ก็ไม่อยากจะไป” เป็นต้น

3) ประเทศที่จะย้ายไปทำงาน

ในปัจจัยเรื่องประเทศที่ต้องย้ายไปทำงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ โดยสิ่งที่ผู้ร่วมวิจัยคำนึงถึง 19 คน จาก 36 คน โดยมีการคาดหวังและกล่าวถึงว่ามีการพิจารณาว่าเป็นประเทศที่อยากไปหรือไม่ สภาพและลักษณะทั่วไปของประเทศ ความเจริญ ความปลอดภัย ค่าครองชีพ หรือภาษาถิ่น เป็นต้น เช่น คุณแนวแน่ (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ถ้าไปต่างประเทศก็ต้องมาคุยกันก่อน ก็ขอเลือกที่ประเทศที่บริษัทจะให้ไปทำ แต่ว่าประเทศนั้นมีความปลอดภัยไหม เช่น เรื่องการเมือง การประท้วง หรือมีขโมยอะไรจี้มากน้อยแค่ไหน แล้วก็ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ ใหม มีความสะดวกสบาย คุณเป็นเมืองใหม่ ลำบากมากน้อยแค่ไหน สุดท้ายคือค่าครองชีพ ถ้าค่าครองชีพแพงก็อาจจะเหลือเงินเก็บได้น้อย ถ้าค่าครองชีพถูก อย่างน้อยๆ ไปแล้วก็จะได้มีเงินเก็บกลับมา” สอดคล้องกับคุณไบบ์เฟิร์น (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) ที่ได้ให้ความคิดเห็นว่า “ปัจจัยที่อยากไป คือ ประเทศที่จะให้ไปประจำเป็นอันดับแรก และมีความสำคัญมากที่สุดเลย เพราะถ้าเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วอย่าง เช่น สิงคโปร์ ก็จะอยากไปมาก จะยอมไปเลย แต่ถ้าเป็นประเทศที่ฟังคุณแล้วลำบาก หรือประเทศที่แค่ให้ไปเที่ยวก็ไม่อยากไปแล้ว เช่น กัมพูชา ก็จะไม่ยอมไป” โดยผู้เข้าร่วมวิจัยร้อยละ 58 ของพนักงานระดับบริหาร ไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนี้

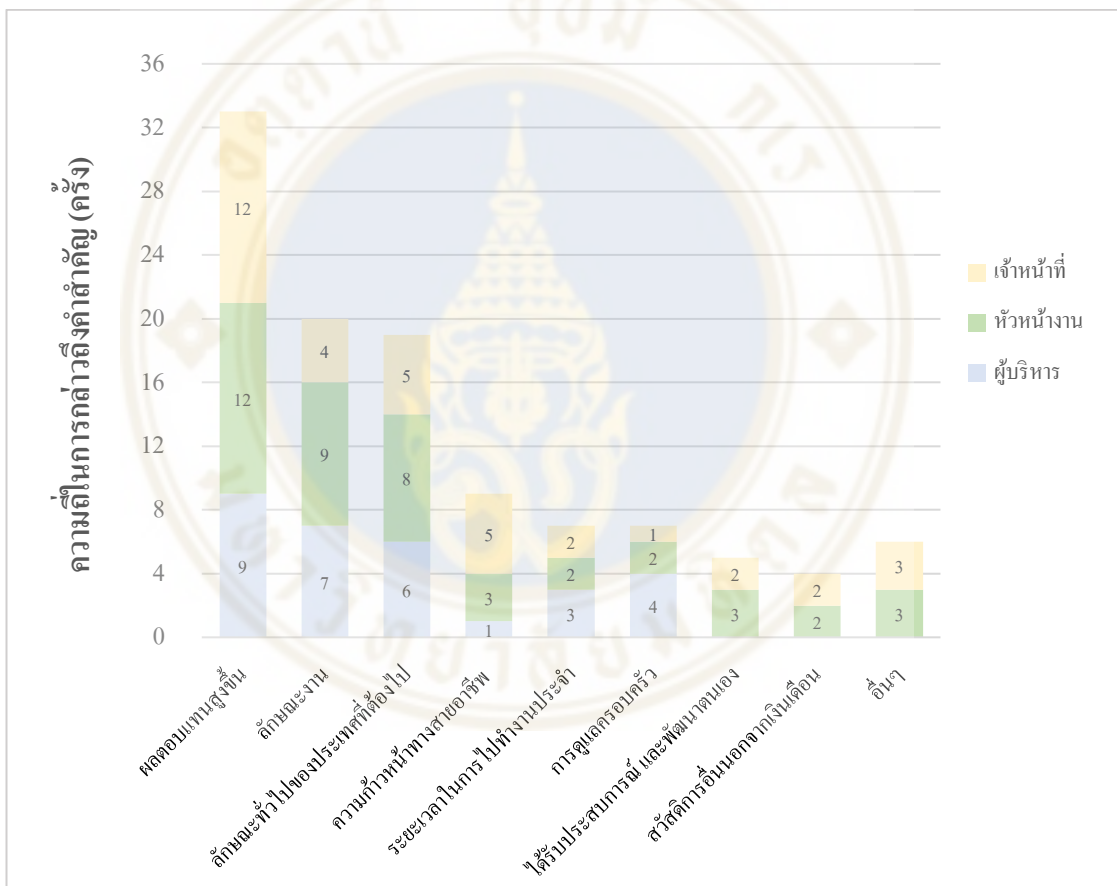
4) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เรื่องของความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ทั้งประเด็นในเรื่องของความชัดเจน และเวลาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนในการตัดสินใจของผู้เข้าร่วมวิจัยด้วย เช่น คุณคชสาร (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) กล่าวว่า “เรื่องสำคัญที่สุดเลยก็คือเรื่องความชัดเจนของ *career path* และผลตอบแทน ไปแล้วจะได้ *Promote* เลื่อนตำแหน่งไหม ถ้าไปแล้วมีความก้าวหน้า ได้เลื่อนตำแหน่งเลย หรือต้องรอกลับมาก่อนถึงจะเลื่อนตำแหน่งให้ อันนี้ต้องบอกให้รู้ก่อนที่จะตกลงไป และตอนไปอยู่ที่ต่างประเทศ บริษัทจะให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เรื่องอะไรบ้าง ต้องระบุให้ชัดเจนก่อนที่จะเซ็นสัญญาว่าจะไป”

5) ระยะเวลาในการไปทำงาน

ระยะเวลาในการไปทำงานประจำก็เป็นสิ่งที่ผู้เข้าร่วมวิจัยเพศหญิงให้ความสำคัญ โดยระบุว่าช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 1 – 2 ปี เช่น คุณวันทนา (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) ได้ให้ความคิดเห็นว่า “สำหรับพีก็มียหลายปัจจัยนะ เช่น เรื่องระยะเวลาที่จะให้ไปอยู่ เพราะถ้าให้ไปไม่นานสัก 6 เดือน หรืออย่างมากก็ 1 ปี ก็อาจจะไปได้ แต่ถ้าจะให้อยู่นานกว่านั้นก็ไปไม่ได้หรอก เพราะลูกที่ยังเล็ก แฟนพีก็ไม่มีเวลา ที่เป็นแม่ก็ต้องเป็นคนดูแลลูกเป็นหลัก และก๊งานที่จะให้ไปทำต้องมีความสำคัญมากๆ ไปแล้วต้องได้อะไรถึงจะไป และสุดท้ายต้องรู้ว่า *benefit* ที่ได้เพิ่มเติมเป็นยังไงบ้าง” สอดคล้องกับคุณแอนนา (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) ที่กล่าวว่า “ถ้าจะไปที่ก็จะ

ตัดสินใจจากลักษณะงานที่จะต้องทำว่าเป็นงานลักษณะไหน เราเคยทำไหม อย่างงาน *audit* งาน *budget* หรือพวก *console report* ก็ถ้าจะไหวนะ แต่ถ้าให้ไปทำพวก *cash control* หรือ *finance* ก็น่าจะเหนื่อย เพราะต้องไปศึกษากฎหมาย กฎระเบียบที่นู่นเยอะ ก็คงไม่อยากจะไปเท่าไร ส่วนอีกเรื่องก็ผลตอบแทน เปรียบเทียบกับงานนั้นแหละว่าน่าไปไหม และก็เรื่องระยะเวลาที่ต้องไปอยู่ประจำถ้าไปไม่นานสัก 2 ปีก็โอเค แต่ถ้านานกว่านั้นก็คงไม่อยากจะไป รู้สึกว่านานเกินไป และเรื่องสุดท้ายก็ประเทศที่ต้องไปอยู่ประจำ ต้องไม่ลำบากมากนัก แต่ก็ดูรวมๆ นะว่าจะดีกว่าอยู่ไทยมากไหม ถ้ามากก็ไป” ซึ่งภาพ 4.6 แสดงปัจจัยที่ผู้วิจัยกล่าวถึงเมื่อต้องตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน



ภาพที่ 4.6 ความถี่ของค่าสำคัญที่เป็นปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชน

หมายเหตุ ในการตอบคำถามพนักงาน 1 คน สามารถกล่าวค่าสำคัญได้มากกว่า 1 ค่า

4.5.2 ปัจจัยด้านการคล้อยตามบุคคลใกล้ชิด

จากทฤษฎีที่ใช้อ้างอิงความเชื่อหัวข้อที่ 2 ที่ส่งผลกระทบต่อเจตนาในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน คือความเชื่อจากการคล้อยตามบุคคลใกล้ชิด ผู้วิจัยพบว่าผู้เข้าร่วมวิจัยมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อนั้นของบุคคลใกล้ชิดเขาเห็นว่ามีความสำคัญ ซึ่งจากการเก็บข้อมูลพบว่าในเรื่องพฤติกรรมการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนนั้น ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ให้ข้อมูลว่าบุคคลใกล้ชิดที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อของเขาในเรื่องของการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ซึ่งหัวข้อสำคัญจากปัจจัยการคล้อยตามเพื่อนร่วมงานและครอบครัวที่ผู้เข้าร่วมวิจัยนำมาพิจารณาและคล้อยตามสามารถสรุปเป็นประเด็นหลักได้ ดังนี้

4.5.2.1 ปัจจัยการคล้อยตามเพื่อนร่วมงาน

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของพนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการคล้อยตามเกิดมาจากประสบการณ์การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เคยไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน การสังเกต การรับรู้ และการรับฟังมาโดยตรงจากเพื่อนร่วมงานต่อการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน พบว่าผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีการคล้อยตามความคิดเห็นทั้งด้านบวก และด้านลบ ดังนี้

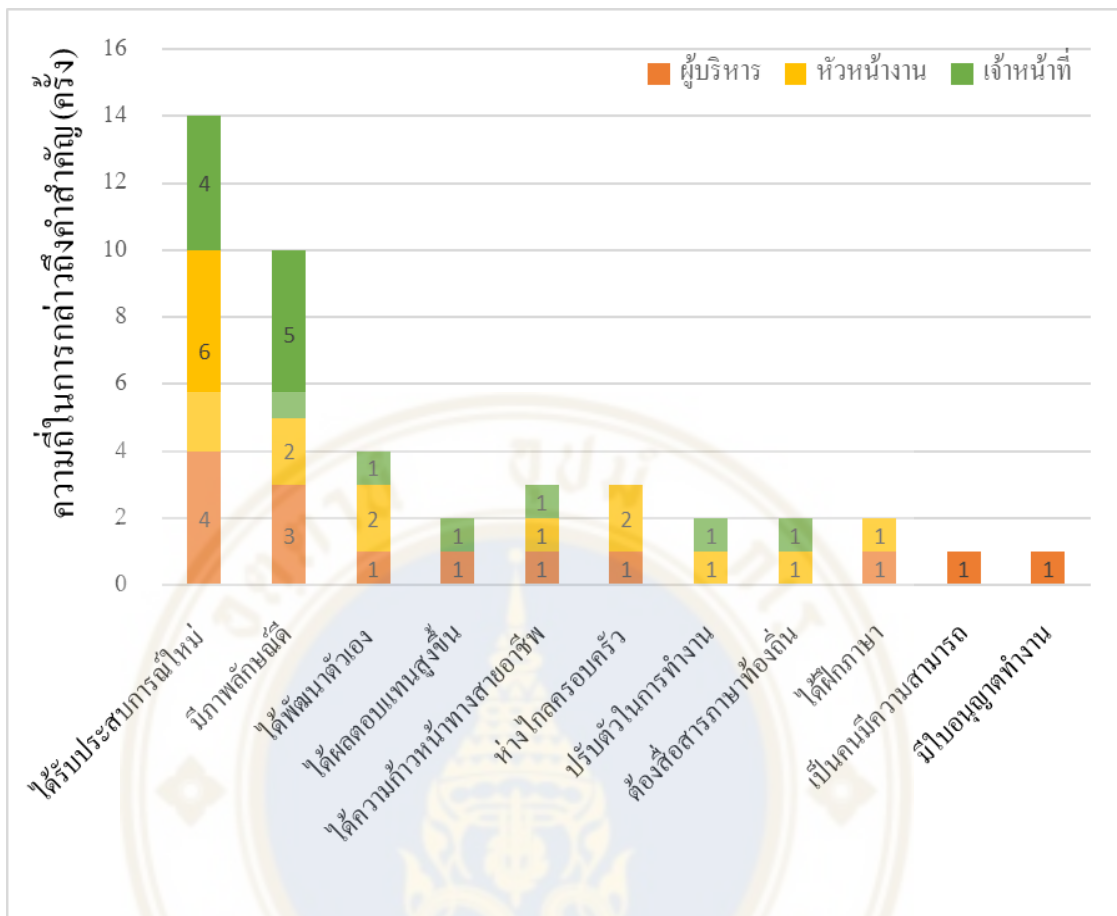
1) การคล้อยตามความคิดเห็นด้านบวก

ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ให้ความคิดเห็นว่าจากประสบการณ์ที่ได้เห็นเพื่อนร่วมงานไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน และได้รับรู้ รับฟังมาโดยตรงจากเพื่อนพนักงานที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนว่า การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นการได้รับประโยชน์คือเป็นโอกาสที่ดีจากทางบริษัทในการทำงานต่างวัฒนธรรม ต่างมุมมอง ทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ ได้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง ได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น และมีภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งบางคนก็จะมีความก้าวหน้าทางสายอาชีพมากขึ้นด้วย เช่น **คุณนุชจรี** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ได้กล่าวว่า “เท่าที่เห็นก็คิดว่าเป็นโอกาสที่จะได้ลองทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้ประสบการณ์ในชีวิตบางคนกลับมา ก็บอกว่าสนุก บางคนก็บอกว่าลำบาก ก็มีเรื่องมาเล่าอยู่เรื่อยๆ คูบินกลับ ไทยกันบ่อยๆ” เช่นเดียวกับ **คุณสมบุรณ์** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) ที่ได้เห็นเพื่อนร่วมทีมไปทำงานที่ประเทศเวียดนามได้เล่าว่า “ที่ผ่านมามีเพื่อนที่ไปน่าจะได้รับประสบการณ์ทำงานใหม่ๆ น่าจะมีวิธีคิดหรือมุมมองที่กว้างกว่าเดิมเพราะรู้จักเพื่อนที่ทำงาน IT เหมือนกัน ได้มีโอกาสไปที่เวียดนามช่วงที่ขึ้นระบบใหม่หลังจากซื้อบริษัทใหม่มาได้ ได้โอกาสทำตั้งแต่งานวิเคราะห์ระบบ งานทดสอบ และงานขึ้นระบบใหม่ และช่วยจัดการปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นงานที่ scope ใหญ่ หาไม่ค่อยได้ที่เมืองไทย เพราะที่ไทยงานค่อนข้างนิ่ง และคงที่ นอกจากนี้เขายังได้เข้าใจ culture ของคนในต่างประเทศ น่าจะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพวกเขา” สอดคล้องกับที่ **คุณวรุณ** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ได้ให้ความคิดเห็น

ว่า “คิดว่าคนที่เคยทำงานต่างประเทศยิ่งถ้าได้มีโอกาสไปทำงาน 3-4 ปีขึ้นไปเขาจะมีความเคยชินกับการทำงานที่ต้องบริหารความแตกต่าง มีลูกน้องชาวต่างชาติ ถูกฝึกให้ไปอยู่อิสระจากประเทศไทย ได้ลองผิดลองถูกด้วยตัวเอง ก็จะทำให้เป็นคนที่มีความคิดกว้างไกลขึ้น มองเห็นภาพรวม เปิดกว้างและยอมรับในความแตกต่างมากขึ้น” เช่นเดียวกับที่คุณบุญมี (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ตอบว่า “คนที่ไปทำงานที่ต่างประเทศ น่าจะได้ฝึกความเป็นผู้นำ เพราะต้องจัดการทุกอย่างเอง เหมือนไปเป็น เบอร์ 1 ที่นั่น คุมหมด และมีโอกาสที่ได้ใช้ภาษาที่ 2 และภาษาที่ 3 ทำให้ภาษาอังกฤษเก่งขึ้นมาก อีกอย่างก็มีโอกาสไปทำสิ่งใหม่ๆและมีรายได้อีกเพิ่มขึ้น” เป็นต้น

2) การคล้อยตามความคิดเห็นด้านลบ

ในขณะที่เดียวกันผู้เข้าร่วมวิจัยก็มีการคล้อยตามความคิดเห็นด้านลบจากประสบการณ์ที่ได้เห็นเพื่อนร่วมงานไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้รับรู้และได้รับฟังมาโดยตรงจากเพื่อนร่วมงานทราบว่าเพื่อนร่วมงานจะต้องมีการตัดสินใจยอมแลกเปลี่ยนข้อเสียบางเรื่องกับข้อดีที่จะได้รับจากการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยก็คิดว่าเป็นข้อเสียด้วยเช่นกันกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การที่ต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว ต้องมีความยากลำบากในการปรับตัวทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต ต้องเรียนรู้และสื่อสารภาษาท้องถิ่นด้วย เช่น คุณเพลินจิต (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) แสดงความคิดเห็นว่า “มองว่าเพื่อนพนักงานที่เคยไปทำงานหรือกำลังทำงานในสำนักงานที่ต่างประเทศมีโอกาสได้เจอกับการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานในไทย จึงมิได้พัฒนาทักษะการทำงาน มุมมอง ฝึกการแก้ปัญหาที่มีข้อจำกัดใหม่ๆ แต่ก็อาจต้องแลกกับข้อเสียบางอย่าง เช่น อยู่ไกลบ้าน ห่างไกลครอบครัว เป็นต้น” สอดคล้องกับคุณใบเฟิร์น (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) ที่เล่าว่า “รู้สึกเฉยๆ เพราะเคยมีเพื่อนไปทำงานต่างประเทศ เห็นบ่นทุกวันว่าอยากกลับ เห็นบอกว่าไม่แฮปปี้ เพราะต้องห่างบ้าน ต้องไปอยู่คนเดียว ตอนแรกๆก็ดูมีความสุข พอเข้าปีหลังๆ สักปีที่ 2 – ปีที่ 3 ก็เริ่มหมดความตื่นเต้น บอกว่าอยู่บ้านเกิดก็สบายใจกว่าอยู่ดี” เป็นต้น โดยความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับการคล้อยตามจากการที่เพื่อนร่วมงานไปทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน แสดงดังภาพ 4.7



ภาพที่ 4.7 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับการคล้อยตามจากการที่เพื่อนร่วมงานไปทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

หมายเหตุ ในการตอบคำถามพนักงาน 1 คน สามารถกล่าวคำสำคัญได้มากกว่า 1 คำ

4.5.2.2 ปัจจัยการคล้อยตามบุคคลในครอบครัว

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของพนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของครอบครัว พบว่าผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่เคยได้พูดคุยกับพ่อแม่ หรือคู่สมรสของตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนทั้งในลักษณะของการไปทำงานในระยะสั้น (ไม่เกิน 1 ปี) และระยะกลาง (ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป) เนื่องจากหัวหน้างาน หรือฝ่ายบุคคลมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยมีการคล้อยตามบุคคลในครอบครัวด้านบวก และด้านลบ ต่อความตั้งใจในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ดังนี้

1) การคล้อยตามความคิดเห็นด้านบวก

ผู้วิจัยพบว่าครอบครัวของผู้เข้าร่วมวิจัยบางกลุ่มสนับสนุนให้พนักงานไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพราะต้องการสนับสนุนโอกาสในความก้าวหน้าทางสายอาชีพของตัวพนักงาน เช่น **คุณวรุฒ** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ได้กล่าวว่า “คิดว่าครอบครัวและลูก น่าจะสนับสนุน แฟนที่ก็ไม่ได้ทำงานอะไรเยอะมาก อาจจะให้ลาออกไปด้วยกัน และลูกก็ยังคงยังชนอยู่ที่คงอยากไปอยู่ต่างประเทศด้วย” เป็นต้น โดยกลุ่มเป้าหมายบางส่วนมั่นใจว่าบุคคลในครอบครัวจะสนับสนุนจากการที่การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะได้รับการดูแลจากทางบริษัท ทั้งผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงความก้าวหน้าทางสายอาชีพ จึงคิดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครอบครัวของพนักงานและตัวพนักงานมีความคิดเห็นคล้อยตามกัน เช่น **คุณเพลินจิต** (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) แสดงความคิดเห็นว่า “มองว่าคนในครอบครัวและคนใกล้ชิดพร้อมสนับสนุน หากจำเป็นต้องไปทำงานประจำในต่างประเทศเพื่อแลกกับความก้าวหน้าในอาชีพ และจะต้องมีสวัสดิการที่ดีมารองรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว” สอดคล้องกับ**คุณบุญมี** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ที่เล่าว่า “น่าจะลำบากใจเพราะรู้ว่าถ้าไปก็คงไปเติบโต ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แต่ก็ไม่อยากให้ห่างบ้าน อยากให้อยู่ด้วยกัน” เป็นต้น

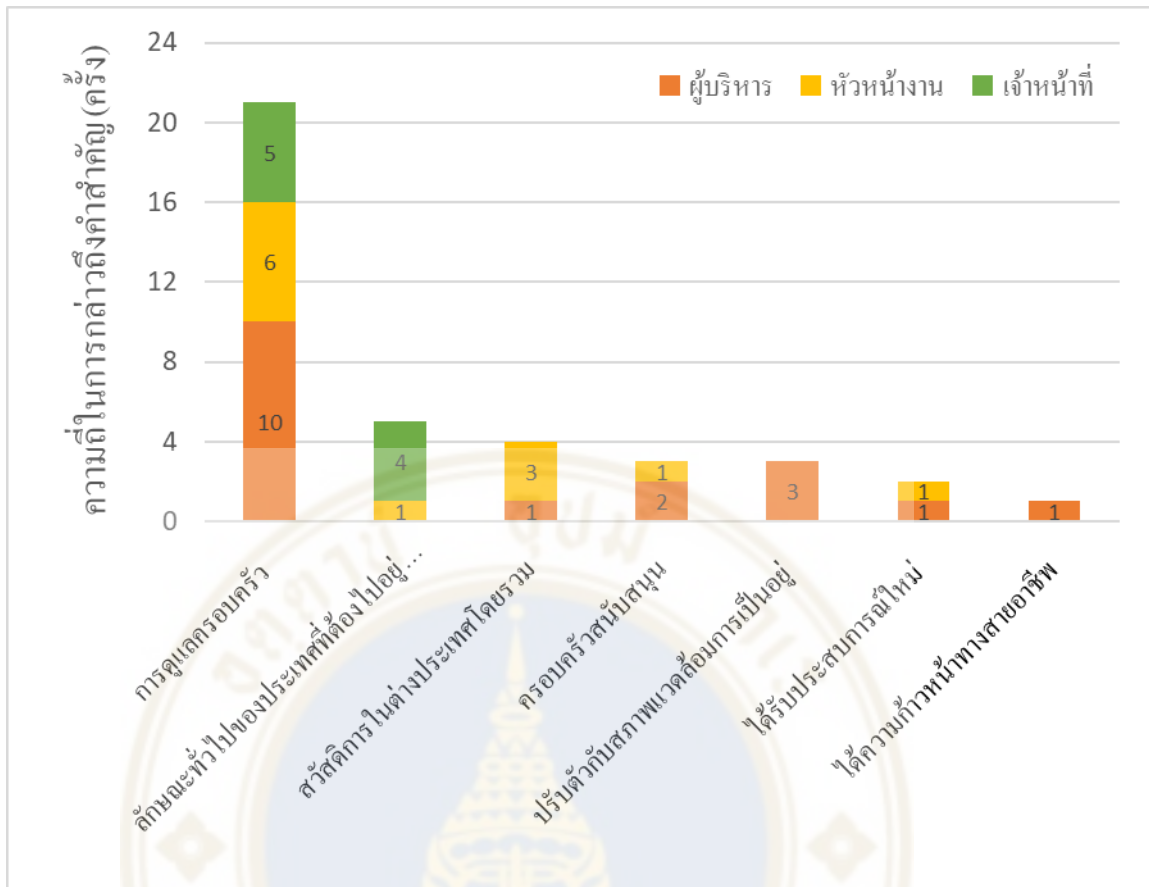
2) การคล้อยตามความคิดเห็นด้านลบ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่ากลุ่มเป้าหมายจากทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่าครอบครัวของตนเองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านลบต่อการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน จึงทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยคล้อยตามบุคคลในครอบครัวว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะส่งผลด้านลบ ทำให้ไม่มีความตั้งใจที่จะไปทำงาน โดยมีสาเหตุหลักคือ การดูแลครอบครัว ทั้งการดูแลพ่อแม่ คู่สมรส และบุตร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ 1 พนักงานระดับผู้บริหารเป็นกลุ่มที่มีการกล่าวถึงการดูแลครอบครัวสูงที่สุดจำนวน 10 ครั้ง เช่น **คุณอิมเอม** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) ระดับผู้บริหารกล่าวว่า “ครอบครัวที่ไม่เห็นด้วย ไม่ยอมให้ไปแน่นอน เคยคุยกันแล้ว แฟนบอกว่าถ้าไปแล้วใครจะดูแลบ้าน ดูแลลูก ขนาดย้ายไปต่างจังหวัดยังไม่ได้เลย” เช่นเดียวกับ**คุณนิ่มนวล** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) ระดับผู้บริหารที่เล่าว่า “ทั้งพ่อแม่ และภรรยาไม่สนับสนุนอย่างแน่นอนเพราะลูกยังเล็กต้องการให้ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ต้องคอยไปรับไปส่งลูกไปโรงเรียน เพราะภรรยาที่ทำงานเลิกดึก อีกอย่างวันหยุดชอบพาลูกไปเที่ยว เพราะเด็กๆ ชอบ” และ**คุณสมบุญ** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) ระดับผู้บริหารบอกว่า “ครอบครัวไม่ยอมให้ไปเพราะ ไม่มีคนดูแลที่บ้านเป็นผู้ชายคนเดียว แฟนจะรู้สึกไม่ปลอดภัย” รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่ 2 พนักงานระดับผู้จัดการ จำนวน 6 ครั้ง เช่น **คุณอ้อด** (ระดับผู้จัดการ, บริษัท B) ผู้จัดการแผนกบุคคลสาขาได้เล่าว่า “ทางบ้านไม่สนับสนุนเพราะตนเองมีโรคประจำตัว และแม่อายุมากแล้ว อยากให้ใช้เวลาด้วยกันใน

ครอบครัว และมีภาระหน้าที่ในการเป็นหัวหน้าครอบครัวในการดูแลช่วยเหลือแม่และน้อง” และกลุ่มที่ 3 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 ครั้ง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 พนักงานระดับผู้จัดการ และกลุ่มตัวอย่างที่ 3 ระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นว่านอกจากเรื่องการดูแลครอบครัวแล้ว ทางครอบครัวยังมีความเป็นห่วงเพิ่มมากขึ้น และความเป็นห่วงในเรื่องความปลอดภัยที่จะต้องไปทำงานประจำที่ประเทศอื่นที่อาจจะมีลักษณะแตกต่างจากประเทศไทย โดยทางครอบครัวจะคิดว่าจะมีผลเสีย และเกิดความวิตกกังวลในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านความปลอดภัย ด้านความสะดวกสบาย ความเจริญ เป็นต้น โดยมีความถี่ในการกล่าวถึงจำนวน 4 ครั้ง เช่น คุณจ๊ะจ๋า (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) ผู้จัดการแผนกบุคคลได้แสดงความคิดเห็นว่า “พ่อแม่ไม่เห็นด้วย ไม่น่าจะให้ไป ปกติพ่อแม่หวง โทรมาก กลับบ้านทุกวัน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลอะไรก็จะไม่ยอมปล่อยให้ไปอยู่ดี” และคุณลูกเจี๊ยบ (ระดับผู้จัดการ, บริษัท C) ผู้จัดการแผนกการตลาด “ครอบครัวผมมีลูกสองคน น้องชายพ่อแม่มีแฟนคงไม่ เป็นห่วงเท่าไร แต่ถ้าเป็นผมพ่อแม่จะเป็นห่วงมาก คงกลัวผมไม่กลับมา เพราะทุกวันนี้ผมก็แทบไม่ได้กลับไปเจอพ่อแม่ที่บ้านต่างจังหวัด ไกลไม่กลัวเพราะโทรได้ กลัวไม่กลับมามากกว่า” ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่ก็มีความคิดเห็นคล้ายตามบุคคลในครอบครัวถึงผลเสียจากการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในปัจจุบันนี้ด้วย

นอกจากนี้ถ้าเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ชายที่มีครอบครัวแล้วและเคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว ก็มีแนวโน้มที่ครอบครัวจะไม่สนับสนุนให้ไปอีกครั้ง เช่น คุณจันทเทพ (ระดับผู้จัดการ, บริษัท C) ได้เล่าว่า “ครอบครัวสำหรับผมเป็นเรื่องที่ค่อนข้าง Sensitive เนื่องจากผมเคยไปประจำที่ต่างประเทศมาก่อน ทำให้ครอบครัวฟังผม เห็นต่างกับภรรยาที่แต่งงานกันมา โดยครอบครัวฟังผม โอเคที่ให้ไปทำงานต่างประเทศเพราะถือเป็นความก้าวหน้าในอายุนานนี้ แต่ภรรยาและครอบครัวฟังภรรยา ไม่โอเค เพราะตั้งแต่แต่งงานกันก็ไปอยู่ต่างประเทศตลอด และภรรยาอยากจะมีบุตร” แต่สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้หญิงที่มีสถานภาพโสดและเคยมีประสบการณ์ต่างประเทศทั้งการเรียนและการทำงานพบว่าครอบครัวมีแนวโน้มสนับสนุนให้ไปปฏิบัติงานที่ต่างประเทศ เช่น คุณนุชจรี (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “พ่อแม่สนับสนุนเรื่องการไปใช้ชีวิตต่างประเทศ ตั้งแต่ตอนเรียน ป.โท ที่อังกฤษ และตอนทำงานอยู่ที่เก่าก็บินตลอดนะ ขนาดบินไปดูเหมือนถ่านหินที่จีน หรืออินโดนีเซีย พ่อแม่ก็ไม่ได้ว่าอะไร พ่อแม่ก็คิดว่ามันเป็นโอกาสที่จะได้ประสบการณ์ใหม่ อีกอย่างในอาเซียนก็ไม่น่ากลัวเพราะมีสภาพแวดล้อมและการอยู่อาศัยไม่ต่างจากไทยมาก และเราก็ดูไม่มีปัญหาในการปรับตัว สามารถเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้านได้ง่าย” เป็นต้น ดังแสดงข้อมูลในภาพที่ 4.8



ภาพที่ 4.8 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับการคัดลอกตามความคิดเห็นจากบุคคลในครอบครัวต่อการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

หมายเหตุ ในการตอบคำถามพนักงาน 1 คน สามารถกล่าวคำสำคัญได้มากกว่า 1 คำ

4.5.3 ปัจจัยด้านความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ปัจจัยด้านความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม เป็นการรับรู้ของพนักงานว่าสภาพแวดล้อมต่างๆ ส่งผลเอื้อ หรือสนับสนุนต่อการได้ผลลัพธ์ในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมากน้อยเพียงใด มีสิ่งใดที่สนับสนุน และมีปัญหา อุปสรรคใดบ้าง หากพนักงานมีความมั่นใจและเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมพฤติกรรมที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ กล่าวคือสามารถปรับตัวในการใช้ชีวิตประจำวัน การทำงาน การบริหารจัดการกิจกรรมส่วนตัวต่างๆ สามารถสร้างผลงานตามที่บริษัทคาดหวังได้ และเชื่อว่าตนเองสามารถได้ประโยชน์ตามที่ตั้งใจไว้ สมความคาดหวัง ทั้งในเรื่องของการได้ประสบการณ์ทำงาน การพัฒนาตนเอง ผลตอบแทน และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ เขาก็มีแนวโน้มที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าความมั่นใจในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน มีปัจจัยต่างๆ

ที่พนักงานได้นำมาพิจารณาในความเชื่อนี้ มีทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะได้รับมอบหมาย และเรื่องส่วนบุคคล ซึ่งอุปสรรคและความกดดันที่อาจจะเกิดขึ้นในแต่ละปีจั้นั้น พนักงานเชื่อว่าตนเองจะสามารถควบคุมได้หากมีการสนับสนุนและเกื้อหนุนจากทางบริษัทในปีจั้นต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของสวัสดิการและการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างสนับสนุน เสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถในการควบคุมผลลัพธ์จากการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนได้

4.5.3.1 ปัจจัยที่ทำให้ผู้ร่วมวิจัยเชื่อมั่นในความสามารถในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของตนเอง

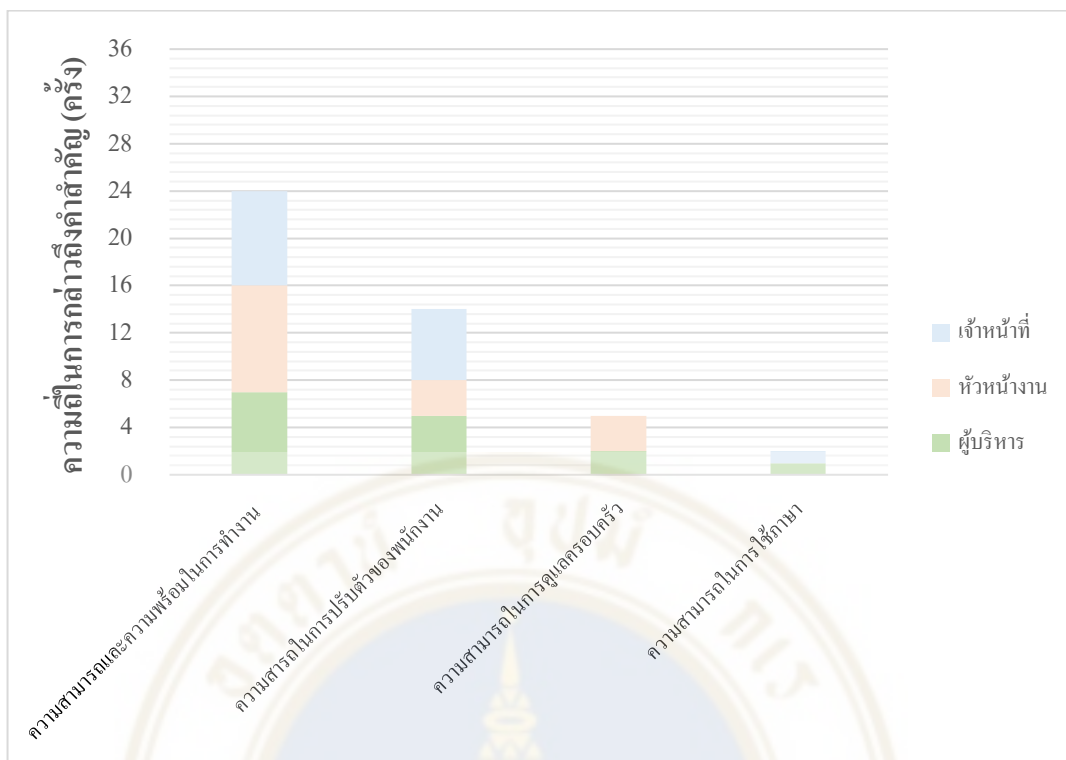
ผลการศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมวิจัยมีทั้งบุคคลที่มีความมั่นใจและไม่มีความมั่นใจ เนื่องจากผู้เข้าร่วมวิจัยมีทักษะความสามารถและความพร้อมที่แตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ทักษะความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมความเป็นอยู่ ความสามารถในการดูแลครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทย และทักษะการใช้ภาษา

โดยผลจากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ความสามารถที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายของตนเอง ดังจะเห็นได้จากคุณเพลินจิต (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) กล่าวว่า “มีความมั่นใจหากต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพราะคิดว่าตัวเองมีความรู้ มีทักษะและมีประสบการณ์ที่ผ่านมาเพียงพอ จึงเชื่อว่ามีศักยภาพที่จะทำงานในต่างแดนได้” และผู้เข้าร่วมวิจัยจะมีความมั่นใจน้อยลงจนถึงไม่มั่นใจเลยหากผู้ร่วมวิจัยพิจารณาว่างานที่จะได้รับมอบหมายในต่างประเทศมีความแตกต่างจากหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน หรือไม่เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ได้อย่างชัดเจน เช่น คุณยศ (ระดับผู้จัดการ, บริษัท B) ผู้จัดการแผนกบุคคลสาขา กล่าวว่า “ถ้าได้ไปทำงานที่ลักษณะคล้ายกับงานเดิมก็มีความมั่นใจปานกลาง แต่ก็ต้องทราบถึง Scope งานที่ชัดเจนว่า บริษัทจะให้เราต้องเข้าไปดูแลและแก้ไขปัญหาเรื่องอะไร และจะมีทีมงานที่กรุงเทพฯ จะ support ในเรื่องไหนบ้าง” และหากเป็นสายงานที่มีบริบทในการทำงานมาเกี่ยวข้องสูง เช่น กลุ่มงานขาย กลุ่มงานบริการลูกค้า เป็นต้น จะทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยไม่มีความมั่นใจ เช่น คุณไบเฟิร์น (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) ผู้จัดการแผนกขายได้แสดงความคิดเห็นว่า “ไม่มีความมั่นใจเลย รู้สึกเป็นเรื่องห่างไกลตัวเรามาก ตอนนีทำงานเป็น Key Account ดูแล Tesco ทำให้สายงานที่ทำ ห่วงไกลกับการไปทำงานต่างประเทศมากและในทีมงาน ไม่ได้มีการเตรียมแผน หรือ develop พนักงานไว้สำหรับการไปทำงานที่ต่างประเทศเลย” สอดคล้องกับที่คุณจินตรา (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) ผู้จัดการแผนกพัฒนาองค์กรได้ให้ความคิดเห็นที่ “โดยส่วนตัวไม่มั่นใจเลย เพราะลักษณะงานที่เราถนัดเราไม่เห็นภาพเรายังไม่คิดว่า จะสามารถไปปฏิบัติงานที่ต่างประเทศได้ เพราะทำงานด้าน OD ด้าน Change ซึ่งเป็นเรื่องที่ใหญ่และซับซ้อนมากต้องประสานงานและอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจากหลายๆ ภาคส่วน เพราะนอกจาก Change

organization แล้ว ต้อง Change behavior ด้วย พอเป็นแบบนี้โดยทำให้ยัง ไม่มีความมั่นใจที่จะไปทำงานในด้านนี้ เพราะเรายังไม่มีข้อมูลและความเข้าใจด้าน Culture ของประเทศอื่นในอาเซียนเลย” เป็นต้น

ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่คือ อันดับรองลงมาที่ผู้ร่วมวิจัยกล่าวถึง เช่น “มั่นใจในเรื่องของการปรับตัว การเรียนรู้งาน การพัฒนาตัวเอง เพราะเราพร้อมเรียนรู้งานใหม่ๆ ตลอดเวลา คิดเสมอว่าถ้าคนอื่นสามารถทำได้ เราก็ต้องทำได้” กล่าวโดย คุณเตือนจิต (ระดับปฏิบัติการ, บริษัท A) หรือ “มีความมั่นใจว่าที่เองสามารถทำงานที่ต่างประเทศได้ในหลายประเทศโดยเฉพาะฝั่งอินโดจีน เพราะมีวัฒนธรรมใกล้เคียงกันกับที่ประเทศไทย เคยไปเที่ยวเวียดนาม ที่โฮจิมินห์มากี่รู้สึกว่ไปอยู่พอไหว ไม่ได้ลำบากอะไรมากนัก บางเรื่องดูสะดวกสบายกว่าประเทศไทยอีก เช่น การเรียกรถ taxi หรือว่าตัวเมืองเขาดูมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยกว่ากรุงเทพอีก ส่วนเรื่องงานถ้าเป็นงานเดิมก็ไม่คิดอะไร เพราะรู้ขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างดีแล้ว” กล่าวโดยคุณอ้อด (ระดับผู้จัดการ, บริษัท B) เป็นต้น

อันดับสามคือ ความมั่นใจที่เกิดจากความสามารถของการดูแลครอบครัว เช่น คุณเพิ่มพูน (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) กล่าวว่า “มั่นใจมาก เพราะถ้าเป็นเรื่องงานก็คิดว่ามีประสบการณ์มากเพียงพอแล้ว ส่วนเรื่องครอบครัวก็ไม่มีภาระ ลูกโตหมดแล้ว ดูแลตัวเองได้” หรือ คุณจ๊ะจ๋า (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) กล่าวว่า “ไม่ได้ห่วงในเรื่องของการทำงาน การทำหน้าที่ แต่ไม่มั่นใจว่าครอบครัวจะเห็นด้วยหรือไม่ หรือจะยอมให้ไปไหม มากกว่า” หรือ คุณซัชชาติ (ระดับผู้จัดการ, บริษัท C) “มีความมั่นใจในงานที่จะไปทำนะ เพราะถ้าได้รับเลือกแสดงว่าหัวหน้าเห็นความสามารถที่เราทำตัวงานนั้นได้ แต่ก็ยังลังเล 50-50 ถ้ามีเรื่องครอบครัวที่ไม่สามารถจัดการได้” เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสามารถในการดูแลครอบครัวส่งผลต่อความมั่นใจทั้งในด้านบวก และด้านลบ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 4.9



ภาพที่ 4.9 ความถี่ของคำสำคัญของปัจจัยด้านความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
หมายเหตุ ในการตอบคำถามพนักงาน 1 คน สามารถกล่าวคำสำคัญได้มากกว่า 1 คำ

4.5.3.2 อุปสรรคและความกดดันของการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าในการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนผู้เข้าร่วมวิจัยเชื่อว่าจะมีอุปสรรคและความกดดันในหลายแง่มุมที่เกิดขึ้น และส่งผลต่อความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ผู้วิจัยได้จำกัดคำสำคัญลงมาดังภาพที่ 4.10 การปรับตัวในการทำงาน การปรับตัวในการใช้ชีวิตต่างแดน การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เป็นความยากลำบากที่ผู้เข้าร่วมวิจัยในทุกกลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงมากที่สุด โดยผู้เข้าร่วมวิจัยได้ให้ความเห็นว่าต้องการเวลาในการปรับตัวในเรื่องงาน จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้แนวคิด วิธีการทำงาน วัฒนธรรมต่างๆ ของทีมงานชาวต่างชาติ เช่น **คุณนิมมวล** (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) “สิ่งที่ยากน่าจะเป็นการทำงานกับผู้อื่นที่ นั้น เพราะที่ไม่เคยทำงานร่วมกับเขา เรื่องงานที่คิดว่าไม่มีปัญหา คงไม่ต่างกันมาก แต่กับวัฒนธรรม แนวคิด วิธีการทำงาน ประสบการณ์เดิมๆ ของคนแต่ละประเทศ ที่มีวัฒนธรรมต่างกัน พี่ก็คงต้องใช้เวลาไปกว่าจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับคนประเทศนั้นๆ ยังไง” รวมไปถึงการที่ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องหาวิธีการและปรับตัวเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากทีมงาน

และเพื่อนร่วมงานที่เป็นชาวต่างชาติ ซึ่งคุณจินตรา (ระดับผู้จัดการ, บริษัท A) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “เรื่องยากสำหรับเราคือทีมงาน เพราะเพื่อนเคยเจอเรื่องการไม่ยอมรับของคนที่นี่ ไม่ให้ความร่วมมือทำให้ทำงานได้ยากกดดัน เพราะอยู่ที่นี่เราไม่สามารถทำงานทุกอย่างได้ด้วยตัวเอง ต้องอาศัยผู้อื่น เนื่องจากเราพูดจา หรืออ่านภาษาท้องถิ่นไม่ได้ เราก็ไม่รู้ว่าจะไว้ใจใครได้บ้าง อาจจะถูกกลั่นแกล้ง” สอดคล้องกับที่คุณสมบูรณ์ (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) กล่าวว่า “ถ้าเป็นความยากคือ การทำงานเป็นทีมกับทีมงานท้องถิ่น ไม่รู้ว่าพวกเขาจะให้ความร่วมมือมากน้อยแค่ไหน เพราะเราต้องไปเป็นหัวหน้าเขา หรืออีกเรื่องก็ความ ไม่เข้าใจ culture ของพนักงานท้องถิ่น คงต้องใช้เวลาสักพักกว่าจะเข้าใจกัน” และนอกจากนี้ยังต้องปรับตัวในการใช้ชีวิตประจำวันต่างๆ เช่น เรื่องอาหารการกิน เรื่องการเดินทาง เป็นต้น โดยมีคุณเพิ่มพูน (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) กล่าวถึงในเรื่องนี้ว่า “เรื่องงานน่าจะไม่มีปัญหา ที่หนักใจหน่อยก็เรื่อง การปรับตัวในชีวิตประจำวัน เรื่องอาหารการกิน เพราะเป็นคนกินยาก และ ไม่ชอบทำอาหารกินเอง น่าจะต้องลำบากในการคิด และออกไปทานอาหารในแต่ละมื้อ” เป็นต้น

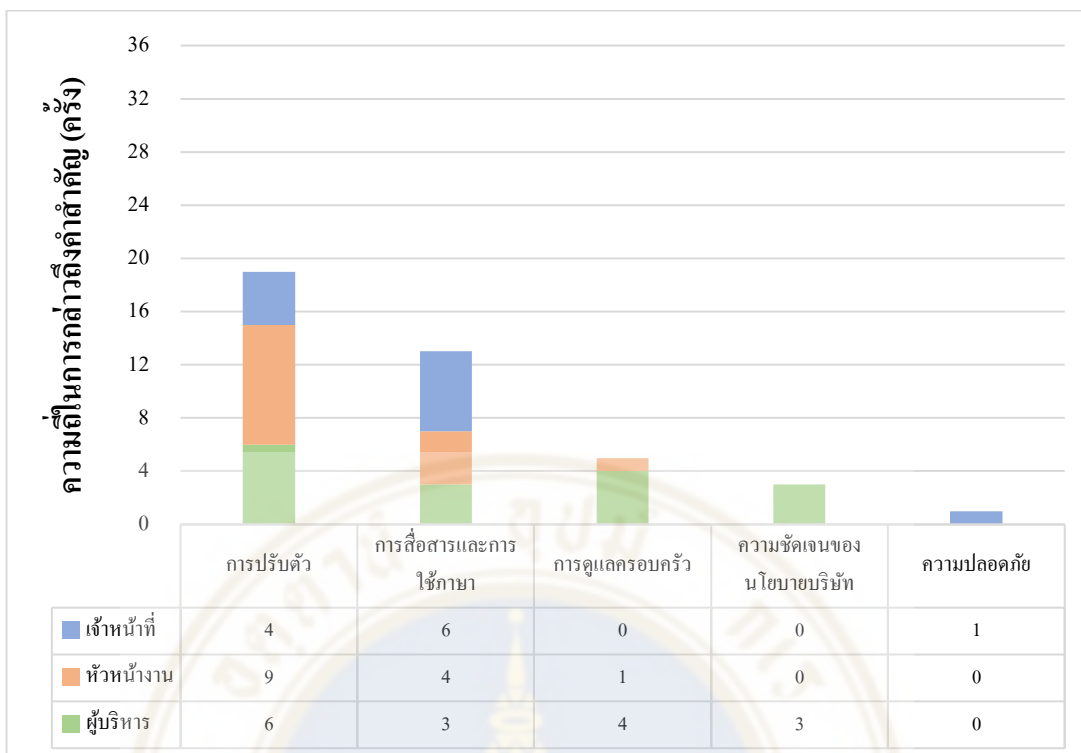
อุปสรรคและความกดดันที่ผู้เข้าร่วมวิจัยกล่าวถึงเป็นลำดับถัดมา คือการใช้ภาษาในการสื่อสาร เช่น คุณวรุฒ (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “สิ่งที่ยากที่สุดคือ การเข้าใจภาษาท้องถิ่น เพราะว่างาน HR จะต้องเข้าใจพนักงาน ดังนั้น การเข้าใจภาษาท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องจำเป็นในการเข้าถึงพนักงานได้ง่ายขึ้น และทำให้เขาเปิดใจยอมรับเราได้เร็วขึ้น คนที่นั่นจะมองว่าเราให้เกียรติ และใส่ใจเขา” และคุณแอนนา (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) กล่าวว่า “น่าจะเป็นเรื่องภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ที่ใช้ในการทำงานกับทีมงานคงต้องปรับตัวเยอะ กับเรื่องลักษณะงานที่ต้องไปทำ โดยส่วนตัวคิดว่า การที่บริษัทส่งพนักงานไปทำงานในต่างประเทศนั้นเขาต้องพิจารณาแล้วว่าเรามีความสามารถและเหมาะสม และมีความคาดหวังว่าเราจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ ดังนั้นเราจะรู้สึกกดดันค่อนข้างมาก และยิ่งถ้าเรามีอุปสรรคในการทำงาน เรา จะยิ่งเครียด และก็กังวลว่าหากทำงานไม่สำเร็จ ทำงานไม่ได้ เราจะสามารถขอกลับไปได้หรือไม่ และถ้าหากกลับไปแล้วเราจะโดนตำหนิ หรือโดนลงโทษอะไรไหม และก็จะสามารถกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมได้หรือไม่ หรือหากมีคนอื่นมาทำแทนตำแหน่งงานของเราไปแล้ว บริษัทจะช่วยยังไงได้บ้าง” เป็นต้น

นอกจากอุปสรรคและความกังวลใน 2 เรื่องดังกล่าวผู้เข้าร่วมวิจัยก็มักจะมี ความกังวลเรื่องของการดูแลครอบครัวด้วย เช่น คุณมาดาม (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) แสดงความคิดเห็นว่า “ยากที่สุดคงเป็นเรื่องครอบครัว จะทำยังไงให้ไม่มีปัญหา ต้องทำให้เข้าใจ ไม่ งั้นเราก็จะทำงานไม่ได้ ไม่มีสมาธิ นอกจากนั้นก็ น่าจะเป็นเรื่องของเพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้องในประเทศนั้นๆ ถ้าไปเจอคนที่ เค้าไม่เปิดใจ หรือทีมงานไม่ให้ความร่วมมือก็คงจะทำงานยาก”

สอดคล้องกับคุณแนวแน่ (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) ที่พูดในประเด็นนี้เช่นกันว่า “เป็นห่วงเรื่องครอบครัว เพราะครอบครัวต้องปรับตัวเยอะ ไม่รู้ว่า จะทำกัน ได้ไหม จะใช้เวลาปรับตัวกันนานไหม เพราะลูกยังเล็ก และตัวเองเป็นคนคิดถูกด้วย น่าจะลำบาก ส่วนอีกเรื่องที่น่าจะกอดคั่นนิดหน่อยคือ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับทีมงาน ไม่รู้ว่าที่นู่นจะเป็นยังไงบ้าง เจอกับอะไรเลยกังวล นิดหน่อย”

ผู้วิจัยยังพบอีกว่าผู้เข้าร่วมวิจัยกลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มเดียวที่มีความกังวลถึงเรื่องความชัดเจนของนโยบายบริษัท เช่น คุณชชสาร (ระดับผู้บริหาร, บริษัท A) ผู้บริหารฝ่ายการตลาด “ยากสุดก็เป็นเรื่องความไม่ชัดเจนของวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสาขาในต่างประเทศ และ career path ที่เห็นอยู่ก็ยังไม่ชัดเจนพอ” เป็นต้น

นอกเหนือจากอุปสรรคตัวหลักๆ ที่ผู้เข้าร่วมวิจัยได้กล่าวถึงแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่าในแต่ละสำนักงานสาขาที่อยู่ในประเทศอาเซียนนั้นก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคเฉพาะเช่นกัน เช่น อุปสรรคเรื่องของงบประมาณ อุปสรรคในด้านกฎหมาย เป็นต้น โดยคุณนุชจรี (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) ซึ่งเคยมีประสบการณ์ทำงานที่ประเทศกัมพูชาเป็นเวลามากกว่า 3 ปีได้กล่าวว่า “อยู่ที่ว่าไปประเทศไหน แต่ละประเทศก็มีความเครียด ความยากต่างกัน เช่น ถ้าไปประเทศที่บริษัทที่นั่นแย่ ยอดไม่ดี ธุรกิจไม่แข็ง งานก็จะยาก ไม่ค่อยลงตัว อาจติดขัดเรื่องงบประมาณ อาจจะทำให้เปลี่ยนแปลงอะไรยากไม่ได้ หรือเป็นประเทศที่มีความยุ่งยาก กฎหมายซับซ้อน เปลี่ยนแปลงก็ มีผลกับการกำหนดคน นโยบายหรือการปฏิบัติงาน ที่ต้องทำเรื่องเดิมๆ บ่อยๆ” ดังแสดงในภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับอุปสรรคและความกดดันของการควบคุมพฤติกรรมกรรมการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

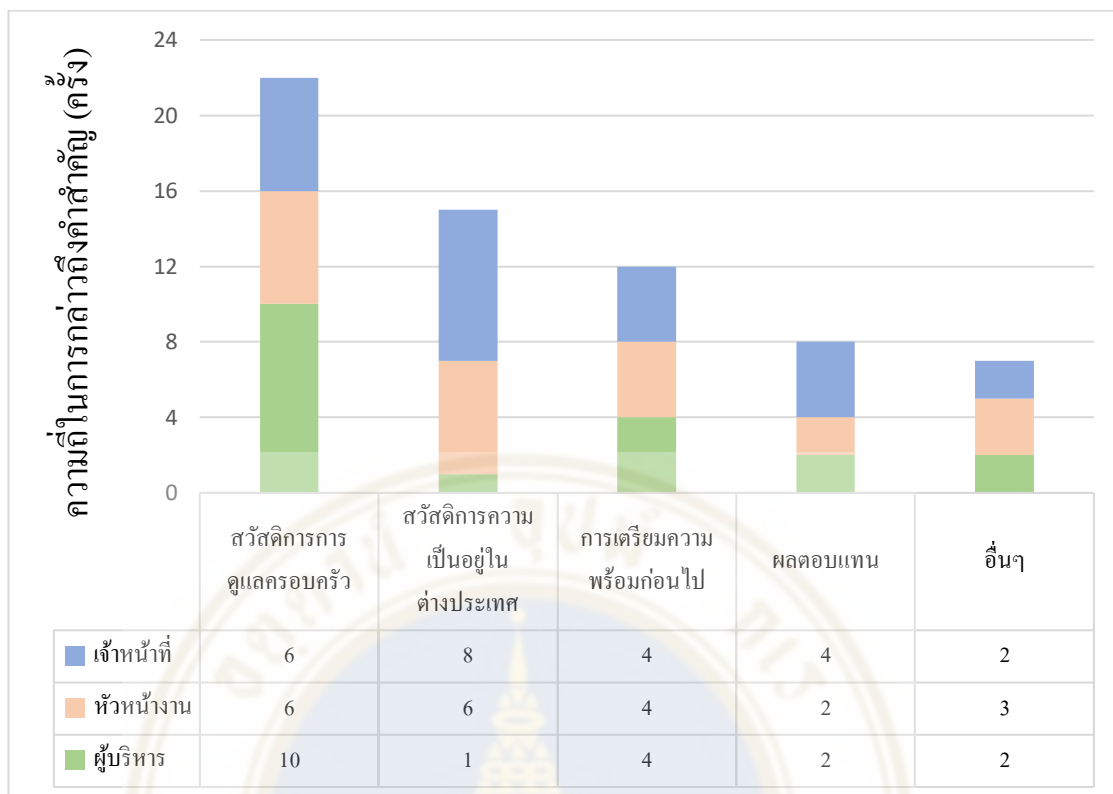
หมายเหตุ ในการตอบคำถามพนักงาน 1 คน สามารถกล่าวคำสำคัญได้มากกว่า 1 คำ

4.5.3.3 การสนับสนุนและเกื้อหนุนจากบริษัทที่ส่งผลต่อความเชื่อในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ในการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนผู้เข้าร่วมวิจัยเชื่อว่าความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของตนเองจะต้องได้รับการสนับสนุนจากทางบริษัทตั้งแต่ก่อนเดินทาง ขณะปฏิบัติงานในต่างประเทศ และหลังจากกลับมา หากไม่มีการสนับสนุนจากทางบริษัทจะส่งผลให้ผู้เข้าร่วมวิจัยมีความเชื่อในความสามารถของตนเองลดลง โดยผู้วิจัยได้จำกัดคำสำคัญลงมาดังภาพที่ 4.11 ได้แก่ สวัสดิการการดูแลครอบครัวที่จะช่วยในการดูแลครอบครัวระหว่างที่ไปปฏิบัติงานในกลุ่มประเทศอาเซียน จะทำให้สบายใจ มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น เช่น สวัสดิการและวันลากลับมาเยี่ยมบ้าน เป็นต้น สวัสดิการความเป็นอยู่ในต่างประเทศ จะช่วยในการปรับตัวด้านชีวิตความเป็นอยู่ เช่น ที่พัก สวัสดิการการรักษาพยาบาลในต่างประเทศ เป็น การเตรียมความพร้อมก่อนไปทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เช่น การพูดคุยเรื่องเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน การฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ การวางแผนพัฒนา เป็นต้น และในหัวข้อสุดท้ายเป็นเรื่องของผลตอบแทน โดยมีผู้เข้าร่วมวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงเช่น คุณ

เดือนจิต (ระดับปฏิบัติการ, บริษัท A) กล่าวว่า “สิ่งที่ต้องการจากบริษัทฯ คือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของประเทศนั้นๆ ที่พัก ที่เดินทางไปสำนักงานได้สะดวก ค่าตัวเครื่องบินหรือส่วนลดตัวเครื่องบิน เดินทางไป-กลับประเทศไทย ไม่ต้องสนับสนุนทุกครั้ง แต่อาจจะเป็นสวัสดิการปีละ 1 ครั้งที่ทำให้เราลาหยุดยาวกลับบ้านได้ วันลา วันหยุด ที่ให้เราสามารถเดินทางกลับมาหาครอบครัวได้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากการเจ็บป่วยต่างประเทศย่อมลำบากกว่าที่ไทย และสุดท้ายคือถ้าไปแล้วต้องมีความก้าวหน้าในอาชีพ อยากให้ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด ให้กำลังใจ และความเข้าใจในเหตุผลที่เราตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ” หรือคุณยศ (ระดับผู้จัดการ, บริษัท B) กล่าวว่า “หลักๆ อยากให้บริษัทช่วยเรื่องงาน ต้องการให้บอกอย่างชัดเจนว่าสำนักงานใหญ่มีหน้าที่ support ในลักษณะอะไรบ้าง งานเรื่องอะไรบ้าง และงานเรื่องอะไรที่เราต้องบริหารจัดการด้วยตัวเองกับสาขาที่นั่น เราจะมีอำนาจ อิสระแค่ไหน ส่วนเรื่องสวัสดิการผลประโยชน์ต่างๆ จะมีเงินช่วยเหลือและสวัสดิการที่ไปทำงานต่างประเทศมีเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนอะไรบ้าง มีการเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้านมีความถี่มากน้อยแค่ไหน สอดคล้องกับที่คุณเพิ่มพูน (ระดับผู้บริหาร, บริษัท C) บอกว่า “คิดว่าบริษัทควรช่วยเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานก่อนไป เพื่อให้ปรับตัวทำงานได้อย่างรวดเร็ว” หรือ คุณอลัญญ (ระดับปฏิบัติการ, บริษัท B) กล่าวว่า “ต้องการการสนับสนุนจากทางบริษัท คิดว่าควรมีการอบรมก่อนที่จะไปล่วงหน้าสัก 2-3 เดือน ควรอบรมพวกลูกค้าท้องถิ่นของประเทศที่จะไป ข้อมูลพื้นฐานที่ควรรู้ โครงสร้างองค์กรหรือหน่วยงานเป็นยังไง หน่วยงานจะเป็นแบบไหน จะได้เตรียมตัว เตรียมใจได้ง่ายขึ้น” เป็นต้น

จากผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ 1 พนักงานระดับผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับสวัสดิการการดูแลครอบครัวมากสอดคล้องกับสัดส่วนสถานภาพการแต่งงานของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยต้องการสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เช่น การมีสวัสดิการรองรับให้ครอบครัวไปเยี่ยมหรือย้ายไปอยู่ด้วยกันขณะปฏิบัติงาน สวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของครอบครัวในขณะที่อยู่ที่ต่างประเทศ ดังจะเห็นได้จากคุณมาตาม (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) ผู้บริหารที่มีบุตรแล้วได้กล่าวว่า “อยากให้บริษัทช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับมาเยี่ยม ครอบครัวที่เมืองไทย สักปีละ 4-6 ครั้งก็ดีนะ หรือบางทีก็อยากให้ครอบครัวไปเยี่ยมบ้าง คิดว่าตรงนี้บริษัทต้องดูแลนะ” สอดคล้องกับคุณวันทนา (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) ผู้บริหารที่มีบุตรแล้วเล่าว่า “ถ้าเป็นไปได้ อยากให้บริษัทช่วยให้ย้ายไปทั้งครอบครัวได้ อย่างน้อยก็ต้องให้ลูกไปอยู่ ไปเรียนที่นั่นกับที่ได้” และคุณแนวแน่ (ระดับผู้บริหาร, บริษัท B) ได้กล่าวว่า “ต้องการให้บริษัทช่วยจัดหา บ้านหรือคอนโดให้ อยากได้แบบมีพื้นที่กว้างหน่อย ไม่เอาห้องแคบๆ เอาที่อยู่ที่สะดวกสบาย ถ้าต้องไปแล้วอยู่ลำบากกว่าบ้านที่เมืองไทยก็ไม่อยากไป เดินทางง่าย ใกล้เมือง ใกล้ออฟฟิศ สำหรับครอบครัวก็อยากให้บริษัทช่วยหาโรงเรียนให้ลูก และจ่ายค่าเทอมให้ด้วย เพราะว่าเราไปทำงานให้บริษัท” เป็นต้น



ภาพที่ 4.11 ความถี่ของคำสำคัญที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและเงื่อนไขจากบริษัทที่ส่งผลต่อความเชื่อในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
หมายเหตุ ในการตอบคำถามพนักงาน 1 คน สามารถกล่าวคำสำคัญได้มากกว่า 1 คำ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ” ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกกับพนักงานของบริษัทเอกชนชั้นนำ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีความผันแปรและความไม่แน่นอนสูง (สุรเมศวร์ พิริยะวัฒน์, สรวิศ นฤปิติ และชัชฌิมา พงษ์พิงษ์, 2553) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายสำหรับการศึกษาทัศนคติและอิทธิพลของทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่น การศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนกับความตั้งใจออกกำลังกายด้วยการเดินในผู้ป่วยภายหลังเกิดโรคหลอดเลือดสมอง ของอินทรา ไชยณรงค์ (2561) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารภาคผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ของพรพรรณ พันธุ์แจ่ม (2560) และการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาโดยอาศัยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน: กรณีศึกษาส่วนราชการแห่งหนึ่งของพันธทิพย์ เอมะบุตร (2553) เป็นต้น ใช้เป็นกรอบหลักสำหรับอ้างอิงให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถกำหนดคำถามที่ใช้สำรวจข้อมูลได้อย่างเหมาะสมและมีความน่าเชื่อถือ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ โดยแยกตามปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน
2. เพื่อศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ
3. เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนตัดสินใจเกี่ยวกับสัญญาจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานบริษัทที่ตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ได้พยายามสร้างความเข้าใจกระบวนการตัดสินใจการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ โดยใช้กรอบแนวคิดจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Ajzen, 1991) ดังภาพที่ 5.1 ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อ 3 ประการ คือ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavioral beliefs) ความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Normative beliefs) และความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม (Control beliefs) อันจะนำไปสู่พฤติกรรม หากความเชื่อนั้นเป็นบวก โดยงานวิจัยนี้ศึกษาพฤติกรรมการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ

5.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ โดยแยกตามปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน

จากทฤษฎีพบว่า ความตั้งใจแสดงพฤติกรรม สำหรับพฤติกรรมการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยความเชื่อ 3 ประการ ดังนี้

5.1.1.1 ความเชื่อส่วนบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีทัศนคติเชิงบวก เห็นว่าเป็นพฤติกรรมที่ดี เชื่อว่าการย้ายไปทำงานมีประโยชน์ โดยประโยชน์ที่พนักงานคาดว่าจะได้รับมีทั้งในเรื่องของผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ได้ประสบการณ์ในต่างประเทศ มีลักษณะงานที่ตรงตามความคาดหวัง รวมไปถึงได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลไทยที่เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ต้องมีทักษะความรู้ความสามารถ (professional worker) เช่นเดียวกัน มีผลการศึกษาที่กล่าวถึงค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อต้องมีภาระงานมากขึ้น (สุภาพร, 2558) ได้รับประสบการณ์ใหม่ มีมุมมองใหม่ๆ ได้พัฒนาตัวเองจากการทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ต่างวัฒนธรรม และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้หากพิจารณาถึงลึกเข้าไปยังภูมิหลังของแรงงาน จะเห็นได้ว่าผู้ใช้แรงงานที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ ยังมีค่านิยม ทัศนคติ และความเชื่อทางบวกต่อการไปทำงานต่างประเทศที่เชื่อมโยงฝังรากลึกมาอย่างยาวนาน เนื่องจากเชื่อว่าการไปทำงานต่างประเทศสามารถทำให้สร้างฐานะได้อย่างมั่นคงรวดเร็ว ต่างจากการทำงานในประเทศไทย (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2554) เช่นเดียวกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติอื่น และเป็นกลุ่มอาชีพอื่น เช่น กลุ่มแรงงานข้ามชาติพม่าเพศหญิง ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่ามีแรงจูงใจระดับสูงในด้านเศรษฐกิจ โดยมีเหตุผลในการต้องการรายได้ที่สูงขึ้นมากที่สุด สำหรับในส่วนของแรงจูงใจในระดับปานกลางเป็นด้านสังคมที่ต้องการย้ายถิ่นเพราะต้องการให้บุตรหลานได้รับโอกาสทางการศึกษาในประเทศไทยที่

ดีกว่าเดิม (บงกชมาศ, 2019) และการศึกษาในกลุ่มพนักงานเชื้อชาติอินเดียที่ทำงานอยู่นอกประเทศอินเดีย ในหลายอุตสาหกรรมระบุว่าปัจจัยค่าจ้างและผลตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการตอบรับการมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานที่ต่างประเทศ (Dave & Makwana, 2016) อย่างไรก็ตาม การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนก็มีข้อเสียอยู่หลายประการ เช่น ความห่างไกลครอบครัว หรือ การปรับตัวในสิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย ก่อให้เกิดความเครียด หรือความเหงา เมื่อต้องไปทำงานคนเดียว (ชไมพร, 2551) และการไปทำงานในต่างประเทศจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ของครอบครัวข้ามชาติ (Transnational Family) ซึ่งจะต้องเผชิญกับผลกระทบที่ได้ติดต่อดสื่อสารกับสมาชิกในครอบครัวและบุตรได้น้อยลง ต้องอยู่ในบทบาทพ่อแม่ข้ามชาติส่งผลให้มีความสัมพันธ์ และมีความสนิทกับบุตรน้อยลง ส่วนใหญ่จะเกิดได้กับบุตรชายมากกว่าบุตรสาว (Alampay, Raza and Rye, 2017)

5.1.1.2 ความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ จะมีความคล้อยตามความเชื่อของกลุ่มอ้างอิง คือ เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว โดยกลุ่มอ้างอิงที่เป็นเพื่อนร่วมงานนั้น พนักงานมีความคล้อยตามทัศนคติเชิงบวกต่อพฤติกรรมการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพราะผู้เข้าร่วมวิจัยมีความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนได้รับประสบการณ์ใหม่ มีภาพลักษณ์ที่ดี มีโอกาสได้พัฒนาตัวเอง ได้ผลตอบแทนสูงขึ้น และได้ความก้าวหน้าทางสายอาชีพ เป็นต้น และพนักงานคล้อยตามอิทธิพลจากครอบครัวมักจะเป็นการคล้อยตามกัน ในความคิดเห็นเชิงลบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในต่างประเทศ เนื่องจากมีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว บิดามารดา หรือบุตร ซึ่งมีการศึกษาในกลุ่มคนอินเดียที่ไปทำงานอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา และมีมารดาอยู่ที่ประเทศอินเดีย พบว่าการดูแลกันที่อยู่คนละประเทศส่งผลเสียต่อ ระดับความเครียด สุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้ที่ให้การดูแล (Kalavar, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับ บัวคำ แก้วอุดม (2550) ได้กล่าวว่า การอบรมเลี้ยงดูบุตรของครอบครัวจากที่ห่างไกลอาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตร (เกริกศักดิ์, 2530) ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นผลเสียหากพนักงานถูกส่งไปทำงานที่ต่างประเทศ ในขณะที่เดียวกันผู้เข้าร่วมวิจัยได้ให้ความเห็นถึงความต้องการพาคู่สมรสและครอบครัวติดตามไปที่ต่างประเทศด้วยว่าจะช่วยแก้ปัญหานี้ได้ แต่มีงานศึกษาในอดีตที่ขัดแย้ง โดยระบุว่าปัญหาในการดำเนินชีวิตของครอบครัวที่ภรรยาไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้าน คือ ปัญหาในเรื่องเศรษฐกิจของครอบครัว และภรรยาเอาใจใส่ต่อบุตรและสามีมากเกินไป (พิมลพรรณ, 2536)

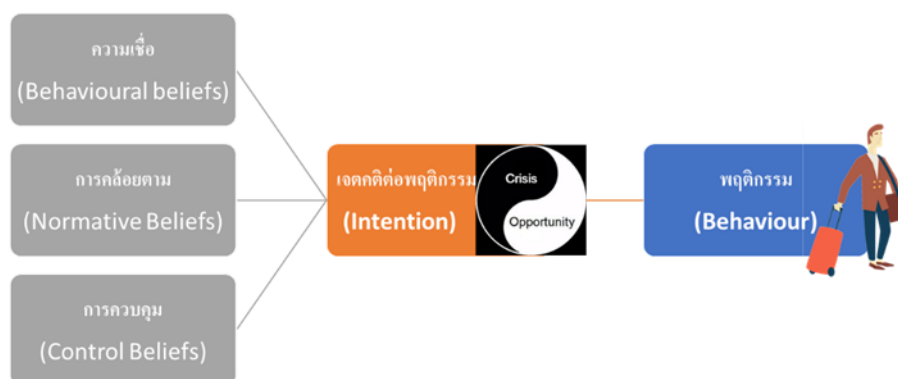
5.1.1.3 ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้ได้ผลตามที่คาดหวัง ในการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยจากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมวิจัยจะพิจารณาจากทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเอง อุปสรรคและแรงกดดันที่คาด

ว่าจะต้องเผชิญ และการสนับสนุนจากบริษัท โดยประเมินความเป็นไปได้เทียบกับความสามารถของตน

ในส่วนของทักษะความรู้ความสามารถของตน ผู้เข้าร่วมวิจัยกล่าวถึงทั้งเรื่องการทำงาน เช่น การต้องไปรับผิดชอบหน้างานเดิมในต่างประเทศ หรือการไปสร้างทีมงานและระบบงานในต่างประเทศ และทั้งเรื่องส่วนตัว เช่น การดูแลครอบครัว การบริหารจัดการภาระทรัพย์สินและหนี้สินในประเทศไทย การพักผ่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์ เป็นต้น ซึ่งการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนต้องการความสามารถและความพร้อมในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการดูแลครอบครัว เช่น การกลับมาเยี่ยมบ้าน การพาครอบครัวติดตามไปด้วย เป็นต้น โดยปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเชื่อว่าตนมีความสามารถในการย้ายไปทำงานคือ การสนับสนุนจากทางบริษัท ทั้งในประเด็นเรื่องผลตอบแทนสวัสดิการ การช่วยเตรียมความพร้อม การฝึกอบรมก่อนย้ายไปต่างประเทศ และนโยบายที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวโน้มปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุด จากการเชื่อว่าการทำงานต่างประเทศจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น มีตำแหน่งงานที่ดีขึ้นหลังจากกลับมาอยู่ประเทศไทย และได้พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน (วิลาสินี, 2555)

นอกจากนี้งานวิจัยของ Brosnan ในปี 2019 ทำการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจากสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ประเทศอเมริกาใต้ และทวีปยุโรป พบว่าพนักงานคาดหวังว่าก่อนรับมอบหมายภารกิจการทำงานต่างประเทศ จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องการสนับสนุนจากองค์กร ที่เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การย้ายไปทำงานต่างประเทศในช่วงต้นประสบความสำเร็จทั้งการสนับสนุนในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การออกกฎระเบียบที่สนับสนุนการทำงาน และการสนับสนุนที่ไม่เป็นทางการ เช่น การต้อนรับจากทีมงานท้องถิ่น ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าวจะต้องชัดเจนและเพียงพอ

แรงงานกลุ่มที่ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน (Professional worker) จะต้องการความช่วยเหลือตั้งแต่ก่อนไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีผลการศึกษาระดับต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ต้องการความช่วยเหลือระหว่างทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานจะไปทำงานต่างประเทศในระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่ใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ทำให้มีโอกาสเกิดการถูกเอารัดเอาเปรียบ และไม่สามารถต่อรองหรือเรียกร้องจากนายจ้างได้ (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2554)



ภาพที่ 5.1 ภาพกรอบแนวคิดจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนประยุกต์จาก ธนากรณ์ ดิยะบุตร, 2558

5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

การศึกษาพบว่าพนักงานแต่ละคนตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยหลายปัจจัย ซึ่งจากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัยที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านเพศ สถานภาพ สมรส ระดับตำแหน่งงาน หรือสายงาน ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงานต่างประเทศ และกลุ่มที่ไม่เคยไป พบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานบริษัทเอกชนตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมี 5 ปัจจัย ดังภาพที่ 5.2

ปัจจัยที่ 1 ผลตอบแทน

ผลตอบแทนที่สูงขึ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยผลตอบแทนที่พนักงานคาดหวังจะเป็นรูปแบบของตัวเงิน อาจจะเป็นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น เบี้ยเลี้ยงต่างประเทศ หรือเงินได้พิเศษ ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในประเทศที่ได้รับมอบหมาย และผลตอบแทนนั้นมากพอที่จะทำให้พนักงานสามารถบริหารค่าใช้จ่ายให้เหลือไว้เป็นเงินออมได้ ในมุมมองของพนักงานนั้นผลตอบแทนประกอบไปด้วยค่าใช้จ่ายตามค่าครองชีพและเงินจูงใจ ซึ่งหากเป็นประเทศที่เจริญกว่าไทยพนักงานจะคาดหวังให้บริษัทจ่ายเบี้ยเลี้ยงเพื่อชดเชยค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้น และจะคาดหวังเบี้ยเลี้ยงเพื่อจูงใจให้ย้ายไปทำงานน้อย ในขณะที่กรณีต้องไปทำงานประเทศที่มีความเจริญน้อยกว่าประเทศไทย ส่วนใหญ่จะมีค่าครองชีพใกล้เคียง หรือน้อยกว่าไทย พนักงานจึงต้องการเบี้ยเลี้ยงเพื่อชดเชยค่าครองชีพที่ต่ำ แต่พนักงานคาดหวังเงินเบี้ยเลี้ยงในการจูงใจให้ย้ายไปต่างประเทศที่สูง สอดคล้องกับการศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานชายที่เคยเดินทาง ไปทำงานเป็นแรงงานเป็นแรงงานก่อสร้าง และแรงงานในสายการผลิตของโรงงานในต่างประเทศระยะเวลา มากกว่า 1 ปีที่ระบุว่าค่าหวังกามีรายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย เพื่อนำเงินมาพัฒนาคุณภาพชีวิต และเลี้ยงดูครอบครัวเป็นแรงจูงใจหลักในการไปทำงานต่างประเทศ (พรวิภา, 2554)

และสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานสายงานวิศวกรรมในกลุ่มประเทศอาเซียนที่พบว่าปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการในต่างประเทศที่สูงขึ้น และมากเพียงพอต่อการใช้ชีวิตอยู่ในต่างประเทศเป็นแรงผลักดันให้ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน (Suanmali & Saengsathien, 2557) เช่นเดียวกับการศึกษาในกลุ่มวิชาชีพพยาบาล ที่พบว่าค่าตอบแทนที่ดีกว่าเป็นแรงดึงดูดที่พยาบาลกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ และกลุ่มที่มีความสนใจไปทำงานในต่างประเทศมีการรับรู้ตรงกันและกล่าวถึงมากที่สุด (สุภาพร และคณะ, 2558) ซึ่งตรงกับการศึกษาในกลุ่มแรงงานไทยในทุกกลุ่มอาชีพที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซีย ที่ประเมินผลตอบแทนกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ประเมินความคุ้มค่า ในการตัดสินใจไปทำงานในมาเลเซีย โดยกลุ่มธุรกิจบริการจะมีความคุ้มค่าสูงสุด (สุเทพ, 2552) ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินจะต้องมากกว่าค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นจากการย้ายไปทำงานในต่างประเทศ และต้องชดเชยความยากลำบากและตั้งใจให้ย้ายไปใช้ชีวิตในกลุ่มประเทศอาเซียนซึ่งมีความแตกต่างไปในแต่ละบุคคล โดยงานวิจัยชิ้นนี้ยังไม่สามารถให้คำตอบได้ว่าในแต่ละระดับพนักงานคาดหวังรายได้เพิ่มขึ้นเท่าไร

ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน

ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญรองลงมาเพราะเชื่อว่าลักษณะงานมีผลต่อผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพในอนาคต ซึ่งพนักงานเชื่อว่าหากได้รับผิดชอบงานที่มีลักษณะยาก มีความท้าทายสูง มีตำแหน่งที่สูง และมีคุณค่าต่อบริษัทมาก บริษัทก็จะพิจารณาจ่ายผลตอบแทนที่สูงสอดคล้องกับความยาก ความท้าทาย ตำแหน่งและคุณค่าของงานเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความแตกต่างของค่าตอบแทนของพนักงานที่พบว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับในทิศทางเดียวกัน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งงาน โดยบริษัทจะจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่าให้กับพนักงานที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงกว่า (ณัฐวดี, 2560)

นอกจากนี้พนักงานต้องการได้ประโยชน์จากการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อเพิ่มความรู้ พัฒนาตนเอง เปิดมุมมอง ได้รับประสบการณ์ใหม่ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้ต้องการโอกาสในการสร้างผลงาน ดังนั้นจึงมองหาลักษณะงานที่ตนเองมีความถนัด เป็นลักษณะงานที่ตนเองมีความมั่นใจ เชื่อว่าตนเองสามารถทำได้ หน้าที่ความรับผิดชอบมีความน่าสนใจ มีความท้าทายเป็นงานที่สำคัญต่อบริษัท และอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจในการดำเนินงาน การตัดสินใจทางธุรกิจ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาอื่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสายงานที่ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน (Professional worker) เช่นกัน ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพวิศวกรรมในกลุ่มประเทศอาเซียนมีการศึกษาพบว่า ลักษณะงานเป็นหนึ่งใน

ในปัจจุบันที่ใช้ในการตัดสินใจไปต่างประเทศ โดยจะเลือกงานที่มีโอกาสทำให้ได้พัฒนาและเพิ่มความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตน (Suanmali and Saengsathien, 2557) เช่นเดียวกับการศึกษาในกลุ่มบัณฑิตที่จบการศึกษาปริญญาตรีที่มีความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ๆ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น (วรรณภา, 2559)

แตกต่างจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่เห็นว่าลักษณะงานที่ทำไม่ได้ทำทาทายกับความสามารถ ไม่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา เน้นงานใช้กำลัง และงานบริการ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้พัฒนาตนเอง ไม่ได้รับความก้าวหน้า หรือมีความทาทาย แต่ก็มีคามพึงพอใจที่จะทำงานต่อไป และไม่ต้องหางานใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการในลักษณะงานที่อยากทำ (วรรณภา, 2558)

ปัจจัยที่ 3 ประเทศ

พนักงานให้ความสนใจเกี่ยวกับประเทศที่ได้รับมอบหมายไปทำงาน ว่าเป็นประเทศในใจที่ต้องการจะไปเที่ยวอยู่แล้ว หรือเป็นประเทศที่น่าสนใจสำหรับการไปทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของสภาพและลักษณะทั่วไปของประเทศ ความเจริญ ความมั่นคงทางการเมือง ความมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ค่าครองชีพ ความปลอดภัยทั้งทางด้านอาชญากรรมและระบบสาธารณสุข ความยากง่ายของการปรับตัว และภาษาท้องถิ่น หากเป็นประเทศที่สนใจอยู่แล้วก็จะยังมีแนวโน้มที่จะตอบรับการไปทำงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโดเฮอร์ตี้ ดิกค์แมนน์ และมิลล์ (Doherty, Dickmann and Mills, 2010: 378-400) ว่าประเทศหรือสถานที่ตั้งเป็นปัจจัยในการตัดสินใจที่สำคัญ โดยพิจารณาจากวัฒนธรรม และคุณภาพชีวิต รวมไปถึงเสน่ห์ของการไปทำงานหรือใช้ชีวิตในประเทศนั้น และแรงงานหลายคนก็มีประเทศในใจอยู่แล้ว เช่นเดียวกับการศึกษาในวิชาชีพวิศวกรรมพบว่าการตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะมีการพิจารณาถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางการเมืองของประเทศที่จะไปทำงานด้วย (Suanmali & Saengsathien, 2557) สอดคล้องกับผลจากงานวิจัยชิ้นนี้ที่พนักงานพูดถึงประเทศที่มีความเจริญมากกว่าประเทศไทย เช่น สิงคโปร์ และประเทศที่มีความใกล้เคียงประเทศไทย เช่น เวียดนาม มาเลเซีย เป็นประเทศที่พนักงานให้ความสนใจมากกว่ากลุ่มประเทศที่มีความเจริญน้อยกว่า เช่น ลาว กัมพูชา เป็นต้น

ซึ่งพนักงานคาดหวังว่าการตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนให้กับบริษัทจะต้องทำให้พวกเขามีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พบว่าการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งในคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (เสาวรศ, 2552)

ปัจจัยที่ 4 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

พนักงานมีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพเมื่อตอบรับ การมอบหมายจากบริษัทในการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนทั้งในช่วงของการปฏิบัติการกิจ หรือเมื่อจบภารกิจแล้วกลับมาทำงานประจำที่ประเทศไทย โดยหากบริษัทและผู้บังคับบัญชามีการพูดคุย วางแผน หรือกำหนดไว้อย่างชัดเจนให้พนักงานทราบในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนสูง แต่หากบริษัททำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นใจว่าการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนให้บริษัท จะได้รับความก้าวหน้าภายหลังจากการจบภารกิจก็มีแนวโน้มที่พนักงานจะตอบรับการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่าโอกาสในการพัฒนาอาชีพ เป็นเหตุผลของการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ (พิมลรัตน์, 2556) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของดิกค์แมนน์ที่พบว่าหนึ่งในแรงผลักดันหลักสำหรับพนักงาน บริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมการเงินการธนาคารในสหราชอาณาจักรที่ตอบรับการมอบหมายจากบริษัทให้ไปทำงานในสาขาต่างประเทศคือ การได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Dickmann et al., 2008)

ปัจจัยที่ 5 ระยะเวลาในการไปทำงานประจำ

พนักงานต้องการให้บริษัทกำหนดระยะเวลาในการไปทำงานให้แน่นอน เพราะพนักงานแต่ละระดับ และพนักงานที่เป็น โสดหรือมีสถานภาพสมรส มีแนวโน้มจะตอบรับระยะเวลาในการไปทำงานที่ต่างกัน เช่น พนักงานกลุ่มที่มีบุตรแล้วมีแนวโน้มจะตอบรับโอกาสในการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนระยะสั้น 1-2 ปี และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการมีแนวโน้มจะตอบรับโอกาสในการไปทำงานในระยะเวลาที่ยาวนานกว่ากลุ่มอื่น เพราะยังไม่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลพ่อแม่ และส่วนใหญ่ยังไม่แต่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาในกลุ่มบัณฑิตที่จบการศึกษาปริญญาตรีที่มีความสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีการให้ความสำคัญกับปัจจัยการระการรับผิดชอบดูแลครอบครัวน้อยที่สุด เพราะอยู่ในช่วงวัยของการเริ่มต้นทำงาน ยังไม่มีการสร้างครอบครัว และพ่อแม่ยังอยู่ในวัยแรงงาน (วรรณภา, 2559)

อีกทั้งผู้เข้าร่วมวิจัยต้องการให้มีการแจ้งเรื่องระยะเวลาของการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนให้ทราบก่อนการตัดสินใจไป เพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการวางแผน และบริหารจัดการเรื่องส่วนตัวต่างๆ เช่น การดูแลพ่อแม่ การดูแลบุตร การผ่อนชำระหนี้ต่างๆ ระหว่างที่ต้องไปทำงานอยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียนได้

โดยจากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่อายุน้อยมีความสนใจจะไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นระยะเวลายาวนานกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า เพราะพนักงานที่มีอายุ

มากกว่ามีแนวโน้มที่จะต้องรับภาระในการรับผิดชอบดูแลครอบครัว ทั้งการดูแลพ่อแม่ที่สูงอายุ การดูแลคู่สมรสและบุตรตามความคาดหวังในสังคมไทย ซึ่งต่างจากการศึกษาในกลุ่มชาวตะวันตกที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาในการไปทำงานประจำในต่างประเทศ พบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความตั้งใจในการไปทำงานอยู่ในต่างประเทศเป็นระยะเวลานานกว่ากลุ่มที่อายุน้อยกว่า (Doherty, Dickmann and Mills, 2010: 378-400)



ภาพที่ 5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ

5.1.3 การวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อใช้บริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ผลการวิจัย พบว่า พนักงานทุกคนสนใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยมีเหตุผลมาจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเป็นหลัก โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการผลักดันให้เกิดการตัดสินใจ ทั้งเป็นปัจจัยผลักดันในเรื่องของการจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังไม่ดีพอ ความไม่มั่นคงทางการเมือง และมีปัจจัยดึงดูดในเรื่องของรายได้เพิ่มขึ้นและการต้องการตำแหน่งงานที่ดีขึ้นหลังจากกลับมาอยู่ประเทศไทย (วิลาสินี , 2555) ซึ่งหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) จึงต้องกำหนดนโยบายและกลยุทธ์สำหรับพนักงานบริษัท ดังนี้

5.1.3.1 การวางแผนอัตรากำลังพลเชิงกลยุทธ์

หน่วยงาน HR จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังพลโดยจะต้องพิจารณาอัตรากำลังงานในภาพรวมทั้งหน่วยงานในประเทศไทยรวมถึงหน่วยงานในต่างประเทศที่ได้ไปลงทุนไว้ในปัจจุบัน และบริษัทควรมีการเตรียมอัตรากำลังพลไว้สำหรับกรณีที่มีการขยายธุรกิจไป

ในต่างประเทศเพิ่มเติม ซึ่งการเตรียมอัตรากำลังพลนั้นจะต้องมีจำนวนมากเพียงพอที่จะรองรับกลยุทธ์ในการขยายธุรกิจไปต่างประเทศด้วยกลยุทธ์ต่างๆ เช่น หากบริษัทใช้กลยุทธ์การลงทุนเอง ก็จะต้องมีการเตรียมอัตรากำลังพลจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานในระดับปฏิบัติการและระดับผู้จัดการเพื่อให้สามารถติดตั้งและจัดระบบ ระเบียบธุรกิจในประเทศได้ แต่หากบริษัทใช้กลยุทธ์การซื้อกิจการก็สามารถเตรียมอัตรากำลังพลในจำนวนที่น้อยกว่าได้ โดยสามารถเตรียมเฉพาะในระดับผู้บริหาร ที่คอยควบคุมทิศทางและกลยุทธ์ เป็นต้น

ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรจะมีการพิจารณาและระบุอัตราตำแหน่งงานในประเทศว่าตำแหน่งงานใด จะต้องถูกทดแทนหรือกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งด้วยพนักงานจากสำนักงานใหญ่เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทในประเทศจะมีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เช่น กรรมการผู้จัดการใหญ่ของบริษัทในประเทศ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงินของบริษัทในประเทศ เป็นต้น และตำแหน่งงานที่ถูกระบุไว้ว่าจะต้องถูกทดแทนด้วยพนักงานจากสำนักงานใหญ่ควรจะต้องมีลักษณะงานและความคาดหวังจากสำนักงานใหญ่ที่พนักงานท้องถิ่นไม่สามารถทำได้ จะต้องมีความคุ้มค่าในการส่งพนักงานในตำแหน่งงานดังกล่าวไปทำงานในประเทศ เนื่องจากการส่งพนักงานจากสำนักงานใหญ่จะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการว่าจ้างพนักงานท้องถิ่น เช่น งานที่มอบหมายให้พนักงานระดับผู้บริหารไปทำงานในประเทศนั้นควรจะมีลักษณะงานที่มีเป้าหมายที่ท้าทาย มีความน่าสนใจ เช่น การเปิดตลาดใหม่ การตั้งสาขาใหม่ การสร้างทีมงานสร้างระบบงาน พัฒนาพนักงานท้องถิ่น และมีอำนาจอนุมัติมากเพียงพอในการดำเนินงาน สามารถตัดสินใจทางธุรกิจได้ รับผิดชอบด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสาขาเป็น งานที่มีความสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยผลักดัน (Push Factor) - ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ที่บุคคลจะมีปัจจัยระดับค่าจ้างผลตอบแทนที่ได้เพิ่มขึ้น และปัจจัยลักษณะ งานสำหรับโอกาสในความก้าวหน้าเป็นปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) เป็นงานที่ยากที่ท้าทาย ซึ่งลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่พนักงานใช้พิจารณา

นอกจากนั้นแล้วบริษัทควรจะมีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการโยกย้ายหรือโอนย้ายตำแหน่งงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับตำแหน่งงานในประเทศเพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้สืบทอดตำแหน่งทราบระยะเวลาที่จะต้องไปประจำในประเทศอย่างชัดเจน โดยสามารถกำหนดระยะเวลาในการไปประจำในประเทศให้แตกต่างกันได้ตามระดับตำแหน่งงาน สำหรับระดับผู้บริหารกำหนดระยะเวลา 1-2 ปี สำหรับระดับผู้จัดการ

กำหนดระยะเวลา 2-3 ปี และสำหรับระดับปฏิบัติการกำหนดระยะเวลา 3-4 ปี เป็นต้นเพื่อให้ได้รับการเตรียมความพร้อมได้อย่างเพียงพอ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงาน และปรับตัวในการใช้ชีวิตในประเทศได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งพนักงานยัง

สามารถวางแผนจัดการภาระส่วนตัวเพื่อให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในต่างประเทศ เช่น การพาครอบครัวย้ายไปอยู่ที่ต่างประเทศด้วยกัน การว่าจ้างพยาบาลเพื่อมาช่วยดูแลพ่อแม่ ภาระในการจัดการทรัพย์สินและภาระทางการเงินต่างๆ เป็นต้น

5.1.3.2 การบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยผลตอบแทนทั้งในรูปแบบของตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินต่างเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตอบรับการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงาน โดยหน่วยงาน HR สามารถเลือกออกแบบนโยบายการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และมีประโยชน์ต่อบริษัทได้

ในการออกแบบผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินนั้นจะต้องให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นสวัสดิการที่พนักงานเห็นได้อย่างชัดเจน หน่วยงาน HR จะต้องกำหนดอัตราเบี่ยเลี้ยงปฏิบัติงานต่างประเทศของแต่ละประเทศที่มีการกำหนดอัตรากำลังพลที่จะทดแทนด้วยพนักงานของสำนักงานใหญ่ ซึ่งอัตราเบี่ยเลี้ยงปฏิบัติงานต่างประเทศควรมากกว่า 30% ของรายได้รวมของพนักงาน โดยอัตราเบี่ยเลี้ยงจะต้องพิจารณาครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการ ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 องค์ประกอบของผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน

องค์ประกอบ	ผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน
องค์ประกอบที่ 1	การจ่ายเพื่อชดเชยอัตราค่าครองชีพพื้นฐานในประเทศที่ได้รับมอบหมายให้ย้ายไปทำงาน เช่น สำหรับประเทศเวียดนามจะมีอัตราค่าครองชีพสำหรับหมวดของชำ (Groceries) สูงกว่าประเทศไทยประมาณ 37% และสินค้าหมวดนมและผลิตภัณฑ์การเกษตร (Dairy produce) สูงกว่าประเทศไทยประมาณ 6% (ECA, 2019) เป็นต้น
องค์ประกอบที่ 2	จ่ายเพื่อชดเชยความยากลำบากในการใช้ชีวิต โดยพิจารณาความยากลำบากในการปรับตัวและใช้ชีวิตในแต่ละพื้นที่โดยจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือตามสถานที่ (Location Allowance) เช่น ในประเทศเวียดนาม กรณีส่งพนักงานไปทำงานในเมืองใหญ่อย่างฮานอยและโฮจิมินห์จ่ายเงินช่วยเหลือประมาณ 15% ของรายได้รวม และหากเป็นเมืองที่มีความเจริญน้อยกว่าจ่ายเงินช่วยเหลืออยู่ที่ 20% ของรายได้รวม (ECA, 2019)

องค์ประกอบที่ 3	การจ่ายเป็นค่าจ้างใจไปปฏิบัติงาน ซึ่งในองค์ประกอบนี้แต่ละบริษัทสามารถพิจารณาได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบริษัท เช่น สามารถจ่ายแปรผันตามระดับตำแหน่งงานหากเป็นการไปปฏิบัติงานในต่างประเทศในตำแหน่งที่สูงกว่า ก็ควรได้รับอัตราเบี้ยเลี้ยงที่สูงกว่า หรือบริษัทที่พนักงานส่วนใหญ่ไม่ยอมไปทำงานในต่างประเทศก็สามารถพิจารณาจ่ายเงินเพิ่มขึ้นเพื่อจูงใจ
-----------------	--

ซึ่งในแต่ละบริษัทมีรูปแบบการจ่ายที่แตกต่างกัน เช่น การแบ่งจ่ายเป็น 2 สกุลเงินทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง หรือการจ่ายเฉพาะในประเทศปลายทาง เป็นต้น นอกจากนี้ประเด็นเรื่องของจำนวนเงินที่จ่ายแล้ว จะต้องมิเบี่ยงเบนบางส่วนกำหนดอัตราเบี้ยเลี้ยงและจ่ายเป็นสกุลเงินท้องถิ่นเพื่อป้องกันผลกระทบของอัตราแลกเปลี่ยน และควรมีการทบทวนอัตราอยู่เป็นประจำ ด้วย

นอกจากผลตอบแทนในรูปของตัวเงินแล้ว บริษัทควรมีการกำหนดผลตอบแทนในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน (สวัสดิการ) ด้วย เนื่องจากพนักงานที่ไปปฏิบัติงานต่างประเทศคาดหวังให้บริษัทสนับสนุน จัดหาความจำเป็นพื้นฐานในต่างประเทศให้ เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวทำงานในต่างประเทศได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสวัสดิการหลักที่ควรจัดให้พนักงานมีหลายตัวแต่จะขอยกตัวอย่าง ที่พักอาศัยในต่างประเทศ การเดินทางในต่างประเทศ การติดต่อสื่อสาร การเดินทางเยี่ยมบ้าน สวัสดิการอื่นที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 ตัวอย่างของผลตอบแทนในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน (สวัสดิการ)

รายการ	รายละเอียด
ที่พักอาศัยในต่างประเทศ	ควร กำหนดที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัยและสะดวกกับการปฏิบัติงาน ควร หลีกเลี่ยงการจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือแล้วให้พนักงานไปจัดหาเอง เนื่องจากว่าพนักงานจะมีแนวโน้มที่จะเช่าบ้านพักในอัตราค่าเช่าที่ต่ำเพื่อเก็บออมเงินในส่วนนี้ ซึ่งจะมีความเสี่ยงในเรื่องของความปลอดภัย ดังนั้นจึงแนะนำให้บริษัทกำหนดสวัสดิการที่พักโดยบริษัทเป็นคนเช่าที่พักอาศัยตกแต่งพร้อมอยู่ให้ โดยกำหนดวงเงินไว้ตามระดับพนักงาน เช่น บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดอัตราค่าที่พักรายเดือนสำหรับพนักงานระดับผู้จัดการที่ย้ายไปทำงานในประเทศเวียดนามไว้ที่ 1,400 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา

<p>การเดินทางในต่างประเทศ</p>	<p>เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน บริษัทควรจัดหาหรือรับผิดชอบการเดินทางในต่างประเทศให้แก่พนักงาน ทั้งการเดินทางระหว่างที่พักไปที่สำนักงาน และการเดินทางไปติดต่อกงานในที่ต่างๆ เช่น รถประจำตำแหน่งพร้อมคนขับ รถรับส่ง เป็นต้น เพื่อหลีกเลี่ยงการที่พนักงานขับรดด้วยตนเอง ที่อาจจะนำไปสู่การเดินอุบัติเหตุบนท้องถนน อาจทำให้เกิดปัญหาอื่นตามมาภายหลัง เช่น บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) ได้มีรถประจำตำแหน่งพร้อมคนขับรดให้กับพนักงานที่ไปปฏิบัติงาน แต่สำหรับบริษัท บีคิซซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) จัดสรรรถประจำตำแหน่งพร้อมคนขับรดให้กับกลุ่มผู้บริหารและจัดสรรบัตรแทกซี่ให้กับพนักงานกลุ่มผู้จัดการ เป็นต้น</p>
<p>การติดต่อสื่อสาร</p>	<p>เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับสำนักงานใหญ่ในการทำงาน และการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวระหว่างปฏิบัติงานอยู่ในต่างประเทศ เช่น การจัดหาซิมการ์ด หรือการติดตั้งอินเทอร์เน็ตในที่พักพนักงาน เป็นต้น</p>
<p>การเดินทางเยี่ยมบ้าน</p>	<p>เป็นสวัสดิการที่จัดไว้ให้พนักงานใช้ในการเดินทางกลับไปเยี่ยมครอบครัว หรือเพื่อให้ครอบครัวเดินทางไปเยี่ยมพนักงานในต่างประเทศ โดยสามารถกำหนดเป็นจำนวนครั้ง หรือวงเงินได้ตามความเหมาะสม เช่น บริษัท บีคิซซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) กำหนดให้สิทธิจำนวน 4 ครั้งต่อปี โดยพนักงานที่มีครอบครัวแล้วสามารถจัดสรรให้บุตรหรือคู่สมรสใช้แทนได้ แต่สำหรับพนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวสามารถให้สิทธิกับบิดาหรือมารดาแทนได้ เป็นต้น</p>
<p>สวัสดิการอื่นที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว</p>	<p>เช่น เบี้ยเลี้ยงครอบครัว เงินค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น สวัสดิการส่วนนี้เป็นสวัสดิการที่จัดไว้สำหรับในกรณีที่พนักงานมีความจำเป็นที่จะต้องพาครอบครัวติดตามไปต่างประเทศด้วย บริษัทควรกำหนดไว้เฉพาะในกรณีจำเป็นและกรณีพิเศษเท่านั้น เนื่องจากว่าเป็นสวัสดิการที่มีค่าใช้จ่ายสูง เช่น กำหนดไว้เฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในประเทศ หรือให้มีการขออนุมัติจากประธานบริหารเป็นรายกรณีเท่านั้น เพื่อเป็นการจูงใจเป็นพิเศษแก่พนักงานเป็นรายบุคคลที่บริษัทจำเป็นต้องให้พนักงานท่านนั้นย้ายไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ เป็นต้น</p>

5.1.3.3 การเตรียมความพร้อมให้พนักงานก่อนเดินทาง

บริษัทควรให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน เพราะการเตรียมความพร้อมส่งผลต่อความมั่นใจและความเชื่อในการควบคุมความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน การเตรียมความพร้อมนั้นสามารถประยุกต์หลักการเรื่องสมรรถนะซึ่งให้ความสำคัญกับการความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) มาใช้ได้ โดยเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องของความรู้ในงาน เช่น กฎหมายพื้นฐานในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมและความเชื่อพื้นฐาน และแผนการรับมือในกรณีฉุกเฉิน เป็นต้น รวมถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาท้องถิ่น ความเป็นผู้นำ บริหารจัดการความหลากหลาย เป็นต้น โดยหลักสูตรการเตรียมความพร้อมอาจจะใช้เวลา 2-3 เดือนก่อนการไปปฏิบัติงานได้

นอกจากการเตรียมความพร้อมก่อนไปแล้ว ในกรณีที่พนักงานครบกำหนดการปฏิบัติงานในต่างประเทศ บริษัทควรมีการเตรียมความพร้อมให้พนักงานก่อนกลับด้วย เนื่องจากการไปทำงานในต่างประเทศแล้วจะกลับมาทำงานที่ประเทศไทย ก็เป็นการทำงานในต่างประเทศในรูปแบบหนึ่ง เพราะมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงาน แม้ว่าพนักงานจะเคยปฏิบัติงานที่ประเทศไทยมาก่อน แต่การที่ไปอยู่ต่างประเทศ 2-3 ปีนั้น การย้ายกลับมาก็เปรียบเสมือนการเปลี่ยนงานใหม่ เช่นกัน ตัวอย่างเช่น บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย โดยคุณกานต์ ตระกูลสุน อธิการกรรมการผู้จัดการใหญ่ได้กำหนดให้บริษัทต้องมีการบอกกล่าวพนักงานล่วงหน้าอย่างน้อย 6 เดือนในการย้ายไปทำงานในต่างประเทศ หรือย้ายกลับมาทำงานที่ประเทศไทย

นอกจากนี้แล้วการที่ให้พนักงานได้เดินทางไปดูงานในต่างประเทศก่อนการรับมอบหมายไปทำงานประจำในต่างประเทศนั้น ก็จะช่วยให้พนักงานได้เห็นภาพชีวิตการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้เร็วขึ้น เช่น บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มีสวัสดิการการเยี่ยมประเทศ (Country) โดยให้พนักงานและคู่สมรสตามกฎหมายเดินทางไปดูสถานที่ปฏิบัติงานและสภาพความเป็นอยู่เป็นระยะเวลา 5 วัน โดยสามารถใช้สิทธินี้ได้ก่อนย้ายไปทำงานประจำประมาณ 1 เดือน เป็นต้น

5.1.3.4 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ควรมีการชี้แจงความก้าวหน้าในสายอาชีพกับพนักงานกลุ่มที่ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศให้ชัดเจน โดยอาจใช้การพูดคุยร่วมกับพนักงานเพื่อวางแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพกับพนักงานให้ชัดเจน เช่น การกำหนดตัวชี้วัดผลงาน เงื่อนไขการเลื่อนตำแหน่ง ตำแหน่งที่จะได้กลับมาบรรจุเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจ เป็นต้น โดยบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) จะให้พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงานต่างประเทศเข้าพบกับผู้บริหารเพื่อมีการพูดคุยถึง

ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความคาดหวัง และตัวชี้วัดต่างๆ ก่อนย้ายไปทำงานในสาขาในต่างประเทศ เป็นต้น

5.1.3.5 ระบบงานที่สนับสนุนการทำงานต่างประเทศ

หน่วยงาน HR พิจารณากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัท หน่วยงานในต่างประเทศ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในต่างประเทศเข้าใจบทบาทของตนเอง และทำให้หน่วยงานสนับสนุนเจ้าหน้าที่ของตน เพื่อสร้างให้เกิดการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขจัดความกังวลใจของการไปทำงานต่างประเทศ ที่พนักงานไม่สามารถจัดการปัญหาหรือสร้างระบบการทำงานใหม่ได้ด้วยตนเอง ต้องการการสนับสนุนจากสำนักงานใหญ่ และอาจมีการใช้ระบบสนับสนุนอื่นเพิ่มเติม เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบที่ปรึกษา เป็นต้น เช่น บริษัท บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ได้จัดการปฐมนิเทศพนักงานเมื่อมีการย้ายไปทำงานในต่างประเทศ โดยมีหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มากกล่าวต้อนรับ และอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลต่างประเทศเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาในเรื่องของการปรับตัวในการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ต่างๆ เป็นต้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจทำการวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องในครั้งถัดไป ดังนี้

5.2.1 ข้อจำกัดเรื่องการเข้าถึงผู้เข้าร่วมวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดเรื่องการเข้าถึงผู้เข้าร่วมวิจัยเนื่องมาจากระยะเวลาการประสานงาน กว้างและนโยบายของแต่ละบริษัทต่างกัน บางบริษัทใช้เวลาในกระบวนการตัดสินใจนาน บางบริษัทไม่อนุญาตให้เก็บข้อมูล บางบริษัทอนุญาตให้ข้อมูลจำกัดในบางระดับ บางหน่วยงาน และบางบริษัทยินดีให้ข้อมูล ทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ 3 บริษัท ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทัศนคติและแนวทางการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชนให้ครบถ้วนมากขึ้น การศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตอาจจะต้องทำการศึกษาข้อมูลและวิธีการประสานงานของบริษัทเป้าหมายก่อนการติดต่อ โดยอาจจะออกแบบการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัยจาก 1 บริษัท แต่ให้มีความครอบคลุมหลากหลายตัวแปร เช่น เพศ สถานภาพสมรส อายุพนักงาน ระดับตำแหน่งงาน สายงาน อายุงาน อัตราเงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันแต่เพิ่มจำนวนบริษัทให้มากขึ้น และครอบคลุมในหลายอุตสาหกรรม เช่น เลือจากสายงาน เลือจากระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น

5.2.2 ความชัดเจนของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเบื้องต้น มีผู้ร่วมวิจัย 36 ราย จาก 3 บริษัทเอกชนชั้นนำ ดังนั้นเพื่อให้ทราบอิทธิพลของแต่ละปัจจัยจากงานวิจัยนี้ให้ชัดเจนมากขึ้น และทราบว่าปัจจัยใดสำคัญกว่าปัจจัยอื่นๆ ที่ได้ อีกทั้งยังสามารถใช้การคำนวณทางสถิติเข้ามาช่วยอธิบายได้ จึงควรทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในหัวข้อปัจจัยในการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชนอีกครั้งหนึ่ง โดยใช้จำนวนประชากรเพิ่มขึ้น มีกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทเอกชนชั้นนำมากขึ้น รวมถึงมีการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ และสถานภาพสมรส ในแต่ละระดับพนักงาน เพื่อให้สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มได้ และผลวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่การเข้าใจในปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของพนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ และสามารถนำผลที่ได้รับมาเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนานโยบาย และการจัดการด้านบุคคลากร ได้อย่างแม่นยำ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะมีประโยชน์กับผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการย้ายไปทำงานต่างประเทศของกลุ่มแรงงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถ และมีตำแหน่งงานในแต่ละระดับในบริษัทเอกชน เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลังแรงงานของบริษัท และของประเทศในอนาคต

บรรณานุกรม

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 50(2), 179-212.
- Ajzen, I. (1985) From intentions to actions: A theory of planned behavior. *Action-Control: From Cognition to Behavior*. Edited by: Kuhl J, Beckman J. 1985, Heidelberg, Germany: Springer, 11-39.
- Alampay, E. A., Raza, K. S. & Rye, R. (2017). Gender, transnational communication, and aspiration for future overseas work among OFW children.
- Brosnan, K. (2019). *International Assignment Success: A Thematic Analysis of Proximal Salient Stakeholders's Accounts of Enablers and Outcomes*. Ireland: University of Limerick.
- Brosseau, L.M., & Li SY. (2005). Small business owners' health and safety intentions: a cross-sectional survey. *Environ Health*. 4, 23.
- Doherty, N., Dickmann, M. & Mills, T. (2010). Mobility attitudes and behaviours among young Europeans. (n.p.).
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- The ASEAN Post Team. (2018, January). Strengthening ASEAN's labour force. Retrieved from <https://theaseanpost.com/article/strengthening-aseans-labour-force>.
- กรมจัดหางาน. (2560). ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน, กรมจัดหางาน. (มีนาคม 2554). รายงานผลการศึกษาเรื่องความต้องการของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ: สิทธิประโยชน์และความช่วยเหลือจากภาครัฐ. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- ชุดิกา เกียรติเรืองไกร. (2554). ผลกระทบของการลงทุนโดยตรงในต่างประเทศต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ระหว่างประเทศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐชยาน์ ยางทอง, ชันวษา เฟื่องจันทร์, เมทีณี เงินเจริญ, วัลลภาภรณ์ เมืองสุวรรณ, อุมาภรณ์ ทองชาติ , วรรณภรณ์ บริพันธ์ และเจษฎา นกน้อย. (2560). แนวโน้มการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในธุรกิจโรงแรมสู่อาเซียน: กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา.
- ณัฐวดี หฤหรรษพงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างทางค่าตอบแทนของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นิกร ภูมิแสนโคตร. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมหาสารคาม.
- บงกชมาศ เอกเอี่ยม. (2019). การย้ายถิ่นข้ามชาติ: การสร้างและธำรงรักษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานพม่าหญิงในเมืองเชียงใหม่. วารสารอารยธรรมศึกษา โขง-สาละวิน.
- พรพรรณ พันธุ์แจ่ม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พรวิภา เหาตะวานิช. (2554). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พันธ์ทิพย์ งามะบุตร. (2553) การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาโดยอาศัยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน [theory of planned behavior] : กรณีศึกษาส่วนราชการแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์:กรุงเทพฯ.
- พิมลรัตน์ คำแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2554). แรงงานไทยในบริบทใหม่เมื่อเปิดประชาคมอาเซียน. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2014/10/thai-labour-in-aec-context/>
- วรรณภา ลือภิตินันท์ (2559). การเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่.
- วรรณภา ก้องพลานนท์. (2558). สภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิลาสินี สัจจราชา (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจาก กรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศุภกร เตชะนรเศรษฐศิริ และดร.ชานาญ งามมณีอุดม. (2561). ศึกษาแบบจำลองโมเดลสมการ โครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานของวิศวกรวิชาชีพ ภายในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). รายงานการศึกษานโยบายบูรณาการ การเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักเลขาธิการอาเซียน. (2560). AEC ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. สืบค้นจาก <https://www.asean2019.go.th/th/abouts/asean-economic-community/>.
- สุภาพร วรรณสันทัด, นันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ, พิริยลักษณ์ ศิริสุภลักษณ์, นันทกา สวัสดิพานิช และกฤษฎา แสงวงศ์. (2558). แรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศตามมุมมอง ของพยาบาลไทย.
- สุรเมศวร์ พิริยะวัฒน์, สรวิศ นฤปิติ และธัชณัย พฤทธิพงษ์. (2553). ทฤษฎีทัศนคติและพฤติกรรม: ทางเลือกสำหรับการวิเคราะห์พฤติกรรมการเดินทาง.
- เสาวรส กุหาปัญญา. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อภิญา เลื่อนจวี. (2554). การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน : ผลกระทบอย่างไรต่อไทย.
- อินทรา ไชยณรงค์. (2561). ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนกับความตั้งใจออกกำลังกายด้วยการเดินใน ผู้ป่วยภายหลังเกิดโรคหลอดเลือดสมอง. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ:กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์จะมีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 : คำถามเกี่ยวกับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?
2. ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?
3. ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?
4. ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?

ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

1. บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศหรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคย หรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน?
3. ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน?

ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมสำหรับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

1. ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน
2. ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน

3. ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?

หมายเหตุ : นี้เป็นเพียงตัวอย่างคำถามในงานวิจัย ซึ่งเมื่อสัมภาษณ์จริงอาจมีคำถามเพิ่มเติมแนวทางใกล้เคียงกับที่ระบุ เพิ่มเข้ามาด้วย ตามความเหมาะสม



ภาคผนวก ข
ข้อมูลผู้เข้าร่วมวิจัย และสรุปผลการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยและสรุปผลการสัมภาษณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยในแต่ละรายไว้ โดยกำหนดรหัสผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นนามสมมติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 : พนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ ระดับผู้บริหาร จำนวน 12 คน

ลำดับ	นามสมมติ	บริษัท	เพศ	สถานภาพ	อายุ
1	นันทนวล	บริษัท A	ชาย	สมรส	49
2	มาดาม	บริษัท A	ชาย	สมรส	45
3	วันทนา	บริษัท A	หญิง	สมรส	48
4	แนวแน่	บริษัท A	ชาย	สมรส	41
5	แอนนา	บริษัท B	หญิง	สมรส	38
6	กชสาร	บริษัท B	ชาย	สมรส	41
7	อิมเอม	บริษัท B	หญิง	สมรส	47
8	สมบูรณ์	บริษัท B	ชาย	โสด	49
9	เพิ่มพูน	บริษัท C	ชาย	สมรส	58
10	วรุฒ	บริษัท C	ชาย	สมรส	56
11	บุญมี	บริษัท C	ชาย	โสด	45
12	นุชจรี	บริษัท C	หญิง	โสด	40

กลุ่มที่ 2 : พนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ ระดับผู้จัดการ จำนวน 12 คน

ลำดับ	นามสมมติ	บริษัท	เพศ	สถานภาพ	อายุ
1	ยศ	บริษัท A	ชาย	โสด	45
2	ตุ้ม	บริษัท A	ชาย	โสด	32

ลำดับ	นามสมมติ	บริษัท	เพศ	สถานภาพ	อายุ
3	เดียดาย	บริษัท A	ชาย	โสด	38
4	อ็อค	บริษัท A	หญิง	โสด	48
5	จินตรา	บริษัท B	หญิง	โสด	46
6	ไบเฟิร์น	บริษัท B	หญิง	โสด	31
7	เพลินจิต	บริษัท B	หญิง	สมรส	34
8	จ๊ะจ๋า	บริษัท B	หญิง	โสด	40
9	สะสม	บริษัท C	ชาย	โสด	33
10	ชัชชาติ	บริษัท C	ชาย	สมรส	33
11	จั่นเทพ	บริษัท C	ชาย	สมรส	34
12	ลูกเจี๊ยบ	บริษัท C	ชาย	โสด	35

กลุ่มที่ 3 : พนักงานบริษัทเอกชนชั้นนำ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน

ลำดับ	นามสมมติ	บริษัท	เพศ	สถานภาพ	อายุ
1	ป้อม	บริษัท A	ชาย	โสด	33
2	สวัสดี	บริษัท A	หญิง	โสด	33
3	กนิงนิต	บริษัท A	ชาย	สมรส	31
4	อถัญญ	บริษัท A	หญิง	โสด	36
5	เดือนจิต	บริษัท B	หญิง	โสด	27
6	สมทบ	บริษัท B	ชาย	โสด	31
7	มรกต	บริษัท B	หญิง	โสด	29
8	ทักษิณา	บริษัท B	หญิง	โสด	32
9	เมถุน	บริษัท C	หญิง	โสด	30
10	แพรวพราว	บริษัท C	หญิง	โสด	30
11	สุดยอด	บริษัท C	ชาย	สมรส	41
12	สายป่าน	บริษัท C	หญิง	สมรส	39

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณนิมนวล บริษัท A ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	ก็คิดว่าเป็นสิ่งที่ดี น่าสนใจนะ พี่คิดว่า คนที่ไปเนี่ย มีโอกาสได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนที่นู่น ได้เห็นว่าเขาต้องทำงานอะไรบ้าง แก้ปัญหาอย่างไร และเราก็ share ในประสบการณ์ของเราให้ดู อีกอย่างก็ได้เห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรม เห็นสิ่งแปลกใหม่ที่เมืองไทยอาจจะไม่ได้ทำแบบนั้น
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจ่ะบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	รู้สึกว่าการไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจ่ะบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป? รู้สึกว่าสิ่งที่ทำให้อยากไปคือความน่าสนใจและความท้าทายของงานที่จะได้รับมอบหมาย และผลประโยชน์ที่เหมาะสม ต้องคุ้มค่าเหนื่อย คุ้มที่จะไป
ท่านคิดว่าการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	การได้ไปทำงานต่างประเทศจะทำให้ได้ประสบการณ์ใหม่ มุมมองใหม่ ได้เจอผู้คน ที่นู่น ได้เจอวัฒนธรรมใหม่ๆ ที่ไม่เคยได้เจอ
ท่านคิดว่าการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ถ้าในมุมมอง ข้อเสียที่สำคัญเลยคือ ต้องไปอยู่คนเดียว ทำให้อยู่ห่างไกลครอบครัว เพราะภรรยาที่ต้องอยู่ทำงานที่เมืองไทย ลูกก็ยังเรียน โรงเรียนประถมอยู่ไม่มีคนไปรับไปส่งที่โรงเรียน
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเด็นอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	ไม่ได้สนใจเลยว่าบริษัทส่งใครไปหรือเปล่า แต่รู้ว่ามีการที่ต่างประเทศ

<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ก็คิดว่าคนที่ได้ไปทำงานต่างประเทศเป็นกลุ่มคนเก่งมีศักยภาพ บริษัทถึงส่งให้ไป ถ้ามีโอกาสได้ทำงานด้วยกัน พี่ก็ต้องคอยสนับสนุน</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ทั้งพ่อแม่ และภรรยาไม่สนับสนุนอย่างแน่นอนเพราะลูกยังเล็กต้องการให้ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ต้องคอยไปรับไปส่ง ลูกไปโรงเรียน เพราะภรรยาที่ทำงานเลิกดึก อีกอย่างวันหยุดชอบพาลูกไปเที่ยว เพราะเด็กๆ ชอบ</p>
<p>ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ถ้าบริษัทสั่งให้พี่ไป พี่ก็มั่นใจนะ ว่าพี่สามารถทำได้ เพราะพี่อยู่กับธุรกิจ Retail มานาน มีความรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ อีกอย่างถ้าบริษัทให้ทำอะไรพี่ก็พร้อมปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ และมักจะเรียนรู้ได้ไว</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>สิ่งที่ยากน่าจะเป็นการทำงานกับผู้คนที่นี่ เพราะพี่ไม่เคยทำงานร่วมกับเขา เรื่องงานพี่คิดว่าไม่มีปัญหาคงไม่ต่างกันมาก แต่กับวัฒนธรรม แนวคิด วิธีการทำงาน ประสบการณ์เดิมๆ ของคนแต่ละประเทศที่มีวัฒนธรรมต่างกัน พี่ก็คงต้องใช้เวลาไปดูว่าจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับคนประเทศนั้นๆ ยังไง</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>ความเชื่อใจของนาย ให้เราไปนู่นได้ทำงานได้เต็มที่ ให้ได้โชว์ฝีมือ และก็ผลประโยชน์ ผลตอบแทนที่ดีที่คุ้มค่าเหนื่อย ส่วนครอบครัวก็คงเป็นเรื่องของความเข้าใจ ให้กำลังใจกัน</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณมาตาม บริษัท A ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	สำหรับคนที่ยังไม่มีครอบครัว ยังไม่มีลูก การไปทำงานต่างประเทศก็เป็นสิ่งที่น่าสนใจ น่าจะดี ไปแล้วคงได้เจออะไรใหม่ๆ
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจบบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	คิดว่าการจะไปทำงานต่างประเทศสำหรับพี่ ครอบครัวก็ต้องเข้าใจและยอมให้พี่ไปนะ เพราะถ้าครอบครัวไม่เห็นด้วยพี่ก็คงจะไปไม่ได้ ก็คงต้องคุยกับบริษัทตรงๆ และถ้าครอบครัวโอเค พี่ก็จะดูที่ตัวเนื้องาน ลักษณะงานว่าจะให้พี่ทำอะไร จะให้ไปทำ Operation หรือทำจัดซื้อดูว่าจะทำได้ไหม น่าสนใจไหม และตำแหน่งที่ไปคำตอบแทนจะเป็นยังไง จูงใจหรือเปล่า
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ถ้าข้อดีเลยก็คงเป็นไปได้โอกาส ได้ประสบการณ์แปลกใหม่ ได้รู้จักผู้คน ได้ฝึกทำงานร่วมกับคนใหม่ๆ ผู้คนต่างชาติ ต่างวัฒนธรรม และได้เห็นวัฒนธรรมใหม่ๆ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ต้องไปอยู่ต่างประเทศคนเดียว ต้องไปใช้ชีวิตคนเดียว อยู่ห่างจากครอบครัว ไม่ได้ใช้เวลาอยู่ด้วยกัน ไม่ได้ช่วยภรรยาดูแลลูก
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	พอรู้อยู่บ้างนะ มีเวียดนาม ประมาณ 5-6 คน ที่นั่นเป็นห้างค้าส่ง รู้จักเพราะได้ทำงานร่วมกันในบางโปรเจกต์ มีที่ประเทศเวียดนาม รู้จักกันเพราะทำเทศกาลผลไม้เวียดนามนำเข้ามาขายที่ไทย นอกจากนั้นก็ยังมี ลาว กัมพูชา มาเลเซีย จีน แต่ประเทศพวกนี้ไม่รู้จักกัน

<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>คิดว่าเป็นสิ่งที่ดีนะ ที่พวกเขามีโอกาสได้ไป ก็ดีใจกับเพื่อนๆ กลุ่มนั้นนะ</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ถ้าถามพ่อแม่ ถามภรรยา ถามลูก ทุกคนก็จะตอบว่าไม่ต้องการให้ไป เพราะไม่อยากให้ครอบครัวต้องแยกกัน ที่ผ่านมาก็ไม่เคยต้องอยู่ไกลกัน</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ถ้าให้ไปทำพวกงาน Operation หรือพวกงานจัดซื้อเหมือนเดิมเหมือนที่เคยทำ หรือใกล้เคียงกันก็มั่นใจนะ คิดว่าทำได้ คิดว่าแค่เรื่องปรับตัวเรื่องอื่นๆ ก็น่าจะทำได้ไม่มีปัญหา</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ยากที่สุดคงเป็นเรื่องครอบครัว จะทำยังไงให้ไม่มีปัญหา ต้องทำให้เข้าใจ ไม่งั้นเราก็จะทำงานไม่ได้ ไม่มีสมาธิ นอกจากนั้นก็น่าจะเป็นเรื่องของเพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้องในประเทศนั้นๆ ถ้าไปเจอคนที่เค้าไม่เปิดใจ หรือทีมงานไม่ให้ความร่วมมือก็คงจะทำงานยาก</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>อยากให้บริษัทช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับมาเยี่ยมครอบครัวที่เมืองไทย สักปีละ 4 – 6 ครั้งก็ดีนะ หรือบางทีก็อยากให้ครอบครัวไปเยี่ยมบ้าง คิดว่าตรงนี้บริษัทต้องดูแลนะ</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณวันทนา บริษัท A ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	เป็นเรื่องที่น่าสนใจ ได้เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศอื่นๆ ในอาเซียน มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในการทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เห็นมุมมองใหม่ๆ ในการทำงาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับว่าเป็นประเทศไหนด้วยนะ ประเทศในอาเซียนบางประเทศอาจมีข้อจำกัดหลายอย่างที่จะใช้ความรู้ความสามารถได้ไม่เต็มที่ เช่น technology & system อาจล้ำกว่าเรา แบบงาน Supply Chain ที่ไทยจะเป็นระบบ Automation เยอะแล้ว ข้อมูล Real time แต่ก็ไม่รู้ว่าจะไปต่างประเทศจะมีระบบแบบนั้นไหม การจะปรับปรุง พัฒนางานอาจจะทำช้า เพราะต้องคอยสอน และต้องใช้งบ หรือมีโครงสร้างที่คอยสนับสนุน
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใจบ้างที่จะทำที่ท่านตัดสินใจไป?	สำหรับพี่ก็มีหลายปัจจัยนะ เช่น เรื่องระยะเวลาที่จะให้ไปอยู่ เพราะถ้าให้ไปไม่นานสัก 6 เดือน หรืออย่างมากก็ 1 ปี ก็อาจจะไปได้ แต่ถ้าจะให้อยู่นานกว่านั้นก็ไปไม่ได้หรอก เพราะลูกพี่ยังเล็ก แฟนพี่ก็ไม่มีเวลา พี่เป็นแม่ก็ต้องเป็นคนดูแลลูกเป็นหลัก และงานที่จะให้ไปทำต้องมีความสำคัญมากๆ ไปแล้วต้องได้อะไรถึงจะไป และสุดท้ายต้องรู้ว่า benefit ที่ได้เพิ่มเติมเป็นยังไงบ้าง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ได้ลอง apply ความรู้ความสามารถที่มีในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ตลาดใหม่ๆ ซึ่งอาจจะมีข้อจำกัดใหม่ๆ หรือบางทีวิธีที่ประสบความสำเร็จที่ไทย ไปนู่นอาจจะไม่ work ก็ได้ ทำให้เราน่าจะมีมุมมองและมองเห็นโอกาสใหม่ๆ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	อย่างที่บอกไว้ว่า ไปทำงานในอาเซียน ก็เข้าใจว่าเทคโนโลยีในไทยถือว่าดีกว่าในหลายประเทศ อาจจะไม่ได้อะไรรู้อะไรมากนัก แต่บางที่เราอาจมี idea หรือช่วยบอกให้เค้าได้

	<p>ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมือนที่ไทยได้ แต่ยังไม่เห็นวิธีหรือแนวคิดใหม่ๆที่ล้ำไปกว่าของเรามากๆนัก อีกอย่างก็อาจจะมีปัญหาในเรื่องของตำแหน่งหรือ career path การเลื่อนตำแหน่ง ว่าตอนกลับจะได้อยู่ไหน ต้องมีการคุยอย่างชัดเจนตั้งแต่ก่อนไป ไม่ใช่ไม่ได้พูดคุยไว้ พอกลับมา ก็จะมีปัญหา หาที่ลงไม่ได้ ตำแหน่งไม่ดี หรือกลายเป็นเหมือนงานที่เราไปทำที่นู่นไม่มีใครเห็น ไม่มีใครสนใจ performance ในปีนั้นหายไป เพราะที่ไทยมองไม่เห็น performance หรือไม่นับ</p>
<p>ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?</p>	<p>ก็พอทราบว่ามี ได้ยินมาบ้าง น่าจะมีพวกเวียดนาม กัมพูชานะ แต่ก็ไม่ได้สนใจว่ามีกี่คน</p>
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ก็เห็นว่าเขาได้รับโอกาสที่ดี ที่ได้ลองไปทำงานต่างประเทศ น่าจะได้ประสบการณ์ดีๆ ของเขา</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>แฟน หรือพ่อแม่ก็คงไม่สบายใจเพราะมีลูกเล็ก ไม่รู้ว่าจะให้พาไปด้วยไหม หรือจะยอมให้พี่ไปไหม</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับ</p>	<p>มั่นใจว่าทำได้แน่นอน เพราะคิดว่าไปที่นู่นก็ต้องไปสร้างคน สร้างทีม แล้วพี่เองก็เคยมีประสบการณ์สร้างทีมใหม่มาหลาย</p>

<p>มอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ครั้ง หลายบริษัท คงไม่เป็นปัญหาอะไรหรอก เรื่องงานไม่กังวลเลย แต่ถ้าเลือกได้ยังไม่อยากไปเพราะลูกยังเล็ก</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>เรื่องสำคัญที่สุดเลย ก็กังวลเรื่องครอบครัวทางนี้ ใครจะดูแลแทนเรา หรือเราจะพาลูกไปด้วยได้ไหม</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>ถ้าเป็นไปได้ อยากให้บริษัทช่วยให้ย้ายไปตั้งครอบครัวได้อย่างน้อยก็ต้องให้ลูกไปอยู่ ไปเรียนที่นั่นกับพี่ได้</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณแวนแวน บริษัท A ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	การไปทำงานต่างประเทศ ก็เป็นโอกาสในการเติบโตใน career path สร้าง profile น่าจะทำให้มีโอกาสได้ Promote เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอนาคต อีกอย่างก็เป็นโอกาสได้ทำอะไรใหม่ๆ ได้เจอสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่น่าจะปรับตัวได้ง่าย เพราะอย่างน้อยก็ยังคงมีวัฒนธรรมและการใช้ชีวิตที่ไม่ต่างกับประเทศไทยมากนัก
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ถ้าไปต่างประเทศก็ต้องมาคุยกันก่อน ก็ขอเลือกที่ประเทศที่บริษัทจะให้ไปทำ คิดว่าประเทศนั้นมีความปลอดภัยไหม เช่น เรื่องการเมือง การประท้วง หรือมีขโมยอะไรรั้งมากน้อยแค่ไหน แล้วก็ไปประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจใหม่ มีความสะดวกสบาย ดูเป็นเมืองใหม่ ถ้าหากมากน้อยแค่ไหน สุดท้ายคือค่าครองชีพ ถ้าค่าครองชีพแพงก็อาจจะเสียเงินเก็บได้น้อย ถ้าค่าครองชีพถูก อย่างน้อยๆ ไปแล้วก็จะได้มีเงินเก็บกลับมา
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดีคือได้มีโอกาสได้เปิดประสบการณ์จริง ได้เห็นด้วยตัวตัวเองว่า ประเทศที่ได้ไปอยู่ เป็นยังไง มีความเจริญมากน้อยแค่ไหน และมีมุมมองใหม่ๆ จากการเห็นวัฒนธรรมการทำงานของคนประเทศอื่นๆ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ข้อเสียอาจจะเป็นความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัยในความเป็นอยู่ คิดว่าอย่างน้อยๆ ที่ประเทศไทยน่าจะปลอดภัยกว่า เพราะเราชินและเติบโตที่นี่ มีเพื่อนๆ มีสังคมที่นี้คอยช่วยเหลือ แต่ไปอยู่ต่างประเทศ ไปอยู่ตัวคนเดียว ไม่มีคนคอยช่วย แล้วเราก็ไม่รู้ว่ามีปัญหาเป็นยังไงบ้าง ทางหนีทีไล่โอเคไหม ถ้าเกิดปัญหาต่างๆ เราจะหนี หรือทำยังไง ฝากผี ฝากไข้กับใครดี อีกเรื่องคือความยากลำบากของการสื่อสารกับพนักงาน Local ไม่ว่าจะเป็นการใช้ภาษาท้องถิ่น หรือภาษาอังกฤษเรา

	พูดได้ แต่คนฟังจะฟังเข้าใจหรือเปล่า จะเข้าใจตรงกันไหม หรือคำเดียวกัน แปลตรงกันไหม ถ้ามีเวลาปรับจูนกันก็อาจจะราบรื่นขึ้น
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่ง พนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานใน ต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศ อะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	ก็รู้นะ มีหลายประเทศ เช่น จีน ฮองกง พม่า เวียดนาม ลาว และอื่นๆ 5-6 คนเท่าที่ทราบ และไป-กลับอีกก็หลายคน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับ เพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลัง ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่ม ประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	เท่าที่เห็นเพื่อน ไป และเพื่อนเล่าให้ฟัง ไปอยู่ที่นั่นก็ลำบากนะ อย่างเรื่องสวัสดิการยังไม่ชัดเจน จะเบิกค่าใช้จ่ายอะไรได้บ้าง เบิกยังไง ต้องเบิกเองไหม หรือ HR จะเบิกให้ และเรื่อง ใบอนุญาตทำงานที่กฎหมายแต่ละประเทศก็ต่างกัน ดูเจอแต่ เรื่องลำบากๆ ไม่ค่อยพร้อม ดูปรับตัวยาก
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมี ความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้อง ไปทำงานในกลุ่มประเทศ อาเซียน	พ่อแม่ แฟน และครอบครัวของแฟนไม่ยากให้ไป ไม่ สนับสนุน และลูกเล็ก ถ้าจำเป็นต้องไปอาจต้องการเวลา ปรับตัวทั้งครอบครัว โดยเฉพาะเรื่องของภาษาและชีวิต ความเป็นอยู่
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงาน ในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และ เพราะอะไร? หากท่านได้รับ มอบหมายให้ไปทำงานใน สำนักงานในกลุ่มประเทศ อาเซียนของบริษัทท่าน	มีความมั่นใจ เพราะตัวเองมีประสบการณ์ทำงาน เคยทำงาน ในบริษัทข้ามชาติ มีพวก expat มีหัวหน้าเป็นฝรั่งมาแล้ว ทำให้เคยเจอการทำงานในลักษณะที่ หลากหลายวัฒนธรรม และ คิดว่าทักษะการสื่อสารที่ดี จะทำให้ การทำงานกับทีมงานทำ ได้ง่ายขึ้น
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความ ยากลำบาก หรือความกดดัน	เป็นห่วงเรื่องครอบครัว เพราะว่าครอบครัวต้องปรับตัวเยอะ ไม่รู้ว่า จะทำกันได้อย่างไร จะใช้เวลาปรับตัวกันนานไหม เพราะ

<p>สำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ลูกยังเล็ก และตัวเองเป็นคนติดลูกด้วย น่าจะลำบาก ส่วนอีกเรื่องทีอาจจะกอดันนิดหน่อยคือการสื่อสาร การทำงานร่วมกับทีมงาน ไม่รู้ว่าที่นู่นจะเป็นยังไงบ้าง เจอกับอะไรเลย กังวลนิดหน่อย</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>ต้องการให้บริษัทช่วยจัดหา บ้านหรือคอนโดให้ อยากรได้แบบมีพื้นที่กว้างหน่อย ไม่เอาห้องแคบๆ เอาที่อยู่ทีสะดวกสบาย ถ้าต้องไปแล้วอยู่ลำบากกว่าบ้านที่เมืองไทยก็ไม่อยากไป เดินทางง่าย ใกล้เมือง ใกล้ออฟฟิศ สำหรับครอบครัวก็อยากให้บริษัทช่วยหาโรงเรียนให้ลูก และจ่ายค่าเทอมให้ด้วย เพราะเราไปทำงานให้บริษัท</p>



สรุปผลการสัมภาษณ์คุณแอนนา บริษัท B ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	เป็นการเปิดโอกาสการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ขนาดเคยไปเป็นครั้งคราว ก็ยังได้ประโยชน์กลับมาใช้บ้าง เพราะว่าการไปทำงานต่างประเทศเป็นทริปๆ จะต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมและเรียนรู้ เช่น การเตรียมเรื่องงานที่จะต้องไปทำการสื่อสาร การนัดหมาย กำหนดการต่างๆต้องวางให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เสียเวลาเพราะเราไม่ได้ใช้เวลาในการอยู่ที่นั่นนาน ดังนั้นจึงต้องวางแผนให้ดี เพื่อให้ประหยัดค่าใช้จ่ายด้วย และถ้าได้ไปอยู่ประจำก็น่าจะได้เรียนรู้มากกว่านี้
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจ่ายค่าอะไรบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ถ้าจะไปก็จะตัดสินใจจากลักษณะงานที่จะต้องทำว่าเป็นงานลักษณะไหน เราเคยทำใหม่ อย่างงาน audit, งาน budget หรือพวก console report ก็ถ้าจะไหวนะ แต่ถ้าให้ไปทำพวก cash control หรือ finance ก็น่าจะเหนื่อย เพราะต้องไปศึกษากฎหมาย กฎระเบียบที่นู่นเยอะ ก็คงไม่อยากไปเท่าไร ส่วนอีกเรื่องก็ผลตอบแทน เปรียบเทียบกับงานนั่นแหละว่าน่าไปไหม และก็เรื่องระยะเวลาที่ต้องไปอยู่ประจำถ้าไปไม่นานสัก 2 ปีก็โอเค แต่ถ้านานกว่านั้นก็คงไม่อยากไป รู้สึกว่านานเกินไป และเรื่องสุดท้ายก็ประเทศที่ต้องไปอยู่ประจำ ต้องไม่ลำบากมากนัก แต่ก็ดูรวมๆ นะว่าจะดีกว่าอยู่ไทยมากไหม ถ้ามากก็ไป
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดีคือได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เช่น การทำงาน วิธีแก้ปัญหา การเป็นอยู่ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ ได้เจอคนใหม่ๆ โดยรวมๆ แล้วน่าจะตื่นตาตื่นใจดี
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ข้อเสียคือ ต้องใช้ความพยายามในการปรับตัว ปรับสภาพแวดล้อมการเป็นอยู่ และถ้าหากจำเป็นต้องไปทำงานในประเทศที่ไม่มีความปลอดภัยสักเท่าไร ก็ยังต้องระมัดระวังตัวเองให้มาก

ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกรงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	บริษัทมีการส่งพนักงานไปทำงานต่างประเทศทั้งแบบประจำและชั่วคราว ซึ่งเคยไปทำงานแบบชั่วคราวเป็นลักษณะงาน Project โดยส่วนใหญ่จะไปประเทศเวียดนามเนื่องจากบริษัทมีการขยายธุรกิจไปที่เวียดนามเป็นมากและรวดเร็ว โดยมีคนหลากหลายหน่วยงานที่ถูกส่งไปทำงานในต่างประเทศเท่าที่เขารู้มีประมาณ 50-70 คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ส่วนใหญ่ที่เพื่อนๆ หรือคนที่ออฟฟิศอยากไปทำงานในต่างประเทศกัน จะเป็นคนที่ยังไม่มีครอบครัวซึ่งสามารถตัดสินใจได้ง่ายกว่าคนที่ครอบครัวแล้ว และคนที่ไปมักจะดูที่ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน ส่วนเรื่องผลตอบแทนที่ได้รับเพื่อนก็บอกว่าจะได้สูงกว่าอยู่ที่ไทย
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัวหรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	ครอบครัวน่าจะกังวลค่อนข้างมาก เพราะไม่เคยไปทำงานต่างประเทศแบบประจำ และเขาคงห่วงเรื่องครอบครัวด้วย ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัวใครจะทำแทน จะยังทำให้เราตัดสินใจลำบาก ต้องมาถามก่อนไปอีกที
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	มีความมั่นใจประมาณหนึ่ง อย่างครั้งแรกที่ได้ไปทำงานต่างประเทศ ตอนนั้นจะมีความกังวลมาก แต่ดีที่ไปกับทีมก็อุ่นใจหน่อย แต่คิดว่าถ้าหากต้องไปคนเดียวคงต้องเตรียมตัวให้มากๆ เพราะต้องจัดการทุกอย่างเองคนเดียว ต้องเตรียมตัวทั้งเรื่องงาน และการสื่อสาร เป็นต้น
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไป	น่าจะเป็นเรื่องภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ที่ใช้ในการทำงานกับทีมงานคงต้องปรับตัวเยอะ กับเรื่องลักษณะงานที่ต้องไปทำ โดยส่วนตัวคิดว่าการทำงานที่บริษัทส่งพนักงานไปทำงานในต่างประเทศนั้น เขาต้องพิจารณาแล้วว่าเรามีความสามารถ

<p>ทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>และเหมาะสม และมีความคาดหวังว่าเราจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ ดังนั้นเราจะรู้สึกกดดันค่อนข้างมาก และยิ่งถ้าเรามีอุปสรรคในการทำงาน เราจะยิ่งเครียด และก็กังวลว่าหากทำงานไม่สำเร็จ ทำงานไม่ได้ เราจะสามารถขอกลับไปได้หรือไม่ และถ้าหากกลับไปแล้วเราจะโดนตำหนิ หรือโดนลงโทษอะไรไหม และก็จะสามารถกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมได้หรือไม่ หรือหากมีคนอื่นมาทำแทนตำแหน่งงานของเราไปแล้ว บริษัทจะช่วยยังไงได้บ้าง</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>สิ่งที่คาดหวังจากบริษัท คือควรดูแลเรื่องความปลอดภัย สวัสดิภาพต่างๆ ให้เรา ควรมีการทำประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุและประกันชีวิต ต้องมีค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการอาศัยอยู่ในประเทศนั้นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก เงินค่าครองชีพ เป็นต้น เนื่องจากบางประเทศมีค่าครองชีพค่อนข้างสูง เรายังไม่อยากจะไปอยู่ ต้องจ่ายมากกว่าอยู่ที่ไทย และกับครอบครัวก็ต้องคอยให้เข้าใจ ครอบครัวต้องให้การสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากการไปอยู่ต่างประเทศคงเหงา อาจจะมีช่วง home sick ครอบครัวก็ต้องช่วยๆ กัน และอยากมีคนใกล้ชิดในที่ทำงาน เช่น หัวหน้างาน ต้องมีการสนับสนุนให้คำปรึกษาและแนะนำ หากเกิดอุปสรรคใดๆ ควรช่วยเรา ให้คำแนะนำ ปรึกษาทันที</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณคชสาร บริษัท B ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	การไปทำงานในต่างประเทศเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยเฉพาะการไปทำงานในกลุ่มอาเซียน เพราะว่าทุกประเทศในอาเซียนมีความน่าสนใจ เพราะตลาดยังอยู่ในช่วงเติบโต จำนวนชนชั้นกลางก็เริ่มมีรายได้มากขึ้น จำนวนประชากรในบางประเทศยังมีจำนวนเยอะกว่าประเทศไทยอีก ทำให้การทำงานในธุรกิจ FMCG ยิ่งน่าสนใจ น่าสนุกด้วย
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	เรื่องสำคัญที่สุดเลยก็คือเรื่องความชัดเจนของ career path และผลตอบแทน ไปแล้วจะได้ Promote เลื่อนตำแหน่งใหม่ ถ้าไปแล้วมีความก้าวหน้า ได้เลื่อนตำแหน่งเลย หรือต้องรอกลับมาก่อนถึงจะเลื่อนตำแหน่งให้ อันนี้ต้องบอกให้รู้ก่อนที่จะตกลงไป และตอนไปอยู่ที่ต่างประเทศ บริษัทจะให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เรื่องอะไรบ้าง ต้องระบุให้ชัดเจนก่อนที่จะเซ็นสัญญาว่าจะไป ส่วนเรื่องส่วนตัวที่ต้องตัดสินใจคือความพร้อมของครอบครัว ว่าครอบครัวจะพร้อมให้ไปไหม จะอยู่กันยังไง
ท่านคิดว่าการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดีคือ สบายมอง ทำหาย ได้เจอปัญหาใหม่ๆ ได้ลองแก้ไข ปัญหาที่อาจจะไม่ได้เจอในไทย น่าจะสนุกดี
ท่านคิดว่าการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ข้อเสียคือ อาจจะเสียโอกาสดีดีในงานที่อยู่ในปัจจุบัน เพราะหากบริษัทไม่มีความชัดเจนให้ตอนไปทำงานต่างประเทศ ทั้งเรื่องวิสัยทัศน์ทางธุรกิจของสาขาในต่างประเทศนั้นๆ หรือไม่มีความจริงจังกับสาขานั้น และไม่มี career path ให้ ก็คงได้ไปเสียเวลาอยู่ที่นั่น เหมือนแค่ไปพักร้อน
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ	พอรู้ว่ามิเวียดนาม มาเลเซีย แต่ไม่ทราบจำนวน

ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	เฉยๆ ไม่ได้สนใจ หรือไม่ได้ตื่นเต้นอะไร เพราะรู้สึกว่าจะไม่ค่อยเกี่ยวกับตัวเอง
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	ถ้าถามตรงๆ ครอบครัวก็คงไม่เห็นด้วย
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	มีความมั่นใจในเรื่องงาน คิดว่าทำได้ ส่วนเรื่องส่วนตัวก็มองว่าไม่ยากเพราะวิถีชีวิตในปัจจุบันระหว่างไทยกับประเทศในอาเซียนก็ไม่ค่อยต่างกันมากนัก
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ยากสุดก็เป็นเรื่องความไม่ชัดเจนของวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสาขาในต่างประเทศ และ career path ที่เห็นอยู่ก็ยังไม่ชัดเจนพอ
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	บริษัทต้องให้ความชัดเจนและสัญญาที่แน่นอน ทั้งในเรื่องของการทำงาน เช่น ความชัดเจนของเป้าหมาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ทางธุรกิจของสาขาที่จะให้ไปทำ และเรื่องผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่จะได้รับจากการไปทำงานในอาเซียนให้บริษัท

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณอิมเอ็ม บริษัท B ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	คิดว่าเป็นเรื่องที่ทำหาย ได้เจอหน้างานที่น่าจะไม่ได้เจอที่เมืองไทย และก็ต้องปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นของประเทศที่ต้องไปอยู่ประจำ
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ที่คิดว่ายังไง ก็จะไม่ไป เพราะเคยคุยเรื่องงานกับแฟนไว้หลายรอบแล้วทั้งการไปต่างจังหวัด ยิ่งถ้าต้องไปต่างประเทศ ยิ่งเป็นไปได้เลย ดังนั้นจึงตอบไม่ได้ว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดี เท่าที่พื้คิดน่าจะเป็น โอกาสเติบโตในสายงานต่างๆ เพราะว่ายอมไปอยู่ต่างประเทศให้บริษัท ผู้ใหญ่น่าจะเห็นว่าเป็นคนทุ่มเทให้บริษัท บริษัทต้องการให้ทำอะไรก็ยินดีไปให้บริษัทก็น่าจะต้องตอบแทนบ้าง น่าจะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรืออย่างน้อยๆ ก็คงมีการดูแลเรื่องโบนัส หรือเงินเดือนบ้าง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ข้อเสียคือ การไปทำงานต่างประเทศนานๆ พอครบระยะเวลาที่ไปทำงานประจำอยู่ต่างประเทศ และต้องกลับมาทำงานที่ไทยแล้ว ตำแหน่งเดิมอาจจะไม่อยู่แล้ว หน่วยงานเดิมคงมีการรับคนใหม่มาทำแทนไปแล้ว ก็ไม่รู้ว่ากลับมาแล้วจะได้ทำงานตรงไหน หรือจะมีตำแหน่งอะไรว่างอยู่ตอนนั้น ก็อาจจะทำให้รู้สึกไม่ดี รู้สึกแค้นๆ ไปได้นะ
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศ	ทราบว่ามีหลายประเทศในแถบอาเซียน แต่ไม่ทราบจำนวนคนที่แน่นอน

อะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ก็ชื่นชมนะ มองคนที่ไปว่าดูเป็นคนเก่งมีความสามารถ น่าจะได้ประสบการณ์เยอะ เพราะงานต่างประเทศดูเป็นงานที่ยาก
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	ครอบครัวไม่เห็นด้วย ไม่ยอมให้ไปแน่นอน เคยคุยกันแล้วแฟนบอกว่าถ้าไปแล้วใครจะดูแลบ้าน ดูแลลูก ขนาดย้ายไปต่างจังหวัดยังไม่ได้เลย
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ไม่สามารถไปได้ เพราะลูกยังเล็ก และสามีไม่เห็นด้วย สามีไม่ยอมเลี้ยงลูกเองคนเดียว และลูกก็ติดพี่มาก
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	สำหรับพี่ เรื่องยากหรือลำบากใจก็คือ ถ้าต้องไปจริงๆ จะทำยังไงให้ครอบครัวเข้าใจ เพราะแฟนไม่เห็นด้วยแน่ๆ
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	สิ่งสำคัญสำหรับพี่เลยคือคนในครอบครัวต้องเห็นด้วยก่อน ถ้าไม่เห็นด้วยก็จบ

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณสมบูรณ์ บริษัท B ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	คิดว่าเป็นสิ่งที่ทำขาย และทำให้ได้เรียนรู้ในทุกๆด้าน ทั้งเทคโนโลยี ระบบงาน การทำงาน การใช้ชีวิต การแก้ปัญหาต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เมื่อต้องไปทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนท้องถิ่นในประเทศนั้นๆ
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจึใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	พี่ดูที่สิ่งตอบแทน พวกผลตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับหากต้องไปอยู่ต่างประเทศ และรายละเอียดเนื้องาน และความคาดหวังของตำแหน่งงานที่ต้องจะไปทำ ถ้าเป็นงานขึ้นระบบใหม่ หรืองานยากๆ ก็อยากจะพาทีมงานไปด้วย
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดี คือได้เรียนรู้ culture การทำงานร่วมกับคนในประเทศนั้นๆ ดูเป็นสิ่งแปลกใหม่ เปิดมุมมอง และได้รับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของประเทศเพื่อนบ้านเรา
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ข้อเสีย ในเรื่องงานก็ไม่แน่ว่าจะมีอะไรนะ พี่คิดว่าน่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวมากกว่า คิดว่าต้องไปอยู่คนเดียว น่าจะไม่สะดวกสบายเหมือนอยู่เมืองไทย เช่น ต้องทำอาหารเอง เก็บกวาดเอง ถ้าอยู่เมืองไทยก็มีแม่บ้านทำให้ และก็ต้องไปอยู่ไกลบ้าน น่าจะเหงา ไม่มีเวลาให้ครอบครัว
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	รู้ว่า มี เวียดนาม 4-5 คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลัง	เพื่อนที่ไปน่าจะได้รับประสบการณ์ทำงานใหม่ๆ น่าจะมีวิถีคิด หรือมุมมองที่กว้างกว่าเดิมเพราะรู้จักเพื่อนที่ทำงาน IT

<p>ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>เหมือนกันได้มีโอกาสไปที่เวียดนามช่วงที่ขึ้นระบบใหม่ หลังจากซื้อบริษัทใหม่มาได้ ได้โอกาสทำตั้งแต่งานวิเคราะห์ระบบ งานทดสอบ และงานขึ้นระบบใหม่ และช่วยจัดการปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นงานที่ scope ใหญ่ หาไม่ค่อยได้ที่เมืองไทย เพราะที่ไทยงานค่อนข้างนิ่ง และคงที่ นอกจากนี้เขายังได้เข้าใจ culture ของคนในต่างประเทศ น่าจะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพวกเขา</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ครอบครัวไม่ยอมให้ไปเพราะ ไม่มีคนดูแล ที่บ้านเป็นผู้ชายคนเดียว แฟนจะรู้สึกไม่ปลอดภัย</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ถ้าให้ไปทำงานในส่วนงานทางด้าน IT infrastructure ที่มีความรู้และความเข้าใจคืออยู่แล้ว ก็จะมีคามมั่นใจว่าสามารถทำงานได้แน่นอน ส่วนเรื่องอื่นๆ เช่น การปรับตัวน่าจะทำได้ไม่ยาก</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ถ้าเป็นความยากคือ การทำงานเป็นทีมกับทีมงานท้องถิ่น ไม่รู้ว่าพวกเขาจะให้ความร่วมมือมากน้อยแค่ไหน เพราะเราต้องไปเป็นหัวหน้าเขา หรืออีกเรื่องก็ความไม่เข้าใจ culture ของพนักงานท้องถิ่น คงต้องใช้เวลาสักพักกว่าจะเข้าใจกัน</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>อยากให้บริษัทอนุญาตให้พาครอบครัวไปอยู่ด้วยได้ตอนทำงานในต่างประเทศ โดยบริษัทช่วย support ค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้ เช่น มีเบี้ยเลี้ยงเพิ่มให้ เช่าบ้านที่อยู่กันได้หลายคนหน่อย ให้ค่าเทอมลูก และก็มีรถให้</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณเพิ่มพูน บริษัท C ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	การไปทำงานในต่างประเทศเป็นโอกาสที่ดีของคนที่ได้ไป และได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่าอยู่เมืองไทยมาก ดังนั้นบริษัทจะต้องเลือกคนที่เหมาะสมหลายๆ ด้าน เช่น ไม่มีปัญหาสุขภาพ มีความพร้อมด้านครอบครัว มีความเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารจัดการหลายๆด้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คู่มีค่ากับการส่งไป
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	พิจารณาจากลักษณะงานที่ไปทำว่าเป็นงานที่เคยทำใหม่ เช่น ที่ทำงาน HR ถ้าต้องให้ไปทำงาน HR ก็ยินดีไป แต่ถ้าให้ไปทำงานอื่นก็คงต้องปฏิเสธ เพราะไม่ต้องการเปลี่ยนสายงานแล้ว นอกจากนั้นก็ต้องดูว่า จะให้ไปอยู่นานไหม บริษัทต้องการให้ไปอยู่ประมาณแค่ไหน ถ้าสั้นไป 1 ปี ก็เร็วไป ยังไม่น่าจะมีผลงานอะไร ถ้าสัก 3 ปี น่าจะดีกว่า และสุดท้ายก็ดูว่าจะให้ไปประเทศไหน ไม่อยากไปประเทศที่ลำบาก
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดี คือ เป็นโอกาสในการบังคับให้ตัวเองต้องออกจาก Comfort Zone ได้ฝึกฝนการปรับตัวทั้งในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน แต่เรื่องการใช้ชีวิตประจำวันก็คิดว่าน่าจะปรับตัวได้ไม่ยากเพราะมีวัฒนธรรมที่ไม่แตกต่างกันมาก
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ข้อเสีย ก็ ไปอยู่ต่างประเทศคนเดียวน่าจะมีความเสี่ยงภัยอันตรายกว่าอยู่ที่ไทย เพราะในบางประเทศที่มีความรุนแรงทางการเมือง แล้วเราเป็นคนต่างประเทศ เราก็ไม่รู้จะต้องติดตามข่าวสารที่ไหน ที่น่าเชื่อถือ หรือว่าจะหนียังไง อย่างน้อยถ้าอยู่ที่ไทยก็จะรู้
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	

<p>บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?</p>	<p>มี ลาว กัมพูชา เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ พม่า สิงคโปร์ ประมาณ 350 คน</p>
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคย หรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>จากเพื่อนๆ ที่ไป ทุกคนมักจะบอกว่าอนาคตไม่ในชีวิตไม่แน่นอน ไม่รู้ว่าจะต้องอยู่ที่ต่างประเทศอีกนานแค่ไหน ดังนั้นบริษัทควรมีการกำหนดระยะเวลาในการไปทำงานให้ชัดเจน และไม่ควเกิน 5 ปี</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ครอบครัวน่าจะเข้าใจ และให้การสนับสนุน</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>มั่นใจมาก เพราะถ้าเป็นเรื่องงานก็คิดว่ามีประสบการณ์มากเพียงพอแล้ว ส่วนเรื่องครอบครัวก็ไม่มีภาระ ลูกโตหมดแล้วดูแลตัวเองได้</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>เรื่องงานน่าจะไม่มีปัญหา ที่หนักใจหน่อยก็เรื่องการปรับตัวในชีวิตประจำวัน เรื่องอาหารการกิน เพราะเป็นคนกินยาก และไม่ชอบทำอาหารกินเอง น่าจะต้องลำบากในการคิด และออกไปทานอาหารในแต่ละมื้อ</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการ</p>	<p>คิดว่าบริษัทควรช่วยเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานก่อนไป เพื่อให้ปรับตัวทำงานได้อย่างรวดเร็ว ส่วนครอบครัวก็อยากให้เข้าใจและคอยสนับสนุน</p>

สนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	
--	--



สรุปผลการสัมภาษณ์คุณวรุฒ บริษัท C ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	คิดว่าเป็นเรื่องดี เป็นการเปิดมุมมอง ได้เจอปัญหาใหม่ๆ ได้ลองคิดวิธีการแก้ปัญหา หรือการทำงานใหม่ๆ เปิดโลกกว้าง ถือว่าเป็นประสบการณ์ที่ดี
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจึยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	เหตุผลสำคัญคือต้องได้คำตอบแทนที่ดี ทั้งในส่วนของเบี่ยเลี้ยงในการทำงาน ที่จูงใจ และชดเชยค่าครองชีพ หรือความยากลำบากได้ และมีสวัสดิการให้พร้อม เช่น พวกรถรับส่ง คนขับรถ ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้าน
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดีคือการเปิดโลก เปิดมุมมอง ได้ประสบการณ์ในชีวิต และการทำงาน
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ก็คิดว่าไม่เห็นนะ โดยส่วนตัวที่คิดว่าไม่ได้มีข้อเสียอะไรที่ชัดเจน
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	มีในหลายประเทศทั้ง ลาว กัมพูชา เวียดนาม อินโดนีเซีย พม่า รวมๆ แล้วก็ ประมาณ 300 คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	คิดว่าคนที่เคยทำงานต่างประเทศ ยิ่งถ้าได้มีโอกาสไปทำงาน 3-4 ปีขึ้นไป เขาจะมีความเคยชินกับการทำงานที่ต้องบริหารความแตกต่าง มีลูกน้องชาวต่างชาติ ถูกฝึกให้ไปอยู่อิสระจากประเทศไทย ได้ลองผิด ลองถูกด้วยตัวเอง ก็จะทำให้เป็นคน

	มีความคิดกว้างไกลขึ้น มองเห็นภาพรวม เปิดกว้างและยอมรับในความแตกต่างมากขึ้น
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	คิดว่าครอบครัวและลูก น่าจะสนับสนุน แฟนพี่ก็ไม่ได้ทำงานอะไรเยอะมาก อาจจะให้ลาออกไปด้วยกัน และลูกก็ยังเด็กยังชนอยู่ก็คงอยากไปต่างประเทศด้วย
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	มีความมั่นใจมาก เพราะมีประสบการณ์ทำงานมายาวนาน และหลากหลายกลุ่มธุรกิจ เคยชินกับการปรับตัว และการเรียนรู้อะไรใหม่ๆ
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	สิ่งที่อยากที่สุดคือ การเข้าใจภาษาท้องถิ่น เพราะว่างาน HR จะต้องเข้าใจพนักงาน ดังนั้นการเข้าใจภาษาท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องจำเป็นในการเข้าถึงพนักงานได้ง่ายขึ้น และทำให้เขาเปิดใจยอมรับเราได้เร็วขึ้น คนที่นั่นจะมองว่าเราให้เกียรติ และใส่ใจเขา
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	คิดว่าการดูแลพนักงานของบริษัทในปัจจุบันคืออยู่แล้ว

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณบุญมี บริษัท C ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	การทำงานต่างประเทศเป็นความท้าทายในการทำงาน เพราะเป็นการเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจในแต่ละประเทศในตลาดที่ใหญ่ขึ้น และบริษัทของเรายังไม่มีตัวตนในตลาดนั้น จึงเป็นงานที่ดูยาก และน่าท้าทาย
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใจใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ถ้าจะให้ไปทำงานที่ต่างประเทศจริงๆ ก็มีหลายเรื่องที่ต้องจัดการ วางแผน และคิดถึง อย่างเรื่องแรก คือ เรื่อง ครอบครัว ที่ต้องหาทางในการดูแลแม่ที่ตอนนี้อยู่ที่เชียงใหม่ให้ได้ เพราะขนาดทุกวันนี้ก็ต้องบินไปเชียงใหม่ทุกวันศุกร์อยู่แล้ว ดังนั้นถ้าต้องไปอยู่ต่างประเทศ ก็ต้องคิดว่าจะดูแลแม่ยังไง ถ้าสะดวกก็อาจจะพาแม่ไปต่างประเทศ แต่ก็อาจจะคิดเรื่องหมของแม่ และก็เรื่องที่ทำให้ให้ความสำคัญอีกเรื่องก็คืองานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเป็นงานที่ทำหายและที่ต้องมีประสบการณ์บ้าง เพราะถ้าเป็นงานใหม่หลายๆ ที่พี่ไม่เคยทำเลย พี่ก็ไม่ค่อยมั่นใจว่ามันจะสำเร็จไหม และสุดท้ายก็เป็นเรื่องรายได้ เพราะไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการดูแลแม่ และการไปทำงานใหม่ๆ รายได้เป็นสิ่งที่จูงใจให้ตัดสินใจไป อย่างน้อยต้องคุ้มค่านั่นเอง คุ้มกับความลำบากที่ต้องไปอยู่ ไปสร้างใหม่เป็นปีปี
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	มีข้อดี คือได้เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ๆ ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิต ได้ทดลองใช้ประสบการณ์ที่มี ที่ได้สะสมมาในการทำงาน ได้ลองประยุกต์ใช้ในที่ทำงานในสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ได้ฝึกภาษาทั้งภาษาอังกฤษ รวมถึงอาจจะลองเรียนภาษาท้องถิ่นด้วย สุดท้ายก็มีรายได้เพิ่ม
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ข้อเสียคือไม่มีคนดูแลครอบครัว ต้องอยู่ไกลกัน

ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	ทราบอยู่เหมือนกันนะ มีหลายๆ ประเทศ อย่างพม่า กัมพูชา ลาว โดยประมาณน่าจะ 200 คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	คนที่ไปทำงานที่ต่างประเทศ น่าจะได้ฝึกความเป็นผู้นำ เพราะต้องจัดการทุกอย่างเอง เหมือนไปเป็นเบอร์ 1 ที่นั่น คุมหมด และมีโอกาสที่ได้ใช้ภาษาที่ 2 และภาษาที่ 3 ทำให้ภาษาอังกฤษเก่งขึ้นมาก อีกอย่างก็มีโอกาสไปทำสิ่งใหม่ๆ และมีรายได้เพิ่มขึ้น
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	น่าจะลำบากใจเพราะรู้ว่าถ้าไปก็คงไปเติบโต ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่ก็ไม่อยากให้ห่างบ้าน อยากให้อยู่ด้วยกัน
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ก็มีความมั่นใจเต็ม 10 ให้ 7 เพราะในมุมมองนี้ะ พี่คิดว่าบริษัทก็คงต้องคิดมาดีแล้ว นายๆ ก็คงตัดสินใจกันมาดีแล้ว ว่าเราน่าจะสามารถทำได้ แต่อีก 3 คะแนนที่หายไปก็เพื่อไว้ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่นั่น รวมถึงการเรียนรู้ตลาดใหม่ ก็ต้องใช้เวลาน้อย
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	คงเป็นเรื่องส่วนตัวมากกว่า คือการจัดการที่บ้านซึ่งเราเป็นเสมือนหัวหน้าครอบครัว ต้องคิดว่าจะดูแลทุกคน ดูแลแม่ ยังไง ส่วนเรื่องงานก็ไม่กดดันอะไร

<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>อยากให้บริษัทช่วยสนับสนุน มีสวัสดิการหรือผลตอบแทนที่ทำให้ครอบครัวไปอยู่ด้วยกันได้ หรือไม่ก็ได้บินกลับบ้านบ่อยๆ เพราะน่าจะคิดถึงบ้าน</p>
---	--



สรุปผลการสัมภาษณ์คุณนุชจิри บริษัท C ระดับผู้บริหาร

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	เป็นโอกาสที่ได้เรียนรู้การทำงาน วัฒนธรรม ที่ต่างออกไป ทั้งในการทำงาน แบบตอนแรกนึกว่าคนกัมพูชาจะดู ดู แต่พอเจอจริงๆ แล้วทุกคนก็ดีกับคนไทยใจดี ช่วยเหลือกัน และที่วัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน เช่น ได้ร่วมพิธีพื้นเมืองต่างๆ ซึ่งดูน่าสนใจ อย่างตอนไปอยู่กับพูชา ก็ได้ไปงานสงกรานต์ของกัมพูชา ก็แปลกๆ ดี และที่กัมพูชาก็มีวันหยุดตามประเพณีตั้ง 20 กว่าวัน มากที่สุดในอาเซียนเลย และได้ลองทำงานหรือเปลี่ยนสภาพแวดล้อม มีลูกน้องเป็นคนต่างชาติ เจออะไรใหม่ๆ ก็สนุกดี เป็นประสบการณ์ชีวิต
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใจใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ก็เลือกจากเนื้องานที่น่าสนใจ ต้องได้เจออะไรใหม่ๆ หรือมีความท้าทาย ให้ได้ใช้ฝีมือบ้าง เพราะถ้าเจองานเนี้ยๆ ก็จะน่าเบื่อ ถัดมาก็จะดูที่ประเทศ ดูเมืองที่ต้องไปประจำว่าเราจะอยู่ได้ไหม ใช้ชีวิตยังไง การกินอยู่หาง่ายไหม วันหยุดจะทำอะไร และก็อาจจะต้องไม่ลำบากกว่าประเทศไทย และสุดท้ายก็ดูที่ผลตอบแทน ดูแพคเกจทั้งหมดว่าจะได้รับอะไรบ้าง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	มีข้อดีคือได้ลองทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่หาไม่ได้จากประเทศไทย มีความตื่นเต้นในการทำงาน ได้ลองปรับตัวไปเรื่อยๆ และได้เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ๆ ทั้งในงาน และชีวิตประจำวัน ทำให้ได้ประสบการณ์ชีวิต
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ต้องอยู่ไกลจากครอบครัว ไม่ได้เจอพ่อ เจอแม่ หรือน้องสาว แต่น้องสาวก็ยังมีไปเยี่ยมบ้าง
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ	มีส่งไปต่างประเทศ 15 ประเทศ ทุกภูมิภาค เช่น ได้หวัน จีน มาเล อินเดีย อเมริกา บังคลาเทศ จำนวน 22 คน

ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	เท่าที่เห็นก็คิดว่าเป็น โอกาสที่จะได้ลองทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้ประสบการณ์ในชีวิต บางคนกลับมา ก็บอกว่าสนุก บางคนก็บอกว่าลำบาก ก็มีเรื่องมาเล่าอยู่เรื่อยๆ ดูบินกลับไทยกันบ่อยๆ
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	พ่อแม่สนับสนุนเรื่องการไปใช้ชีวิตต่างประเทศ ตั้งแต่ตอนเรียน ป.โท ที่อังกฤษ และตอนทำงานอยู่ที่เก่าก็บินตลอดนะ ขนาดบินไปคูเหมืองถ่านหินที่จีน หรืออินโดนีเซีย พ่อแม่ก็ไม่ได้ว่าอะไร พ่อแม่ก็คิดว่าเป็น โอกาสที่จะได้ประสบการณ์ใหม่ อีกอย่างในอาเซียนก็ไม่ได้ยากลำบากเพราะมีสภาพแวดล้อม และการอยู่อาศัยไม่ต่างจากไทยมาก และเราก็ดูไม่มีปัญหาในการปรับตัว สามารถเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้านได้ง่าย
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	คิดว่าไปทำได้ งานไม่ต่างกันมาก มีประสบการณ์ในการทำงานกับต่างประเทศอยู่แล้ว เคยไปอยู่ที่กัมพูชามา 3 ปี ก่อนหน้านี้ก็บินไปต่างประเทศบ่อยๆ และบริษัทที่ไทยมีหลายหน่วยงานที่ช่วย support งานต่างประเทศ ไม่น่ามีปัญหาในการทำงาน
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	อยู่ที่ว่าไปประเทศไหน แต่ละประเทศก็มีความเครียด ความยากต่างกัน เช่น ถ้าไปประเทศที่บริษัทที่นั่นแย่ ยอดไม่ดี ธุรกิจไม่แข็ง งานก็จะยาก ไม่คล่องตัว อาจคิดขัดเรื่องงบประมาณ อาจจะทำให้เปลี่ยนแปลงอะไรมากไม่ได้ หรือเป็นประเทศที่มีความยุ่งยาก กฎหมายซับซ้อน เปลี่ยนบ่อย ก็มีผลกับการกำหนดนโยบายหรือการปฏิบัติงาน ที่ต้องทำเรื่องเดิมๆ บ่อยๆ
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท	สำหรับบริษัทก็พวกเรื่องอำนาจอนุมัติ อิสระในการบริหาร ที่ให้อำนาจพอสมควร มีความคล่องตัวในการทำงาน ต้องเชื่อใจ

<p>ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>พนักงานน้อย และก็ต้องใช้เวลาในการทำงานแต่ละเรื่องให้เหมาะสม เพราะบางเรื่องอาจต้องใช้เวลาในการทำให้เกิดขึ้นได้ซ้ำ หรือต้องการความช่วยเหลือจากหลายหน่วยงานจากที่ไทย</p>
---	--



สรุปผลการสัมภาษณ์คุณยศ บริษัท A ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	เป็นความท้าทายและเป็น Career Path คิดว่าจะทำให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไปในตำแหน่งที่สูงกว่า เป็น profile ที่ดี และเป็นประสบการณ์ที่ดีที่ได้ไปร่วมงานกับชาวต่างชาติ ได้เรียนรู้อะไรใหม่ๆ
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจ่ะบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ก็ถ้าจะต้องไปอยู่ประจำที่ต่างประเทศก็จะดูในหลายๆ เรื่องนะ ว่าคุณบริษัทจะให้ไปอยู่ประเทศไหน ว่าคุณประเทศนั้นโอเคไหม มีที่ที่เกี่ยวกับไหม วันหยุด วันพักผ่อนจะไปไหนมาไหนได้บ้าง มีที่ Hang out หลังเลิกงานไหม อยู่แล้วจะลำบากหรืออุปถัมภ์ ส่วนเรื่องงานก็จะพิจารณาผู้บังคับบัญชาที่ต้อง Report เป็นคนไทยหรือเป็นของคนสำนักงานใหญ่ที่ส่งไป ไม่อยากจะไป report คนที่นั่น คิดว่าน่าจะทำงานยาก เพราะคงไม่เข้าใจเรา คุยกันไม่รู้เรื่อง และตำแหน่งงานที่ต้องเข้าไปโฟกัส คือเราเป็น HR ก็คิดว่าจะได้ไปทำงาน HR ใหม่แล้วบริษัทจะให้โจทย์เรายังไงบ้าง ถ้าให้ทำเรื่องนัดจัดกิจกรรมหรือดูแลพนักงานก็น่าไป แต่ถ้าให้ไปทำเรื่องที่ไม่อยากทำไปแก้กฎระเบียบต่างๆ ก็ไม่อยากจะไป และถ้างานยากแบบนั้นก็ควรจะต้องให้เงินและสวัสดิการพิเศษที่คุ้มค่ากับการไปอยู่ต่างประเทศให้บริษัท มีการพูดคุยกันเรื่องสัญญาการไปทำงาน ต้องตกลงกันตั้งแต่ตอนจะไปว่าจะให้ไปประจำกี่ปี ถ้ามากกว่า 3 ปีก็ไม่่น่าไป เรื่องสุดท้ายวันหยุดต่างๆ ต้องได้ไม่น้อยกว่าที่ประเทศไทย
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	คิดว่าจะเป็นเรื่องของการไปทำงานต่างประเทศจะเป็น Career Path ที่ดี สร้าง profile ทำให้มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้ประสบการณ์ที่ดีทั้งในการทำงาน การใช้ชีวิต การเข้าไปเรียนรู้วัฒนธรรมของชาตินั้นๆ และได้เพื่อนต่างชาติ

<p>ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?</p>	<p>ข้อเสีย คือ ต้องไปอยู่ไกลครอบครัว และมีโอกาสเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้านที่เมืองไทยอาจจะไม่บ่อย การไปทำงานที่นั่นอาจจะต้องไปแก้ปัญหาหรือวางระบบการทำงานที่อาจมีความยุ่งยาก ต้องใช้เวลา และต้องปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติให้ได้</p>
<p>ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?</p>	<p>มีส่งไปต่างประเทศ ประเทศเวียดนาม ลาว กัมพูชา มาเลเซีย จีน พม่า / ประมาณ 15 คน</p>
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>เท่าที่ดูจากเพื่อน ก็เห็นว่าเพื่อนได้รับโอกาสที่ดี และเป็นการพัฒนา Career Path ตนเอง บางคนก็ได้เลื่อนตำแหน่งตั้งแต่ตอนไปอยู่ที่ต่างประเทศ</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>สำหรับพ่อแม่ก็น่าจะเคยชินที่เราต้องไปทำงานไกลๆ เพราะปัจจุบันก็ทำงานต่างจังหวัด และเดินทางบ่อย แต่ถ้าคราวนี้เป็นต่างประเทศก็น่าจะมีความยินดี แต่อาจจะเป็นห่วงเราบ้างนิดหน่อย ไม่เหมือนตอนอยู่เมืองไทย คงจะพูดคุยกันว่าจะเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้านเมืองไทยบ่อยแค่ไหน</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ถ้าได้ไปทำงานที่ลักษณะคล้ายกับงานเดิมก็มีความมั่นใจปานกลาง แต่ก็ต้องทราบถึง Scope งานที่ชัดเจนว่า บริษัทจะให้เราต้องเข้าไปดูแลและแก้ไขปัญหาเรื่องอะไร และจะมีทีมงานที่กรุงเทพฯ จะ support ในเรื่องไหนบ้าง</p>

<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ก็กังวลเรื่องของช่วงแรกๆ ที่ไป คิดว่าจะต้องมีการปรับตัวเยอะอยู่ อาจมีปัญหาในเรื่องของภาษา การสื่อสารกับคนท้องถิ่น การใช้ชีวิตประจำวันและการที่ยังไม่ค่อยรู้วัฒนธรรมของที่นั่น แต่สัก 5-6 เดือนน่าจะปรับตัวได้</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>หลักๆ อยากให้บริษัทช่วยเรื่องงาน ต้องการให้บอกอย่างชัดเจนว่าสำนักงานใหญ่มีหน้าที่ support ในลักษณะอะไรบ้าง งานเรื่องอะไรบ้าง และงานเรื่องอะไรที่เราต้องบริหารจัดการงานด้วยตัวเองกับสาขาที่นั่น เราจะมีอำนาจ อิสรระแค่ไหน ส่วนเรื่องสวัสดิการผลประโยชน์ต่างๆ จะมีเงินช่วยเหลือและสวัสดิการที่ไปทำงานต่างประเทศมีเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนอะไรบ้าง มีการเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้านมีความถี่มากน้อยแค่ไหน</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณตุ้ม บริษัท A ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	ถือเป็นเรื่องที่ดีและเป็นโอกาสสำหรับคนที่ได้ไป เพราะเป็นการทำให้ได้ประสบการณ์ในการทำงานบนความหลากหลายวัฒนธรรม และมีความท้าทายที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานที่มีความแตกต่างในวิถีคิด หรือแนวทางการทำงานเดิมๆ เป็นการเปิดมุมมอง
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	จะพิจารณาจากประสบการณ์ที่จะได้จากการไปทำงานที่ประเทศนั้น ถ้าเป็นประเทศที่เจริญกว่าไทยก็น่าจะได้ประสบการณ์ที่ดี แต่ถ้าเป็นประเทศที่ล่าช้ากว่าไทยก็ไม่คิดว่าจะได้ประสบการณ์อะไรมากนัก แต่ก็ดูประกอบกับเรื่องค่าตอบแทนว่ามากแค่ไหน ที่จะจูงใจให้ไปทำงานในประเทศนั้น เข้าใจว่าค่าตอบแทนของแต่ละประเทศจะไม่เท่ากัน ก็จะตัดสินใจควบคู่กันไป
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ได้ฝึกการปรับตัว การทำงานกับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ แต่ยังคงที่เป็นประเทศอาเซียน เพราะน่าจะไม่ยากมากนัก เพราะมีการเป็นอยู่ที่ไม่ค่อยแตกต่างกันมากไม่ต้องปรับตัวเยอะเมื่อเทียบกับที่อื่น และมีโอกาสได้ฝึกการเป็นหัวหน้าทีม โดยเฉพาะจะได้ประสบการณ์ที่ดีจากการเป็นหัวหน้าลูกน้องที่เป็นคนต่างชาติ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ประเทศในอาเซียนส่วนมากยังไม่ได้พัฒนา ดังนั้นการทำงานที่นั่นคงเป็นการทำความรู้ ความสามารถที่ได้จากประสบการณ์ของเราสามารถเลือกไปประยุกต์ปรับใช้กับที่นั่นซะเป็นส่วนมาก ถ้าจะคาดหวังว่าไปต่างประเทศจะได้เรียนรู้แนวทางการจัดการ หรือการทำงานแบบใหม่ๆ แบบสากลก็น่าจะไม่ค่อยได้อะไร
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	

<p>บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกรงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?</p>	<p>มีอยู่หลายประเทศเลย มีเวียดนาม 10-15 คน ลาว 3 คน กัมพูชา 4 คน จีน 2 คน</p>
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>พนักงานที่ไปจะได้พัฒนาตัวเอง เพราะได้รับประสบการณ์การทำงานที่น่าจะยากกว่าที่ไทย เพราะจะต้องเจอกับความหลากหลาย และความแตกต่างทางวัฒนธรรม น่าจะได้เรียนรู้อะไรกลับมาได้เยอะ</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>พ่อแม่สนับสนุนเต็มที่ เพราะคิดว่าน่าจะเป็นประสบการณ์ที่ดี ปกติพ่อแม่ก็ไม่ค่อยเป็นห่วง ปล่อยให้ไปเที่ยวต่างประเทศคนเดียวได้อยู่ตลอด ถ้าได้ไปทำงานต่างประเทศจริงๆ พ่อแม่คงตามไปเยี่ยม และตามไปเที่ยวด้วย</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>มั่นใจค่อนข้างมากกว่าทำงานได้ และอยู่ที่ต่างประเทศได้สบาย เพราะ โดยส่วนตัวมีประสบการณ์ไปเที่ยวต่างประเทศมาหลายที่ ทั้งไปคนเดียว และไปกับเพื่อน คิดว่าตัวเองมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ได้เสมอ เป็นคนชอบความท้าทายแปลกใหม่ ดังนั้นงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปประจำต่างประเทศคงจะเหมาะ</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ความยากลำบากหรือความกดดันที่อาจจะเกิดขึ้น คือความเข้าใจกันทางภาษา วัฒนธรรมและวิธีการทำงาน อาจจะทำให้การทำงานมีปัญหา อีกทั้งช่วงแรกต้องมีปรับตัว แต่สิ่งสำคัญคือ การไปทำงานต่างประเทศที่ได้รับมอบหมาย ต้องมีเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนจากบริษัทแม่ เพราะถ้ามีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนจะทำให้การทำงานนั้นราบรื่นขึ้น ไม่ต้องมาคอยทะเลาะกัน</p>

<p>ในการไปทำงานในสำนักงานใน กลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการ สนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>การเดินทางไปกลับระหว่างประเทศที่ทำงานกับที่ไทย ควรจะ flexible ให้ว่าจะให้ตนเองหรือครอบครัวใช้เดินทางก็ได้</p>
---	--



สรุปผลการสัมภาษณ์คุณเดวิดชาย บริษัท A ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	ถือเป็นโอกาสที่ดี เพราะได้พัฒนาตัวเอง เปิดประสบการณ์ในระดับสากลที่มีความยากในหลายๆเรื่อง ทั้งความแตกต่างทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ และเรื่องแรงงาน ที่บางประเทศมีความเข้มงวด ความยากที่ต่างกัน ทำให้ได้เพิ่มประสบการณ์ และการไปทำงานต่างประเทศก็ทำให้ได้ผลตอบแทนที่สูงกว่าการทำงานในประเทศ ซึ่งเป็น profile ที่ดีติดตัวเราไป ทำให้เปิดกว้างในโอกาสในอนาคต มีความก้าวหน้าในสายอาชีพในอนาคต
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ตำแหน่งงานที่จะไปต้องทำให้เราได้โอกาสในการเพิ่มประสบการณ์การทำงานของตัวเองให้เป็นระดับสากล เพื่อจะต่อยอดต่อไปในอนาคต และมองเรื่องปัจจัยผลตอบแทนสวัสดิการต่างๆ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	เปิดแนวความคิดและประสบการณ์สำหรับโอกาสทางการงาน อาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนงาน และความรู้ความสามารถในระดับสากล เปิดโลกกว้าง ให้เราเห็นคนเก่งๆ คนอื่นมากขึ้น เพื่อนำมาเป็นแรงผลักดันให้เราพัฒนาตัวเองต่อเนื่อง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	มีความเสี่ยงที่อาจจะเกิดแรงกดดัน แรงต่อต้านทางด้านเชื้อชาติในบางประเทศ และเจอกับความยากลำบากในการสื่อสารภาษาท้องถิ่น
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศ	ทราบเนื่องจากกลุ่มธุรกิจที่ผมทำงานอยู่มีการลงทุนในประเทศกลุ่มอาเซียนเช่น เวียดนาม ลาว กัมพูชา มีพนักงานถูกส่งไปทำงานประจำโดยประมาณ 30 ท่าน

อะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคย หรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	โดยส่วนตัวผมชื่นชมในตัวพนักงานที่ไปทำงานต่างประเทศนะ คุณเป็นคนเก่งมีความสามารถ และดีใจกับเขาที่มีโอกาสได้ทำงานที่ดูน่าท้าทาย น่าสนุก
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	ครอบครัวก็คงเป็นห่วงแหละ แต่ผมก็คิดว่าหากบริษัทมีนโยบายที่ดูแลในสวัสดิการได้ดี ครอบครัวในหลายๆ เรื่องทุกคนก็น่าจะเข้าใจ และเห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศจะช่วยให้ได้โตขึ้นทั้งหน้าที่การงาน และการใช้ชีวิต
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	มั่นใจในระดับปานกลาง เพราะมีประสบการณ์ทำงานมาในระดับหนึ่ง แต่ก็ไม่รู้ว่าไปที่ต่างประเทศจะต้องเจอกับอะไรบ้าง มีมีตัวแปรหลายอย่างที่คาดการณ์ไม่ได้ แต่ตัวเองก็เป็นคนที่พร้อมเรียนรู้ และพัฒนาอยู่แล้ว
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ที่ยากที่สุดที่อาจจะได้เจอ และไม่คิดว่าจะแก้ได้คือเรื่องแรงกดดัน และการต่อต้านทางด้านเชื้อชาติ แต่ความยากของภาษาท้องถิ่นถ้าเตรียมตัวไปดีก็คงไม่ยากเกินไป แต่ก็ต้องอาศัยเวลาในการปรับตัวในสังคมต่างแดนก่อนสักพัก
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	ถึงไปอยู่ที่ต่างประเทศแล้ว ก็อยากให้สำนักงานใหญ่คอยช่วย support ในเรื่องของงาน และการพัฒนาตัวเอง เช่น การ training หรือการมีโอกาสได้ดูงาน หรือ development ใน skill ต่างๆ ไม่อยากถูกตัดขาดไปจากสำนักงานใหญ่หรือหน่วยงานเดิม

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณอ้อค บริษัท A ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	คิดว่าเป็นโอกาสที่ดีอย่างหนึ่ง เป็นการเปิดกว้างโอกาสในการทำงานของตนเอง เพิ่มทางเลือกในการโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งได้มากขึ้น
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจึยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ที่สนใจในเรื่องของความปลอดภัย ต้องการไปประเทศที่มีความปลอดภัย ทั้งทางด้านการเมือง อาชญากรรม และสาธารณสุข ถัดมาจะสนใจเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการว่าเป็นยังไงบ้าง ครอบคลุมเรื่องอะไรบ้าง และสุดท้ายวัฒนธรรมของประเทศที่จะไปว่าแตกต่างจากไทยมากไหม ถ้าไปประเทศแถบอินโดจีน เช่น ลาว กัมพูชา เวียดนามก็น่าสนใจ เพราะดูชีวิตความเป็นอยู่ หรือศาสนาไม่ต่างจากไทยมากนัก แต่ถ้าจะให้ไปมาเลเซีย หรืออินโดนีเซีย ดูวิถีชีวิตที่แตกต่างกับไทยมากเกินไป ดูท่าทางจะปรับตัวยากไปเลยไม่ค่อยสนใจ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดีคือ เป็นโอกาสได้รับประสบการณ์ใหม่ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิต
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	จำเป็นที่จะต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว และต้องใช้เวลาและความพยายามในการปรับตัว ปรับวิถีชีวิตกับสภาพความเป็นอยู่ใหม่
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศ	ทราบว่ามีจ้าง ส่ง พนักงานไปทำงานประจำที่ประเทศเวียดนาม มาเลเซีย พม่า ลาว จีน แต่ไม่ทราบจำนวนแน่นอน

อะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	คิดว่าพนักงานที่ไปปฏิบัติงานต่างประเทศ ได้รับโอกาสที่ดีในการพัฒนาตนเอง ในการเรียนรู้ ได้รับประสบการณ์ทำงานใหม่ๆ เปิดโลก เปิดมุมมองของการทำงาน
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	ที่บ้านไม่สนับสนุนเพราะตนเองมีโรคประจำตัว และแม่อายุมากแล้ว อยากให้ใช้เวลาด้วยกันในครอบครัว และมีภาระหน้าที่ในการเป็นหัวหน้าครอบครัวในการดูแลช่วยเหลือแม่และน้อง
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	มีความมั่นใจว่าตัวเองสามารถทำงานที่ต่างประเทศได้ในหลายประเทศโดยเฉพาะฝั่งอินโดจีน เพราะมีวัฒนธรรมใกล้เคียงกันกับที่ประเทศไทย เคยไปเที่ยวเวียดนาม ที่โฮจิมินห์มาก็รู้สึกว่ไปอยู่พอไหว ไม่ได้ลำบากอะไรมากนัก บางเรื่องดูสะดวกสบายกว่าประเทศไทยอีก เช่น การเรียกรถ taxi หรือว่าตัวเมืองเขาดูมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยกว่ากรุงเทพอีก ส่วนเรื่องงานถ้าเป็นงานเดิมก็ไม่ติดอะไร เพราะรู้ขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างดีแล้ว
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ความกดดันหรือความลำบากก็น่าจะเป็นการปรับตัวและเรียนรู้ในช่วงปีแรก และก็เรื่องการสื่อสารภาษาท้องถิ่นกับคนที่นี่เพราะงาน HR จะต้องสื่อสารกับคนเยอะ อาจจะต้องใช้เวลาเรียน และมีความกดดันที่จะต้องพูดให้ได้บ้าง
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการ	อยากได้การสนับสนุนจากบริษัทในเรื่องของความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับสำนักงานใหญ่ เวลาที่จะต้องการการ support งานต่างๆ หน่วยงานที่ไทยแต่ละหน่วยงานควรมี scope ในการดูแลงานไปถึงต่างประเทศด้วย และเรื่อง

<p>สนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>การดูแลพนักงาน ความมีนโยบายด้านสวัสดิการและ ผลประโยชน์อื่นๆ อำนวยความสะดวกครบถ้วน ครอบคลุม ให้แก่ผู้ที่ยอมไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งสวัสดิการการกิน อยู่ ไปทำงาน และการบินกลับไปเยี่ยมบ้าน ถ้าเป็นไปได้ควรมี สวัสดิการรวมไปถึงครอบครัวด้วย</p>
--	---



สรุปผลการสัมภาษณ์คุณจินตรา บริษัท B ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	คิดว่าเป็นเรื่องที่ดีมาก เพราะการทำงานในต่างประเทศจะทำให้เราได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ มากขึ้น และเป็นการพัฒนาตัวเอง เพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพิ่มมุมมองด้านต่างประเทศ ฝึกให้คิดภาพกว้าง และทำให้มีประสบการณ์ทำงานกับคนต่างชาติ เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอนาคต
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	สำหรับเราจะดูที่ลักษณะงานเป็นหลัก เพราะถ้าเป็นงานที่ถนัด พวกงานสาย HR-OD หรือเป็นงานที่เคยทำมาก่อน ก็จะรู้ระบบขั้นตอน มีประสบการณ์ รู้ความยากง่ายมาแล้ว ก็คิดว่าทำได้แน่นอน ก็จะตัดสินใจง่าย แต่ถ้าไม่ใช่งานที่ถนัดหรือไม่เคยทำ คิดว่าน่าจะยาก ขนาดเป็นที่ไทยก็ยากแล้ว นี่ถ้าต้องไปทำงานใหม่ที่ต่างประเทศก็ยิ่งยากกันไปใหญ่ ถ้าเป็นแบบนี้ก็จะไม่ไป และตำแหน่งที่จะให้ไปมีอำนาจ หรือมีอิสระมากน้อยแค่ไหน มีสิทธิ์ในการดำเนินการใดๆ ได้บ้าง ก็เป็นปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจร่วมกับเรื่องลักษณะงานด้วย ถัดมาจะดูเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ประเทศที่จะให้ไป จะให้ไปอยู่เมืองไหน บริษัทอะไร อยู่ตรงไหน หากดูห่างไกล ไม่เจริญ และไม่มีความปลอดภัยก็จะไม่ไป คุณลำบากไป เรื่องภาษาที่ใช้ก็สำคัญมาก หากสามารถสื่อสารทำงานด้วยภาษาไทยหรืออังกฤษได้ น่าจะทำงานได้ไม่ยาก ก็จะตัดสินใจไป เรื่องที่ 3 ที่สนใจคือเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มเติม เช่น Cost of living, Home & Family visits allowance, Development costs – Cross culture หรืออื่นๆ ที่สามารถทำได้ในต่างประเทศ เรื่องสุดท้ายคือการไปทำงานที่ต่างประเทศนั้น ถูกตัดขาดจากสำนักงานใหญ่เลยไหม จะ

	ได้รับการสนับสนุนอะไรบ้างจากส่วนกลาง ถ้าถูกลอยแพ ให้ไปทำเองคนเดียวทั้งหมดก็ไม่เอา ไม่ไป
ท่านคิดว่าการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดีคือมีประสบการณ์ทำงานที่ต่างประเทศเจอวัฒนธรรมที่ทางหลาย มีมุมมองที่กว้างขึ้นในด้านต่างประเทศ ฝึกการปรับตัวทั้งในหน้าที่การงานและการใช้ชีวิต ฝึกปรับตัว และมีโอกาสในการฝึกภาษาเรียนรู้ภาษาใหม่ๆ รวมถึงมีเครดิตได้รับความก้าวหน้าทางสายอาชีพ มีแนวโน้มจะได้ Promote เร็วกว่าคนในรุ่นเดียวกัน
ท่านคิดว่าการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ข้อเสียคืออาจเกิดความท้อในการทำงานในต่างประเทศเพราะอาจจะเจอการแอนด์ตี้อย่างไม่ยอมรับจากทีมงาน หรือเพื่อนร่วมงานในต่างประเทศ จะทำให้การทำงานที่เราได้รับมอบหมายไม่ประสบความสำเร็จ และการทำงานต่างประเทศทำให้เราต้องอยู่ห่างไกลครอบครัวที่ไทย ห่างไกลเพื่อน ไม่ค่อยมีสังคม ไม่ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่คุ้นเคย เช่น วันหยุด ไปเดินห้าง นัดเพื่อน แต่พออยู่ในต่างประเทศ อาจไม่รู้จะทำอะไรในวันหยุด อยู่คนเดียว ตอนป่วยก็ไม่มีคนดูแล
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	มี จีน กัมพูชา เวียดนาม ลาว ประมาณ 50 คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	โดยส่วนตัวรู้สึกชื่นชม ดีใจและยินดีกับพนักงานท่านนั้น ที่เขามีความกล้าพอที่จะไปทำงานต่างประเทศ จะต้องไปเผชิญปัญหาหลายๆ อย่างในการทำงาน มีประสบการณ์ใหม่ๆ ได้ผ่านงานต่างประเทศ เป็น Profile ที่ดี

<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ครอบครัวน่าจะยินดีที่จะให้ไป เพราะคิดว่าไปแล้วจะต้องก้าวหน้า ได้เติบโตขึ้น แต่อาจมีความเป็นห่วงอยู่บ้าง</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>โดยส่วนตัวไม่มั่นใจเลย เพราะลักษณะงานที่เราถนัดเราไม่เห็นภาพ เรายังไม่คิดว่า จะสามารถไปปฏิบัติงานที่ต่างประเทศได้ เพราะทำงานด้าน OD ด้าน Change ซึ่งเป็นเรื่องที่ใหญ่และซับซ้อนมาก ต้องประสานงานและอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจากหลายๆ ภาคส่วน เพราะนอกจาก Change organization แล้ว ต้อง Change behavior ด้วย พอเป็นแบบนี้เลยทำให้ยังไม่มีความมั่นใจที่จะไปทำงานในด้านนี้ เพราะเรายังไม่มีข้อมูลและความเข้าใจด้าน Culture ของประเทศอื่นในอาเซียนเลย</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>เรื่องยากสำหรับเราคือทีมงาน เพราะเพื่อนเคยเจอเรื่องการไม่ยอมรับของคนที่นี่ ไม่ให้ความร่วมมือทำให้ทำงานได้ยาก กกดดัน เพราะอยู่ที่นั่นเราไม่สามารถทำงานทุกอย่างได้ด้วยตัวเอง ต้องอาศัยผู้อื่น เนื่องจากเราพูดจา หรืออ่านภาษาท้องถิ่นไม่ได้ เรายังไม่รู้ว่าอะไรจะไวใจใครได้บ้าง อาจจะถูกลั่นแกล้ง</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>ต้องการการสนับสนุนจากบริษัท คือ การเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานล่วงหน้า 3-6 เดือน สำหรับตำแหน่งหรือประเทศที่บริษัทตั้งใจวางแผนจะให้ไปปฏิบัติงาน เช่น การเตรียมศึกษาวัฒนธรรม เข้าใจความแตกต่าง ได้เห็นภาพของการทำงาน หรือหน้างานที่จะต้องไปทำ สนับสนุนการปรับตัว มีการทำ Workshop กับทีมงานต่างประเทศ หรือให้ไปฝึกงานเพื่อวางแผนและพัฒนาตนเองให้พร้อมสำหรับการไปทำงานที่ต่างประเทศ</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณ ไบเฟิร์น บริษัท B ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	คิดว่าการไปทำงานต่างประเทศก็เป็นสิ่งที่ดีนะคะ เหมือนได้เปิดโลกใหม่ๆ มีมุมมองใหม่ๆ ได้ทำงานในต่างประเทศที่มีความเชื่อและวัฒนธรรมไม่เหมือนเรา อาจจะมีวิธีการทำงานที่แตกต่างกับเราด้วย และคิดว่าเป็น โอกาสดีๆ ที่ได้ลองทำอะไรแบบนี้ อีกอย่างมองว่าการที่บริษัทส่งไปทำงานอาเซียน ก็ต้องเห็นศักยภาพเรา ที่จะยอม invest ให้กับเราได้ลอง
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใดบ้างที่จะทำให้น่าสนใจไป?	ปัจจัยที่อยากไป คือ ประเทศที่จะให้ไปประจำ เป็นอันดับแรก และมีความสำคัญมากที่สุดเลย เพราะถ้าเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเช่น สิงคโปร์ ก็อยากไปมาก จะยอมไปเลย แต่ถ้าเป็นประเทศที่พึ่งดูแล้วลำบาก หรือประเทศที่แค่ให้ไปเที่ยวก็ไม่อยากไปแล้ว เช่น กัมพูชา ก็จะไม่ยอมไป รองลงมาคือเรื่องของ benefit ที่บริษัทให้ จะต้องคิดว่าคุ้มพอที่จะต้องห่างบ้านหรือเปล่า คุ้มกับการที่จะต้องไปใช้ชีวิตคนเดียว กินอยู่เองไหม สุดท้ายดูที่เนื้องานว่าเปลี่ยนจากที่เคยทำอะไรมา ถ้าเปลี่ยนเยอะ อาจจะคิดหนักนิดนึง ว่าไปแล้วจะรอดไหม จะทำได้ไหม
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	เป็นโอกาสที่ดีได้เปิดโลกใหม่ๆ ได้เจอคนมากขึ้น ได้เห็นวิถีคิดใหม่ๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้อาจจะได้รับโอกาสที่ดีในอนาคต คุณี คุณเก่ง คุณเป็น Step up ในอาชีพ มีความก้าวหน้า
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ต้องห่างบ้าน ต้องไปอยู่คนเดียว ดูแลตัวเอง ต้องทำงานบ้านเอง อาจจะเหงา หรือถ้าคนที่มีการครอบครัวแล้ว ถ้าต้องห่างบ้านห่างแฟน ก็จะทำให้เกิดปัญหาครอบครัวได้ ผู้ชายอาจจะแอบมีบ้านเล็ก บ้านน้อยที่ต่างประเทศ
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานใน	มีอยู่เยอะนะคะ แต่ไม่รู้รายละเอียดเลยจริงๆ ไม่ได้สนใจเท่าไร เพราะรู้สึกห่างไกลจากตัวเรา

ต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	รู้สึกเฉยๆ เพราะเคยมีเพื่อนไปทำงานต่างประเทศเห็นบ่นทุกวันว่าอยากกลับ เห็นบอกว่าไม่แฮปปี้ เพราะต้องห่างบ้าน ต้องไปอยู่คนเดียว ตอนแรกๆก็มีความสุข พอเข้าปีหลังๆ สักปีที่ 2 – ปีที่ 3 ก็เริ่มหมดความตื่นเต้น บอกว่าอยู่บ้านเกิดก็สบายใจกว่าอยู่ดี
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	ครอบครัว ไม่คิดอะไรเลย พ่อแม่ปล่อยมาก แล้วแต่เราเลย ถ้าเราเลือกและตัดสินใจอะไรทางเค้าก็เคารพการตัดสินใจเสมอ แต่อาจจะมีเป็นห่วงบ้าง ถ้าเราต้องไปประเทศที่ไม่พัฒนา หรือลำบากกว่าเดิม เค้าอาจจะมี concernว่าไปทำไม จะอยู่ได้หรือ อยู่บ้านเราดีกว่าไหม
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ไม่มีความมั่นใจเลย รู้สึกเป็นเรื่องห่างไกลตัวเรามาก ตอนนี้ทำงานเป็น Key Account ดูแล Tesco ทำให้สายงานที่ทำ ดูห่างไกลกับการไปทำงานต่างประเทศมากและในทีมงาน ดูไม่ได้มีการเตรียมแผนหรือ develop พนักงานไว้สำหรับการไปทำงานที่ต่างประเทศเลย
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ความยากลำบากคือ เรื่องของความเป็นอยู่ การไปใช้ชีวิตคนเดียว แต่เรื่องอื่นๆคิดว่าไม่น่าจะเป็นปัญหา
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่าน	ถ้าทางบริษัทอยากให้เราไปทำงานต่างประเทศจริงๆข้อเสนอพวกแพคเกจต่างๆ จะต้องดีมากจนปฏิเสธไม่ได้ เช่น ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น 50% หรือได้เบี่ยเลี้ยงที่ไปทำงานต่างประเทศ หรือให้เราไปอยู่

<p>คิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>ประเทศพัฒนาแล้ว การเดินทางในต่างประเทศก็ต้องมีคนขับรถหรือมีรถให้ บริษัทต้องมีที่พักให้ และที่พักต้องสวย คุณี คุณ่าอยู่ และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานไม่หนักมาก แต่ใช้ความสามารถของเราจริงๆ</p>
---	--



สรุปผลการสัมภาษณ์คุณเพลินจิต บริษัท B ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	การไปทำงานประจำที่ต่างประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นความท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้รับประสบการณ์ในการทำงาน เพราะที่มองว่า เป็นการทำให้ได้พบเจอ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นโอกาสที่ได้ฝึกฝนและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิดในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติและได้อยู่ในวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานที่ประเทศไทย
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ในส่วนของผู้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ตัดสินใจไปทำงานที่ต่างประเทศ คือ เรื่องลักษณะงานและระบบการดำเนินงานของสำนักงานในต่างประเทศ อยากไปทำงานที่ใกล้เคียงกับงานที่ตนเองมีประสบการณ์ ที่เองทำงานสาย PR มาตลอด ก็ชอบ ถ้าให้ลองไปทำ PR ที่ต่างประเทศก็ดูท้าทายดีนะ และระบบงานก็ควรจะต้องได้มาตรฐาน ถ้ามีชั่วโมงไปก็ไม่โอเคอีกเรื่องก็คือเงินเดือนและสวัสดิการจะต้องเหมาะสม ดูแล้วนำไป ไปอยู่ที่ต่างประเทศจะต้องมีกินมีใช้ไม่ลำบาก จะดูว่าบริษัทจะจัดสวัสดิการครอบคลุมในสิ่งที่จำเป็น เช่น บ้านพัก ตัวเครื่องบินเดินทางไปเยี่ยมบ้านที่ไทย สุดท้ายก็หวังว่าถ้าไปทำงานในต่างประเทศก็อยากที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีโอกาสได้โปรโมทเลื่อนตำแหน่ง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	มีข้อดีคือเป็นการเสริมและพัฒนาทักษะการทำงานของตนเอง คิดว่าน่าจะทำให้เก่งขึ้น และได้ประสบการณ์ เปิดมุมมอง ได้เรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานและระบบการทำงานในต่างประเทศ ได้เห็นว่าคนต่างประเทศมีแนวคิดการแก้ปัญหาในการทำงานเป็นอย่างไร รวมถึงโอกาสในการได้ลอง

	ประยุกต์ใช้ทักษะอื่นๆกับการทำงาน เช่น ทักษะภาษา และ การคิดวิเคราะห์ต่างๆ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ต้องอยู่ห่างไกลบ้าน อยู่ห่างไกลครอบครัว เนื่องจากพี่ได้แต่งงานและมีครอบครัวแล้ว ก็ไปลำบากอาจจะทำให้มีปัญหาครอบครัวได้ หรือไม่ก็อย่างน้อยต้องได้สวัสดิการมากพอมาเป็นข้อแลกเปลี่ยนให้ได้โน้มน้าวแฟนได้
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกลงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	ทราบว่าบริษัทมีการส่งพนักงานไปทำงานประจำที่สำนักงานต่างประเทศ แต่ไม่แน่ใจว่าส่งไปเป็นจำนวนเท่าไร
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	มองว่าเพื่อนพนักงานที่เคยไปทำงานหรือกำลังทำงานในสำนักงานที่ต่างประเทศมีโอกาสได้เจอกับการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานในไทย จึงมิได้พัฒนาทักษะการทำงาน มุมมอง ฝึกลงานแก้ปัญหาที่มีข้อจำกัดใหม่ๆ แต่ก็อาจต้องแลกกับข้อเสียบางอย่าง เช่น อยู่ไกลบ้าน ห่างไกลครอบครัว เป็นต้น
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	มองว่าคนในครอบครัวและคนใกล้ชิดพร้อมสนับสนุน หากจำเป็นต้องไปทำงานประจำในต่างประเทศเพื่อแลกกับความก้าวหน้าในอาชีพ และจะต้องมีสวัสดิการที่ดีมารองรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานใน	มีความมั่นใจหากต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพราะคิดว่าตัวพี่เองมีความรู้ มีทักษะและมีประสบการณ์ที่ผ่านมาเพียงพอ จึงเชื่อว่ามีความสามารถที่จะทำงาน

สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ในต่างแดนได้ อย่างไรก็ดี ก่อนการไปอาจต้องปรึกษาและคุยกับคนในครอบครัวเบื้องต้นก่อนตัดสินใจตอบรับมอบหมายจากบริษัทไปทำงานประจำในต่างประเทศ
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดัน สำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ความยากลำบากและความกดดันหากได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานกลุ่มประเทศอาเซียน คือ การปรับตัวการในการใช้ชีวิตในต่างแดน และปรับวิธีในการทำงานในต่างประเทศ รวมถึงการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนต่างชาติ และพบเจอกับสังคมการทำงานใหม่ๆที่ต้องใช้ระยะเวลาประมาณหนึ่งในการปรับตัว
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	ต้องการการสนับสนุนในด้านความเข้าใจและกำลังใจในการทำงานในกรณีที่จะต้องห่างจากบ้านและไปใช้ชีวิตในต่างแดน และอยากให้บริษัทช่วยเรื่องครอบครัวอาจต้องมีเงื่อนใจและสวัสดิการต่างๆ มารองรับ เช่น การอนุญาตให้เดินทางกลับประเทศไทยเพื่อเยี่ยมครอบครัวได้ในจำนวน4-6 ครั้งต่อปี หรือการให้ใช้สวัสดิการกับคนในครอบครัวได้ เช่น การอนุญาตเรื่องที่พัก การมอบทุนเรื่องการศึกษาในกรณีที่มิลูกและจำเป็นต้องพาลูกไปใช้ชีวิตในต่างประเทศระหว่างทำงานด้วย เป็นต้น

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณจี๊จา บริษัท B ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	เป็นโอกาสที่ดี ที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่และเป็นการบังคับให้ตัวเองได้ออกจาก comfort zone ได้พัฒนาตัวเอง
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจึยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ก็จะพิจารณาจากประเทศที่จะต้องไปอยู่ประจำ ถ้าเป็นประเทศที่ดูแลไม่ลำบาก และมีความปลอดภัยก็สนใจ และก็ต้องดูว่าจะต้องไปอยู่ประจําานแค่ไหน ถ้าไม่เกิน 2 ปีก็พอไหว และสุดท้ายคือเรื่องค่าตอบแทน คิดว่าอย่างน้อยก็ควรจะต้องได้เงินเพิ่มขึ้น เช่น พวกเบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ หรือสวัสดิการบ้านพัก ตัวเครื่องบินต่างๆ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดี คือ ได้เรียนรู้การทำงานในสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ในต่างประเทศ และการใช้ชีวิตในสังคมใหม่ๆ ได้ประสบการณ์เปิดมุมมอง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ข้อเสียที่สำคัญที่สุดคือ ต้องอยู่ไกลบ้าน ไม่สามารถอยู่ดูแลครอบครัว พ่อแม่ พี่น้องได้
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	ประเทศเวียดนาม มาเลเซีย กัมพูชา น่าจะไม่เกิน10คน

<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคย หรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>มองว่าคนที่ไปทำงานในต่างประเทศ เป็นคนเก่ง ที่บริษัทเห็นความสามารถ เห็นศักยภาพ ใ่วางใจให้ไปดูแลบริษัทในเครือได้</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>พ่อแม่ไม่เห็นด้วย ไม่น่าจะให้ไป ปกติพ่อแม่หวง โทรตามกลับบ้านทุกวัน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลอะไรก็คงจะไม่ยอมปล่อยให้ไปอยู่ดี</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ไม่ได้หวังในเรื่องของการทำงาน การทำหน้าที่ แต่ไม่มั่นใจว่าครอบครัวจะเห็นด้วยหรือไม่ หรือจะยอมให้ไปไหม มากกว่า</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>สิ่งที่ยากคือ การที่เราถูกส่งไปทำงานต่างบ้านต่างเมืองคนเดียว อยู่ไกลจากสำนักงานใหญ่ ไม่รู้ว่าจะมีใครคอยช่วยเหลือหรือไม่ และจำเป็นจะต้องปรับตัวให้เข้ากับคนพื้นที่</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>อยากให้บริษัทมีหลักการในการอธิบาย โน้มน้าวให้ครอบครัวรู้และมึนโยบายที่ทำให้ครอบครัวเห็นด้วย และอนุญาตให้เราได้ลองไปทำงานที่ต่างประเทศได้</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณสะสม บริษัท C ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	เป็นการเพิ่มประสบการณ์การทำงานในมิติที่แตกต่างจากเดิม เนื่องจากการไปทำงานต่างประเทศจะต้องเจอกับความไม่แน่นอนในหลายๆ ด้าน หรือต้องเจอกับสิ่งที่เราไม่รู้หลายอย่าง ทำให้เราจะได้ฝึกฝนทักษะในการจัดการความไม่แน่นอน หรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ปัจจุบันบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ปัจจัยที่ผมให้ความสำคัญมากที่สุดถ้าต้องตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศคือเรื่องความท้าทายของงาน ต้องเป็นงานในลักษณะงานคล้ายๆ เดิม อย่างผมทำงาน HR ถ้าให้ไปอยู่ประจำที่ต่างประเทศในตำแหน่งงาน HR ผมก็จะคิดว่า จะให้ไปอยู่ที่ไหน โจทย์หรือความคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นเป็นอย่างไร คุณท้าทายดีไหม ต้องการให้ไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรหรือเปล่า ถ้าคุณท้าทายความสามารถของผมก็จะไป แต่ถ้าแค่ไป Run ปกติ ก็อาจจะคุณไม่ท้าทายอะไรมากนัก อีกอย่างไปแล้วจะมีความก้าวหน้าอะไรไหม ต้องคุยกันเรื่องของโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งก่อน ถ้าไปต่างประเทศแล้วจะมีโอกาส promote ก็คิดว่าน่าสนใจที่จะไป สุดท้ายเป็นเรื่องของผลตอบแทนต่างๆ อย่างน้อยก็ต้องคุณเหมาะสม มีครอบครัวให้อยู่ได้โดยไม่ต้องลำบาก
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ได้ฝึกฝนและเรียนรู้การทำงานข้ามวัฒนธรรม ยิ่งเป็นงานเรื่องคน การได้โอกาสบริหารจัดการเรื่องคนในบริบทที่มีเป็นวัฒนธรรมใหม่ หรือวัฒนธรรมที่เราไม่คุ้นชิน ยิ่งเป็นโอกาสที่ดีที่น่าลอง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ทำให้ต้องอยู่ไกลบ้าน และการทำงานต่างประเทศอาจจะทำให้เกิดความเครียด ความกดดัน เพราะในการทำงานมีโอกาที่จะเจอปัจจัยหลายอย่างที่ควบคุมไม่ได้มากกว่าที่ประเทศไทย

ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่ง พนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานใน ต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศ อะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	หลายประเทศทั่วโลก และส่งเป็นจำนวนมาก ประมาณ 200 คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับ เพื่อนพนักงานที่เคย หรือกำลัง ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่ม ประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	คิดว่าเป็นคนที่ได้โอกาสจากบริษัทไปลองทำงานที่ ต่างประเทศทำให้มีประสบการณ์ที่ดีและแตกต่างจากการ ทำงานในไทย คิดว่าส่วนใหญ่ที่กลับมาก็มีมุมมองใหม่ๆ มา แบ่งปัน
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมี ความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้อง ไปทำงานในกลุ่มประเทศ อาเซียน	พ่อแม่เป็นห่วงในเรื่องการใช้ชีวิตในต่างประเทศ เพราะต้อง ไปอยู่คนเดียว ปกติอยู่บ้านมาตลอดไม่เคยไปอยู่หอ คงต้องใช้ เวลากว่าพ่อกับแม่จะทำใจให้ชินได้
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และ เพราะอะไร? หากท่านได้รับ มอบหมายให้ไปทำงานใน สำนักงานในกลุ่มประเทศ อาเซียนของบริษัทท่าน	มีความมั่นใจปานกลาง เพราะการทำงานในต่างประเทศต้อง อาศัยการปรับตัว และสร้างสมประสบการณ์ในการบริหาร จัดการงานต่างๆ ตอนนี้อยู่คิดว่าตัวเองยังประสบการณ์น้อยอยู่ ก็เลยยังมีความมั่นใจไม่มาก แต่ถ้ามีคนคอยสนับสนุน เช่น พี่ เลี้ยง หัวหน้า ก็คิดว่าน่าจะทำให้มั่นใจมากขึ้นมาได้
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความ ยากลำบาก หรือความกดดัน สำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไป ทำงานในสำนักงานในกลุ่ม ประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	การร่วมงานกับคนต่างชาติ ซึ่งมีวัฒนธรรม ความเข้าใจ ความ เชื่อ ที่แตกต่างกัน ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และทำความเข้าใจ กัน

<p>ในการไปทำงานในสำนักงานใน กลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการ สนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>การให้กำลังใจ ความเชื่อใจจากหัวหน้างาน และการให้โอกาส ให้เวลาในการทำงาน เพื่อให้ลองได้ทำตามที่ตั้งใจไว้</p>
---	--



สรุปผลการสัมภาษณ์คุณชัชชาติ บริษัท C ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	นำไปถ้าผลตอบแทนดีมาก เมื่อรวมเบี่ยงเลี้ยง และสวัสดิการอื่นๆ คาดว่าน่าจะได้มากกว่ารายได้ในปัจจุบัน 30-40%
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจึยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	สิ่งที่ทำให้ผมตัดสินใจไปทำงานเป็นอันดับแรกคือผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท ว่าคุ้มค่าที่ต้องไปทำงานที่ไม่คุ้นเคย หรือบุกเบิกอะไรใหม่ๆรีเปล่า รองลงมาคือความเป็นอยู่ของครอบครัว เพราะผมโสด ถ้าไปประเทศที่ไกลมากเดินทางกลับมาชากก็กลัวจะไม่มีใครดูแลพ่อแม่
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	การไปทำงานในประเทศที่ไม่ใช่บ้านเกิดทำให้ได้ฝึกทักษะการใช้ภาษาทั้งฟัง พูด อ่าน และเขียน และยังได้ผลตอบแทนที่ดีมากกว่าการทำงานในประเทศอีกด้วย
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	แต่ยังงี้ก็ตามผมก็ยังเป็นห่วงครอบครัว เพราะพ่อแม่แก่มาแล้วการเดินทางไปทำงานห่างไกลครอบครัว เป็นสิ่งที่ผมต้องมีการคิดคำนวณอย่างรอบครอบ
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	ไต้หวัน จีน เวียดนาม ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ลาว พม่า รวมๆ กันมากกว่า 100 คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่ม	จากที่เคยคุยกับเพื่อนร่วมงานที่ได้ไปประจำต่างประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว ผมเห็นได้เลยว่าทุกคนมีความมั่นใจในการใช้ภาษามากขึ้น พูดได้ดีขึ้น เขียนภาษาที่สวยขึ้น ซึ่งต่างจากคนที่

ประเทศอาเซียนของบริษัท ท่าน	ทำงานแล้วใช้ภาษาอังกฤษติดต่อสื่อสารกับเฉพาะคนไทย แต่ที่ผมชอบอีกก้อนึงและสนใจทุกครั้งคือเวลาเพื่อนๆมาเล่าถึงประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับเมื่อไปเจอสิ่งแวดล้อมใหม่ๆในประเทศที่ไปประจำ เช่นวัฒนธรรมการกินอาหาร การมีระเบียบวินัย หรือการคมนาคม
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	การที่ผมเป็นโสด และต้องดูแลพ่อแม่ ผมคิดว่าทำคงไม่สนับสนุนหรืออยากให้ผมเดินทางไปทำงานไกลสักเท่าไร แต่ในอาเซียนที่เดินทางง่ายก็อาจจะเป็นไปได้มากกว่าทางยุโรป
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	มีความมั่นใจในงานที่จะไปทำนะ เพราะถ้าได้รับเลือกแสดงว่าหัวหน้าเห็นความสามารถที่เราทำตัวงานนั้นได้ แต่ก็ยังลังเล 50-50 ถ้ามีเรื่องครอบครัวที่ไม่สามารถจัดการได้
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	กดดันที่สุดคงจะเป็นพ่อแม่ ดพรามีครอบครัวเดียว ไม่แน่ใจว่าพ่อแม่จะเข้าใจไหม ส่วนตัวงานน่าจะโอเคไม่กังวลอะไร
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	จากบริษัทคิดว่าเรื่องรายได้และสวัสดิการมีความครอบคลุมเพียงพอแล้ว ถ้าต้องการมากที่สุดคงเป็นเข้าใจจากครอบครัวที่จะทำให้เราไปได้ทำงานในอีกประเทศนึ่ง

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณชั้นเทพ บริษัท C ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	ผมคิดว่าการไปทำงานต่างประเทศเป็น Challenge ในการทำงาน เพราะได้ทำงานกับคนต่างชาติ ต่างวิถีคิด ต่างวัฒนธรรม ถึงแม้จะเป็นคนในอาเซียนด้วยกัน แต่ก็มีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจึยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	แรงดึงดูดที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานง่ายที่สุดคือ ลักษณะงาน ตัวงานต้องเป็นที่น่าสนใจ ได้เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนวิถีคิด รายได้ต้องดีเพราะมีครอบครัวแล้ว และ Career Path ก็เป็นสิ่งที่นำมาตัดสินใจร่วมด้วย ถ้าไปแล้วรายได้ไม่ดี หรือไม่ก้าวหน้าก็อยู่เมืองไทยดีกว่า รวมถึงครอบครัวโดยเฉพาะภรรยา เนื่องจากผมอยากมีลูก ส่วนเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เจ้านาย และเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญปานกลาง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	อย่างที่กล่าวไปในตอนต้นการได้ทำงานกับคนต่างชาติ ช่วยฝึกเรื่อง Cross Culture ได้ประสบการณ์ที่ไม่มีวันได้รับจากการทำงานที่เมืองไทย มีรายได้มากกว่าทำงานที่เมืองไทย เพราะได้รับ Expat Package
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	แต่ถ้าต้องไปทำงานที่โน่นคนเดียว คงจะเหงาคิดถึงภรรยา และครอบครัวมาก เพราะเคยไปทำงานต่างประเทศคนเดียวมาแล้วตั้งแต่หลังแต่งงาน
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	เยอะและหลายประเทศ นับเฉพาะกลุ่มที่ผมดูแลอยู่ก็มี 5 ประเทศเอเซีย ได้แก่ อินโดนีเซีย, เวียดนาม, กัมพูชา, พม่า และฟิลิปปินส์ จำนวน Expat ประมาณ 180 คน

<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>เท่าที่เห็นจากเพื่อน คิดว่าถ้าไม่ติดปัญหาอะไร ก็อยากให้ทุกคนลองออกไปหาประสบการณ์ทำงานต่างประเทศดู</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ครอบครัวสำหรับผมเป็นเรื่องที่ค่อนข้าง Sensitive เนื่องจากผมเคยไปประจำที่ต่างประเทศมาก่อน ทำให้ครอบครัวฝั่งผมเห็นต่างกับภรรยาที่แต่งงานกันมา โดยครอบครัวฝั่งผม โอเค ที่ให้ไปทำงานต่างประเทศเพราะถือเป็นความก้าวหน้าในอายุขนาดนี้ แต่ภรรยาและครอบครัวฝั่งภรรยา ไม่โอเค เพราะตั้งแต่แต่งงานกันก็ไปอยู่ต่างประเทศตลอด และภรรยาอยากจะมีบุตร</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ในการทำงานผมมั่นใจมาก เพราะเคยทำงานที่ประเทศเวียดนามมาแล้ว 4 ปีครึ่ง เคยเรียนรู้การใช้ชีวิต การอยู่ในวัฒนธรรมที่ต่าง</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>แต่ความยากลำบาก คือ เรื่องภาษา เพราะแต่ละประเทศในอาเซียนมีภาษาถิ่นที่ต่างกัน อย่างสิงคโปร์ มาเลเซีย หรือฟิลิปปินส์ที่มีการใช้ภาษาอังกฤษเยอะก็ไม่น่าห่วง แต่ความกดดันน่าจะเป็นความชัดเจนของภาระกิจหรือเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>ถ้ามีโอกาสไปทำงานต่างประเทศอีก อยากให้บริษัทมีสวัสดิการอื่นๆ ที่เอื้ออำนวยให้กับคนที่แต่งงานแล้ว เพื่อให้พาภรรยาไปอยู่ต่างประเทศด้วยกันได้ หรือ Support เรื่องตั๋วเครื่องบิน ไปด้วย กลับ เป็นต้น</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณลูกเจี๊ยะ บริษัท C ระดับผู้จัดการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	สำหรับการไปทำงานในต่างประเทศ ผมว่า เป็นประสบการณ์ที่ดีในการทำงานนะ
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจ่ะบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ยิ่งถ้ามีค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีไม่ต้องคิดเลยผมไปแน่นอน ส่วนตำแหน่งงานก็ต้องทำทนายไม่ซ้ำซากจำเจ ถ้าเงินเดือนดีตำแหน่งดี ผมว่าประเทศที่ไปไม่ได้สำคัญมากนัก ผมไปประเทศไหนก็ได้
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	การไปทำงานต่างประเทศเนี่ย ทำให้เจอผู้คนที่หลากหลายเหมือนท่องเที่ยวทำให้ได้ประสบการณ์ที่ดีในการทำงานมากมาย และก่อให้เกิดการสร้าง connection
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	แต่ภาระต่างๆ ที่คงค้างที่ไทยเช่น บ้าน รถ ครอบครัวที่ไม่มีคนดูแลต่อ ผมก็กังวล เพราะว่าผมโสด ทิ้งไปนานๆก็คงต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเวลากลับมา
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	เวียดนาม ประมาณ 3 คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ผมรู้สึกยินดีนะ ที่เห็นเพื่อนได้ประสบการณ์ใหม่ๆ ในการทำงานจากต่างประเทศกลับมา เพราะตัวผมเองก็ชอบเดินทางไปหาประสบการณ์ใหม่ๆทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ครอบครัวผมมีลูกสองคน น้องชายพ่อแม่มีแฟนคงไม่เป็นห่วงเท่าไร แต่ถ้าเป็นผมพ่อแม่ น่าจะเป็นห่วงมาก คงกลัวผมไม่กลับมา เพราะทุกวันนี้ผมก็แทบไม่ได้กลับไปเจอพ่อแม่ที่บ้านต่างจังหวัด โกลไม่กลัวเพราะโทรได้ กลัวไม่กลับมาดีกว่า</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ผมมีความมั่นใจมากนะ เพราะผมลงมือทำงานตั้งแต่เริ่มโปรเจก จนจบมาตลอด ผมคิดว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่แล้ว จึงไม่กังวลเท่าไร</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>แต่ภาษาท้องถิ่นในต่างประเทศเนี่ย ผมก็มีความกังวลอยู่บ้าง เพราะเวลาไปใช้จริง ทั้ง ฟังพูด อ่านเขียน ย่อมต่างจากการที่พูดคุยภาษาอังกฤษกับคนไทยด้วยกันอยู่แล้ว</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>ในการเดินทางไปทำงานนานๆ ผมคงต้องขอให้น้องมาเป็นธุระในการดูแลทรัพย์สินที่เป็นภาระในประเทศ เช่น คอนโด รถ เป็นต้น</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณป๋ม บริษัท A ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	ผมคิดว่าการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนถือเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะในการทำงาน และทักษะทางด้านภาษารวมทั้งเป็นการฝึกใช้ชีวิต และฝึกทำงานร่วมกับผู้อื่นที่เป็นคนต่างชาติได้
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจ่ะบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	สำหรับผมอันดับ 1 เลยคือ คือคำตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น สำคัญมาก รองมาเป็นสวัสดิการในการเดินทางกลับเยี่ยมบ้าน อยากมีโอกาสได้กลับบ้านบ่อยๆ อาจจะเดือนละ 1 ครั้งและอยากได้สวัสดิการบ้านพักในต่างประเทศ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดีคือการพัฒนาตนเอง เปิดมุมมองและได้เห็นศักยภาพในการทำงานของเพื่อนในกลุ่มอาเซียน รวมทั้งได้มีประสบการณ์ทำงานจริงที่ต่างประเทศ ได้เห็นความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและการพัฒนาการของประเทศที่ได้ไปอยู่
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ต้องห่างไกลจากครอบครัว หรือเพื่อนฝูง อาจจะเหงาเล็กน้อย วันหยุดไม่รู้จะทำอะไร คงต้องปรับตัวในช่วงเริ่มต้นในการทำงานที่ไม่คุ้นเคย และต้องปรับตัวกับวัฒนธรรมการกินอยู่ที่ไม่คุ้นเคย อาจจะมีการตกใจหรือต้องทำใจบ้าง
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	มีหลายประเทศ มีเวียดนาม ประมาณ 10-20 คน ลาว ประมาณ 10-20 คน และกัมพูชา ประมาณ 40-50 คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลัง	รู้สึกว่าเขาได้โอกาสในการพัฒนาตนเอง แถมมีความสามารถพิเศษใช้ภาษาที่ 3 ได้อีกด้วย รวมทั้งได้

ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ประสบการณ์ในการเรียนรู้วัฒนธรรมด้านการใช้ชีวิตของคนในต่างประเทศ
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	คิดว่าอาจจะไม่คิดขัดแต่อาจจะมีกังวลบ้าง เพราะการไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศอย่างกัมพูชา ลาว เรื่องหมอ เรื่องแพทย์ ยังสู้ประเทศไทยไม่ได้ หากป่วยขึ้นมา ก็น่าจะทำให้ครอบครัวต้องกังวล เพราะก็ไม่รู้ว่าจะสื่อสารกับหมอเข้าใจไหมไหม กลัวจะคุยกันไม่รู้เรื่อง แล้วหมอรักษาไม่ถูก
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตัวเอง และเชื่อว่ามีความศักยภาพเพียงพอที่จะไปทำงานต่างประเทศได้ เพราะเป็นคนที่มีความพยายามค่อนข้างสูง อยากทำอะไร ต้องทำให้ได้
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	น่าจะเป็นเรื่องที่พักอาศัยไม่รู้ว่าต้องไปอยู่แบบไหน จะปลอดภัยแค่ไหน สะดวกสบายหรือเปล่า และอีกเรื่องก็อาหารการกินอาจจะไม่คุ้นเคย ต้องลองหาร้านประจำ หรือไม่ก็ต้องลองฝึกทำอาหารกินเอง
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	อยากได้การสนับสนุน ได้กำลังใจจากบริษัท มีหัวหน้าคอยช่วยเหลือ จะได้ไม่กลัวในการทำงาน และอยากให้ครอบครัวเข้าใจ คอยให้กำลังใจ

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณสวัสดิ์ บริษัท A ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	การได้ไปทำงานในต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศไหนก็ตาม ถือเป็นโอกาสที่จะได้พัฒนาตัวเอง พัฒนาศักยภาพในการทำงาน เพราะอย่างน้อยเราก็น่าที่จะได้เรียนรู้อะไรดีบ้างจากการร่วมงานกับคนต่างชาติ
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใจบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	คิดว่าคงจะคาดหวังเรื่องงานเงินเดือนที่มากขึ้น และมีสวัสดิการต่างๆ ที่เราได้ เพราะเราต้องไปต่างประเทศไปทำงานให้บริษัท
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดีเลยก็คือการได้พัฒนานะ ทั้งการไปทำงานต่างประเทศทำให้เราต้องใช้ภาษาอาจจะกลายเป็นภาษาอังกฤษ หรือต้องเรียนภาษาของเขาย่างน้อยเราก็ก่อนภาษาขึ้น ส่วนเรื่องงานก็ได้พัฒนาจากการได้เห็น และได้ทำงานร่วมกับคนต่างชาติ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ต้องไปอยู่คนเดียว อยู่ไกลบ้าน ไปอยู่ในที่ไม่คุ้นเคย ไม่รู้จักถนนหนทาง ไม่มีเพื่อนอยู่ที่นั่นด้วย ยิ่งทำให้ต้องใช้เวลาในการปรับตัว
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	ได้ยินว่ามีพนักงานไปทำงานที่ต่างประเทศ อย่างมีบิ๊คชี ที่ปอยเปต และก็มีห้างอยู่ที่ลาว แต่ไม่ทราบจำนวน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลัง	ได้เห็นเพื่อนๆ ไปทำงานที่ปอยเปต ก็เห็นว่าเขาเข้ามาเยี่ยมที่ออฟฟิศก็ดูหน้าตาสดชื่น คึกคัก ดูมีความสุข ก็ดูเขาไม่ได้มี

ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ปัญหาหรือไม่สบายใจอะไรนะ กลับมาก็เล่าเรื่องตลกๆ ที่เขาไปเจอให้ฟังอยู่บ่อยๆ
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	ครอบครัวหวง และไม่สนับสนุนให้ไปปฏิบัติงานต่างประเทศ เพราะอยากให้เราอยู่ด้วยกัน คอยดูแลพ่อแม่
ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ไม่ค่อยมีความมั่นใจเลย เพราะนิสัยส่วนตัว ตัวเองค่อนข้างเป็นคนที่ใช้เวลาในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ นาน ยิ่งถ้าต้องไปอยู่ต่างประเทศ ต้องปรับทั้งเรื่องของชีวิตส่วนตัว และเรื่องงานไปพร้อมๆ กัน ยิ่งน่าจะพัง
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	เรื่องที่เครียดและกังวลที่สุดก็คือเรื่องการใช้ภาษา เพราะพูดภาษาอังกฤษไม่ได้ พออ่านอีเมลได้บ้างแต่ก็ไม่ค่อยชอบ
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	หากจำเป็นที่จะต้องไปทำงานต่างประเทศ ก็อยากที่จะรู้ตัวล่วงหน้า และให้บริษัทช่วยเรื่องภาษาอังกฤษอาจจะมีการจัดอบรม และต้องให้เวลาไปฝึก อีกอย่างไปอยู่ต่างประเทศก็ต้องการสวัสดิการพวกค่าตัวเครื่องบินกลับมาเยี่ยมบ้าน อาจจะกำหนดงบมาให้เลย ให้เอามาบริหารเองจะสะดวกกว่า

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณคณิศร บริษัท A ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	สำหรับตัวผมคิดว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ตนเองได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และไปหาประสบการณ์ใหม่ๆ ในอาชีพเปิดโลกกว้าง และได้ประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มมากขึ้น
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ตัดสินใจจากว่า หาไปแล้วจะได้มีความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้นหรือไม่ ตำแหน่งงานที่ไปต้องได้รับประสบการณ์ที่ไปต่อยอดได้ และอยากมีรายได้เพิ่มขึ้นจะได้คุ้มกับการที่ต้องไปอยู่ต่างประเทศ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดีคือ ทำให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ อาจจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อีกอย่างก็เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่เหมือนใคร และได้รู้จักวัฒนธรรมต่างประเทศ และมีเพื่อนใหม่ๆ สร้าง Network
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	การไปทำงานต่างประเทศทำให้ต้องอยู่ห่างไกลครอบครัว ยิ่งถ้ามีครอบครัวแล้วอาจจะมีปัญหาได้ นอกจากนี้การไปอยู่ต่างบ้านต่างเมืองตัวคนเดียวจะทำให้รู้สึกโดดเดี่ยว อาจจะท้อในบางครั้ง และต้องปรับตัวเอง ปรับการทำงาน การใช้ชีวิตร่วมกับผู้คนและวัฒนธรรมที่เราไม่คุ้นเคย
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	บริษัทที่ทำ มีการส่งพนักงานไปทำงานต่างประเทศใน ลาว กัมพูชา พม่า เวียดนาม มาเลเซีย มีจำนวนพนักงานโดยประมาณ 100 คน

<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>คิดว่าได้ประสบการณ์ที่แปลกใหม่หาไม่ได้จากบริษัทที่ประเทศไทย ได้แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม แนวคิด เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมใหม่ๆ</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ในส่วนของครอบครัวผมคิดว่าไม่น่าจะสนับสนุน เพราะผมกับแฟนก็เพิ่งแต่งงานได้ 1 ปีเอง และวางแผนตั้งใจจะมีลูกกันแล้ว ทำให้ไม่สามารถอยู่ห่าง ทำให้ไม่สะดวกไปทำงานที่ต้องห่างจากครอบครัว</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ไม่มีความมั่นใจ เนื่องจากไม่ได้มีการเตรียมตัวอะไรเลย คิดว่าต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอีกมาก อย่างเรื่องกฎหมายแรงงานที่ต่างประเทศก็ไม่มีความรู้เลย คิดว่าไม่น่าจะทำได้ อีกอย่างไม่ค่อยเก่งเรื่องภาษาทำให้ยังไม่มีความมั่นใจ</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ก็หลักๆ อย่างที่บอกไป ปัญหาเรื่องของภาษา เพราะการทำงานต้องสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็ภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่น หากเข้าใจไม่ตรงกันอาจทำให้เสียการเสีงานได้อีก เรื่องก็พวกความรู้ในงาน กฎหมายแรงงาน แต่ละประเทศมีกฎหมายต่างกันต้องศึกษากฎหมายของประเทศนั้นๆ ให้เข้าใจและปฏิบัติตาม ไม่อย่างนั้นอาจเกิดปัญหาภายหลังได้ สุดท้ายคือเรื่องวัฒนธรรมซึ่งมีความละเอียดอ่อน คือแต่ละประเทศมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน ควรศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศว่าอะไรควรปฏิบัติ อะไรที่ไม่ควรปฏิบัติ</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>อยากให้ช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย อยากมีหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยจะได้คอยปรึกษาช่วยเหลือกัน และก็คงต้องการวันลาต่างๆ เพื่อที่จะกลับมาหาครอบครัวที่ประเทศไทยได้</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณอรรถุณีย์ บริษัท A ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	น่าสนใจนะ เพราะคิดว่าเป็นโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอาจจะมีโอกาสได้ไปเจอสังคมใหม่ๆ อาจจะได้ไปอยู่ในประเทศที่น่าเที่ยว น่าสนใจ ได้ประสบการณ์
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจบบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ถ้าต้องไปทำงานที่ต่างประเทศ ก็คงจะดูที่ประเทศที่จะไปก่อนนะ ว่ามีสภาพแวดล้อมเป็นยังไง แล้วบริษัทจะให้เราไปทำงานอะไร อยู่ที่ไหน อยู่กับใคร หัวหน้าจะดีไหม ไปแล้วจะมีโอกาสได้เติบโต ได้ก้าวหน้าหรือเปล่า และก็อยากรู้จะต้องไปอยู่นานไหม ถ้าสัก 2-3 ปีน่าจะกำลังดี สุดท้ายก็อยากดูเรื่องของเงินเดือน ค่าครองชีพต่างๆ หรือว่าบริษัทจะมีสวัสดิการอะไรให้บ้างไหม
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ข้อดี ก็ได้มีโอกาสพัฒนาตัวเอง พัฒนาศักยภาพในการทำงาน ได้ลองไปอยู่ในที่แปลกใหม่ ได้เรียนรู้การใช้ชีวิต อยู่คนเดียว รับผิดชอบชีวิตตัวเอง เปิดโลก เปิดมุมมองที่แตกต่าง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ต้องไปอยู่เองคนเดียว ไม่ได้เจอคนในครอบครัว ไม่มีโอกาสได้ดูแล หรือพาไปหาหมอ ถึงแม้ว่าเดี๋ยวนี้จะได้คุยกันง่ายๆ ผ่าน Line แต่มันก็ไม่เหมือนอยู่ด้วยกันหรอก
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	ก็มีนะ พวกประเทศเวียดนาม ลาว กัมพูชา แต่ก็ไม่รู้ว่ามีกี่คน

<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคย หรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>รู้สึกดีใจแทนที่พวกเขามีโอกาสนั้น ได้ลองไปทำงานที่ยากๆ ทำๆ มีประสบการณ์ทำงานแปลกๆ และก็ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นด้วย</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ที่บ้านคงจะเป็นห่วง ยิ่งเราเป็นลูกสาวด้วยก็คงไม่อยากให้ไป แล้วอีกอย่างตอนนี้เราก็ตัด ที่บ้านคงหวังว่าถ้าไปอยู่ที่นู่นจะมีแฟนได้ยังไง</p>
<p>ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ไม่ค่อยมั่นใจ เพราะคิดว่าตัวเองยังมีประสบการณ์ไม่มากพอ ยังไม่เก่ง ต้องมีคนคอยช่วย</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>เรื่องภาษาท้องถิ่น ปกติเป็นคนไม่ถนัดภาษาอยู่แล้ว คือเราเป็น HR ก็ต้องพยายามที่จะต้องเรียนรู้ภาษาของพวกเขาด้วย</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>ต้องการการสนับสนุนจากทางบริษัท คิดว่าควรมีการอบรมก่อนที่จะไปล่วงหน้าสัก 2-3 เดือน ควรอบรมพวกภาษาท้องถิ่นของประเทศที่จะไป ข้อมูลพื้นฐานที่ควรรู้ โครงสร้างองค์กรหรือหน่วยงานเป็นยังไง หน่วยงานจะเป็นแบบไหน จะได้เตรียมตัว เตรียมใจได้ง่ายขึ้น</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณเดือนจิต บริษัท B ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	คิดว่าคนที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศน่าจะมีความคิดคล้ายๆ กันในเรื่องของความก้าวหน้า การเติบโตในสายอาชีพ รายได้และค่าตอบแทนที่ดีกว่า รวมถึงคุณภาพชีวิตที่น่าจะดีขึ้นกว่าเดิม โดยส่วนตัวถ้าถามว่าอยากไปไหม ถ้ามีโอกาสก็อยากไปนะ แต่ไม่อยากไปนานมาก ขอไปไม่เกิน 5 ปี เพราะอยากไปเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ไปฝึกไปพัฒนาตัวเอง แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่อยากเสียโอกาสในการดูแลพ่อแม่ หรือสร้างครอบครัวของตัวเอง แต่ถ้างานที่ไปทำมั่นคงมากพอ และทำให้เรามีกำลังพอที่จะสร้างครอบครัวที่นั่นได้ ก็อาจทำให้เปลี่ยนใจอยู่ที่นั่นนานๆ ก็ได้
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ปัจจัยที่จะใช้ตัดสินใจว่าจะไปทำงานต่างประเทศคงจะดูที่ประเทศที่จะต้องไปทำงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ณ ต่างประเทศเป็นสิ่งสำคัญมาก อาจจะมากที่สุดเลยก็ได้ และก็อยากดูที่สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ที่พัก ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล เงื่อนไขการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน วันลา วันหยุด ต้องพูดคุยกับครอบครัว และก็อยากรู้เรื่องความก้าวหน้า ว่าไปแล้วจะเป็นยังไงบ้าง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ได้รับประสบการณ์การทำงานใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ได้เรียนรู้และเห็นระบบการทำงานของคนต่างชาติ มีโอกาสได้ฝึกภาษาและเรียนรู้วัฒนธรรม ได้ลองทำทายความสามารถของตนเองในการพัฒนาทักษะการทำงาน ถ้าโชคดีได้ไปในประเทศที่อยากไปอยู่แล้วก็น่าที่ารู้สึกเหมือนได้ท่องเที่ยวไปด้วย และก็ยังมีเวลาทบทวนตัวเอง ได้มีเวลาอยู่เงียบๆ คนเดียว
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	น่าจะเป็นเรื่องของ Culture Shock ไม่รู้ว่าจะเป็นอย่างไง อาจจะไปเจอบางอย่าง บางวัฒนธรรมและการใช้ชีวิตที่เราไม่คุ้นเคย เช่น กินเนื้อควาย เนื้อหมา หรืออะไรแปลกๆ ที่เราไม่เคยกิน

	<p>และถ้าในช่วงที่เกิดปัญหา พวกเกิดสภาวะสงครามหรือโรคระบาดและมีการปิดประเทศก็น่าจะลำบากกว่าอยู่ที่ไทย พออยู่ไปนานๆ บางเวลาคงรู้สึกคิดถึงครอบครัว คิดถึงบ้าน คิดถึงเพื่อน และที่สำคัญคงเป็นเรื่องของความปลอดภัยซึ่งเราเป็นผู้หญิงพอไปอยู่คนเดียวในต่างประเทศ ใช้ชีวิตคนเดียวก็มีบ้างที่รู้สึกกลัว รู้สึกไม่ปลอดภัย และที่พวกงานช่างต่างๆ เราก็ไม่รู้เรื่องเลย ถ้าหากที่พุกเกิดมีของพังของเสีย เช่น น้ำรั่ว น้ำซึม ไฟดับ หรือต้องเปลี่ยนหลอดไฟ ก็ไม่รู้จะทำยังไง จะเรียกช่างมาก็รู้สึกไม่ปลอดภัย อีกอย่างก็ไม่ว่าจะคุยรู้เรื่องใหม่</p>
<p>ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?</p>	<p>มี เท่าที่ทราบก็มีประเทศเวียดนาม ลาว กัมพูชา ... แต่ไม่ทราบว่าจำนวนเท่าไร</p>
<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>โดยส่วนตัวก็ชื่นชมเพื่อนๆ กลุ่มนี้อยู่แล้ว คิดว่าเขาเก่ง ถึงได้รับ โอกาสและความไว้วางใจจากทางบริษัทฯ ให้ไปทำงาน-ดูแลงานที่ต่างประเทศ คิดว่าเขากล้าและดูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ถึงยอมห่างไกลจากครอบครัว และสังคมที่เคยอยู่ เพื่อไปทำงาน เรียนรู้งานในต่างประเทศ</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ก็คงห่วง แต่คงไม่ห้ามอะไร เพราะ ครอบครัวไม่ค่อยห้ามในเรื่องเรียนหรือเรื่องทำงานอยู่แล้ว ให้ตัดสินใจทำตามที่ยากทำ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็คงต้องดูด้วยว่าประเทศที่จะไปคือประเทศอะไร หากเป็นประเทศที่สถานการณ์บ้านเมืองไม่ค่อยจะดี เช่น มีสงคราม มีอาชญากรรม มีโรคระบาด ก็อาจถูกห้ามไม่ให้ไปได้</p>

ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงาน ในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และ เพราะอะไร? หากท่านได้รับ มอบหมายให้ไปทำงานใน สำนักงานในกลุ่มประเทศ อาเซียนของบริษัทท่าน	มั่นใจในเรื่องของการปรับตัว การเรียนรู้งาน การพัฒนาตัวเอง เพราะเราพร้อมเรียนรู้งานใหม่ๆ ตลอดเวลา คิดเสมอว่าถ้าคนอื่น สามารถทำได้ เราก็ต้องทำได้
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความ ยากลำบาก หรือความกดดัน สำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไป ทำงานในสำนักงานในกลุ่ม ประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ไม่ค่อยมั่นใจในเรื่องของภาษา เนื่องจากภาษาไม่ค่อยแข็งแรง ถ้าได้รับมอบหมายจากบริษัท ก็คงต้องขอเวลาฝึกภาษาเพิ่ม ก่อนเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้เต็มที่ ไม่ทำให้หัว หน้าที่ประเทศไทยขายหน้าที่ส่งเราไป และไม่ไปเป็นตัวถ่วง ของทีมงานที่เราต้องไปร่วมงานด้วยที่ต่างประเทศ
ในการไปทำงานในสำนักงานใน กลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการ สนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	สิ่งที่ต้องการจากบริษัทฯ คือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่า ครองชีพและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของประเทศนั้นๆ ที่พัก ที่ เดินทางไปสำนักงานได้สะดวก ค่าตัวเครื่องบินหรือส่วนลด ตัวเครื่องบิน เดินทางไป-กลับประเทศไทย ไม่ต้องสนับสนุน ทุกครั้ง แต่อาจจะเป็นสวัสดิการปีละ 1 ครั้งที่เราลาหยุดยาว กลับบ้านได้ วันลา วันหยุด ที่ให้เราสามารถเดินทางกลับมาหา ครอบครัวได้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากการ เจ็บป่วยต่างประเทศย่อมลำบากกว่าที่ไทย และสุดท้ายคือถ้า ไปแล้วต้องมีความก้าวหน้าในอาชีพ อยากให้ครอบครัว หรือ คนใกล้ชิด ให้กำลังใจ และความเข้าใจในเหตุผลที่เรา ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณสมทบ บริษัท B ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	คิดว่าการไปทำงานต่างประเทศ ถือเป็นโอกาสที่ดี ที่จะได้พัฒนาฝีมือในการทำงานอย่างเร่งด่วน เพราะอยู่ในสภาวะที่บีบบังคับ และต้องเอาตัวรอดในการทำงาน
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใจบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	สนใจบ้างเรื่องได้ทำงานในส่วนที่ชอบ ทำหาย เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ถัดมารายได้ที่จะได้เพิ่มเติม และสุดท้ายระยะเวลาที่ต้องไปอยู่ประจำ ถ้านานเกินไปก็ไม่อยากไป ถ้าสัก 3-4 ปีก็น่าสนุก
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ได้ประโยชน์ในเรื่องของการเรียนรู้งานที่มากขึ้น ได้เจอสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ได้ออกจาก Comfort Zone ได้ฝึกฝนการทำงานคนคนต่างชาติมีความหลากหลาย และได้เรียนรู้ภาษาใหม่ๆ ได้ฝึกภาษาอังกฤษ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ห่างไกลจากครอบครัว มีความยากลำบากในการสื่อสาร และต้องปรับตัวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	พม่า เวียดนาม ลาว กัมพูชา ไม่ทราบจำนวน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคย หรือกำลัง	ถือเป็นโอกาสที่ดีของเขา เพราะเขาได้รับเป็นประสบการณ์ที่ดีต่ออนาคต และมีโอกาสในการเติบโตและสร้าง profile

ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	ไม่อยากให้ไป เพราะไกลครอบครัว และเป็นห่วง อาจเกิดอันตราย ปกติที่บ้านไม่เคยให้ไปค้างคืนที่อื่น กลับไปนอนบ้านทุกวัน
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	มั่นใจพอสมควรเพราะมีประสบการณ์น้อย ก็ก็อยากลองไปดูนะ หากได้รับโอกาสจากบริษัท แต่ต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนไปสักหน่อย อาจจะ 2-3 เดือน
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	คิดว่ามีความยากในหลายๆ เรื่อง แต่ที่ชัดๆ สำหรับผมก็คือเรื่องความแตกต่างของวัฒนธรรม ความรู้สึกนึกคิด อาจจะต้องใช้เวลาในการปรับจูนกัน รับฟังกัน และเรื่องการสื่อสารก็สำคัญมาก เพราะอาจเกิดความเข้าใจผิดในการทำงานได้
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	ต้องการให้บริษัทดูแลเรื่อง ที่พัก ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และสวัสดิการตัวอื่นๆ อีก เช่น ค่ารถ ค่าเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้าน และควรช่วยสนับสนุนการเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงาน

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณมรกต บริษัท B ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	การทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนถือว่ามีความน่าสนใจอย่างมาก เพราะคิดว่าจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งเรื่องสังคมและวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างออกไป ทำให้ได้เปิดโลกทัศน์ และทำให้มีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น แต่เราก็มีความท้าทายไปในด้วย เพราะต้องเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ เรียนรู้ความแตกต่างของสังคมการทำงานใหม่ รวมถึงเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ ให้ได้ และก็ต้องปรับตัวใช้ชีวิตในต่างประเทศ และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่แตกต่างออกไป
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ตัดสินใจไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นอันดับต้นๆ คือ หน้าที่การทำงาน ต้องมีความน่าสนใจกว่าอยู่ที่ไทย ต้องช่วยให้เราได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองมากขึ้น รองลงมา คือระบบการทำงานและการบริหารจัดการองค์กร จะต้องมียระบบที่ดีและมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นลำดับขั้นตอน อีกส่วนก็คือเงินเดือนและสวัสดิการ จะต้องให้ในเรทเงินเดือนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพของประเทศที่บริษัทจะส่งไปทำงาน และยิ่งเรทเงินเดือนสูงกว่าฐานเงินเดือนของตำแหน่งเดียวกันกับในไทยจะยิ่งจูงใจพนักงานมากขึ้น
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ทำให้ได้รับประสบการณ์การทำงานใหม่ๆ ได้เรียนรู้และอาจจะนำข้อดีข้อดีจากระบบการทำงานในต่างประเทศมาพัฒนาปรับใช้กับการคิด วิเคราะห์กับระบบการทำงานเดิมให้ดีขึ้นได้ รวมถึงได้ฝึกฝนการทำงานกับคนต่างชาติซึ่งเป็นเรื่องที่ดี
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	เรื่องการได้รับการดูแลและความคุ้มครองต่างๆ จากทั้งบริษัท และครอบครัวอาจไม่รู้สึกอุ่นใจ หรือวางใจได้เท่ากับการ

	ทำงานอยู่ในประเทศ ที่ยังมีเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือญาติคอยช่วยเหลือในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเจ็บป่วยต่างๆ
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือ ส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือ ฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไร โดยประมาณ?	บริษัทมีส่งพนักงานไปทำงานประจำที่สำนักงานต่างประเทศ เช่น จีน เวียดนาม กัมพูชา ไม่รู้ว่าเท่าไร
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	คิดว่าเพื่อนพนักงานที่กำลังทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนน่าจะมีโอกาสได้รับประสบการณ์ทำงานใหม่ๆ เสริมประสบการณ์ชีวิตมากขึ้น คุณ่งขึ้น เพราะได้เรียนรู้ปัญหาและความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้นกับการทำงานในต่างแดน
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	คนในครอบครัวเปิดกว้างให้มีตัดสินใจกับการทำงานเองได้ ไม่ปิดกั้น ถ้าอยากไปทำงานต่างประเทศก็อนุญาตพร้อมสนับสนุน
ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	มีความมั่นใจหากได้รับโอกาสให้ไปทำงานที่ต่างประเทศ เนื่องจากเคยมีประสบการณ์ในการใช้เรียนและใช้ชีวิตในต่างประเทศ เคยใช้ชีวิตตัวคนเดียวในต่างประเทศมาก่อน ถ้าให้ไปทำหน้างานเดิมจึงคิดว่าไม่น่ามีปัญหา
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไป	คิดว่าน่าจะต้องเวลาในการปรับตัวเรื่องวิถีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติก่อน คงต้องปรับจูนกันซักกระยะ อาจใช้เวลาประมาณ 1-2 เดือน

ทำงานในสำนักงานในกลุ่ม ประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	
ในการไปทำงานในสำนักงานใน กลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการ สนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	การไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน อยากรับการสนับสนุน จากบริษัทมาก โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิการ ที่พักหรือเบี้ยเลี้ยงที่ จำเป็นต่อการทำงาน ที่พักที่ปลอดภัยและสะดวกต่อการ เดินทางไปทำงานที่สำนักงาน รวมไปถึงพวกสวัสดิการการ กลับไปเยี่ยมบ้าน



สรุปผลการสัมภาษณ์คุณทักษิณา บริษัท B ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	เป็นสิ่งที่ดีช่วยให้ได้เปิดประสบการณ์ใหม่ ที่ได้เจอวัฒนธรรมที่ต่างไปจากไทย มีแนวทางการใช้ชีวิต และการทำงาน รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ทำให้ตื่นตัวตลอดเวลา
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจึยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	สนใจในเรื่องของเงิน และผลตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ มีความสะดวกสบายหรือไม่ และตำแหน่งงานที่ไป มีความก้าวหน้าบ้างไหม
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	มีข้อดีคือเป็นการสร้างconnection เป็นวงกว้างเพื่อเติบโตในสายงานเพราะมีประสบการณ์ไปทำงานต่างประเทศ ทำให้ได้เจอคนเยอะและได้พัฒนาความรู้
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ต้องมีการปรับตัวกับวัฒนธรรมใหม่ซึ่งในบางอย่างที่อาจเป็นสิ่งที่เราไม่ชอบก็ได้
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	ไม่ทราบ ในแผนกหรือหน่วยงานใกล้ๆกันไม่เคยมี
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	เคยแต่รู้จักเพื่อนบริษัทอื่น ก็คิดว่าเค้าน่าจะดูชีวิตดี น่าสนุก คุ้มค่าเงินเยอะดี อยากไปบ้าง

<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ปกติพ่อแม่ตามใจอยู่แล้ว พ่อแม่ไม่ค่อยหวง นี่ก็มาทำงานกรุงเทพก็อยู่คนเดียว แต่ถ้าได้ไปต่างประเทศพ่อแม่คงจะดีใจ เพราะได้ตามไปเที่ยวด้วย น่าจะให้การสนับสนุนดี</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>มั่นใจปานกลางเพราะเป็นคนโลกส่วนตัวสูง กังวลเรื่องของการปรับตัวในการใช้ชีวิต และเข้ากับทีมงาน</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>คิดว่าน่าจะกดดันเรื่องงาน เพราะถ้าไปทำอยู่ที่ต่างประเทศ น่าจะต้องทำงานคนเดียว ไม่มีทีมคอยช่วย และการทำโปรเจกที่นั่น น่าจะเจอหลายสิ่งหลายอย่างที่เราน่าจะไม่รู้ หรือมองภาพไม่ออก การจะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่วางไว้คงเป็นความกดดันมากๆ</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>ต้องการให้บริษัทดูแลในเรื่องค่าตอบแทน เงิน หรือเงินช่วยเหลือต่าง รวมไปถึงพวกสวัสดิการที่พัก อยากไปอยู่ที่พักสวยๆ คุุดี ส่วนเรื่องของการทำงานอยากให้มีการปรึกษาหรือที่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณเมธุน บริษัท C ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	น่าสนใจ แต่จะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ทั้งเรื่องของงาน คนและสภาพแวดล้อมต่างๆ จำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน Local ซึ่งอาจมีวิธีการทำงานหรือวัฒนธรรมที่ต่างกับเราได้ ก็ดูยากพอตัวอยู่นะ
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจึยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ถ้าต้องไปต่างประเทศอยากได้ผลตอบแทนที่สูง ให้คุ้มค่ากับการที่ต้องไปอยู่คนเดียว หากินก็ลำบาก ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และอยากทำงานในตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เราถนัด และสนใจ
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	เป็นเรื่องที่ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ ได้ทำงานที่ดูยาก ดูน่าท้าทาย น่าจะได้รสชาติชีวิตค่อนข้างเยอะ เพราะต้องไปอยู่ต่างบ้านต่างเมือง และอยู่ตัวคนเดียว
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ด้วยความที่ไปอยู่คนเดียว น่าจะต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้นกว่าเดิม เพราะไม่มีคนคอยช่วย และเจอหน้างานที่เราไม่รู้ว่าจะต้องเจอกับอะไร เราจึงต้องพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในที่ใหม่อยู่ตลอด
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมกรไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	มี เท่าที่ทราบ คือ อินโด เวียดนาม ฟิลิปปินส์ แต่ก็ไม่รู้ว่ามีกี่คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลัง	เท่าที่เพื่อนๆ เล่าให้ฟังก็มีความยากลำบากในการใช้ชีวิตประจำวัน ความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบายเท่าอยู่บ้าน

ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	รวมถึงการทำงานที่กดดันมากกว่าอยู่ในประเทศไทย เพราะทุกคนคาดหวังสูง แต่ก็ได้พัฒนาตัวเอง
ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	ด้วยความเป็นลูกสาว ที่ต้องไปอยู่คนเดียว ที่บ้านคงเป็นห่วงมากขึ้น ทั้งเรื่องความปลอดภัย ไม่รู้ว่าบ้านพักจะอันตรายไหม และความเป็นอยู่เราจะอยู่ยังไง
ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ถ้าเป็นหน้าที่เคยทำมาก่อนแล้วนั้น ก็มีความมั่นใจในระดับหนึ่ง ว่าสามารถรับผิดชอบงานได้ แต่ถ้าเป็นงานที่ยังไม่เคยทำมาก่อน อาจจะต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชา ต้องปรึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานก่อนล่วงหน้าสัก 2-3 เดือน
ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	น่าจะเป็นเรื่องความกดดันเรื่องของงาน ที่อาจจะต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการไปทำงาน ต้องทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจจะทำให้ตัวเองกดดันในการทำงานได้ แล้วยังไม่มีคนช่วยยิ่งจะหนักมาก
ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?	คิดว่าบริษัทควรจะต้องให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าอยู่ในไทย ต้องได้เงินเพิ่ม เงินพิเศษ พร้อมทั้งสวัสดิการได้สวัสดิการอื่นๆ ที่ช่วยสนับสนุนการใช้ชีวิตเพื่อให้มีแรง และมีสมาธิทำงาน เช่น บ้านพักที่ดี ที่ปลอดภัย กว้างขวาง มีรถรับส่ง เป็นต้น

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณแพรวพราว บริษัท C ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	คิดว่าเป็นการเปิดโอกาสให้กับตัวเอง ได้ลองทำอะไรที่ไม่เคยทำได้พัฒนาทักษะทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต และได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจึยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	สนใจเรื่องเงินว่าจะได้เงินเพิ่มมากขึ้นแค่ไหน อยากได้สัก 30-40% และจะไปตำแหน่งก็ต้องดูดี มีหน้ามีตาด้วย และสุดท้ายก็จะดูที่งานว่างงานที่จะให้ไปทำนั้นต้องใช้ทักษะอะไรบ้าง เราทำเป็นไหม
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	มีประโยชน์ในเรื่องของการใช้ภาษาอังกฤษที่น่าจะคล่องขึ้น ได้พัฒนาทักษะในการทำงานต่างๆ ได้เจอเพื่อนใหม่ มีเพื่อนเป็นชาวต่างชาติได้แลกเปลี่ยนมุมมอง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลง และต้องไปอยู่คนเดียว
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	ก็มีบ้างนะ พวกประเทศลาว กัมพูชา พม่า เวียดนาม ไม่รู้ว่ากี่คน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน	ก็ดูดีนะ ดูน่าสนใจ เห็นคุยว่าเงินดี ได้เงินเยอะ สวัสดิการเพียบ ก็อยากไปบ้าง

<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>ให้ไปแหละ คิดว่านะ ปกติก็ไม่ค่อยห้ามอะไรอยู่แล้ว</p>
<p>ส่วนที่ 3 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>มั่นใจในทักษะความสามารถและประสบการณ์ทำงานของตัวเอง และเรื่องภาษาที่พูดภาษาอังกฤษคล่องจึงคิดว่าไม่น่ามีปัญหาอะไร ไปได้ อยู่ได้</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>คงมีความกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่อยากไปอยู่ในประเทศที่ค่อนข้างอันตราย ก่ออาชญากรรมสูง เพราะเราเป็นคนต่างชาติก็ไม่รู้ว่าจะต้องทำยังไง กลัวไม่รู้เรื่อง</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัท ท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>ต้องการให้บริษัทและเจ้านายช่วยสนับสนุนในการทำงาน คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาต่างๆ</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณสุดยอด บริษัท CG ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	เป็นโอกาสที่ดีในชีวิตนะ คือเป็นโอกาสที่จะได้ไปเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงาน และการใช้ชีวิตของคนชาติอื่น แต่สำหรับในประเทศอาเซียนเองแล้ว อาจจะคาดหวังเรื่องอะไรที่ล้ำๆ ไม่ได้ ไม่น่าจะได้เรียนรู้การบริหารงานแบบสมัยใหม่ หรือได้เรียนรู้เครื่องมือเครื่องมือในการบริหารใหม่ๆ คิดว่าน่าจะเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้ว ไปฝึกประยุกต์ใช้กับเค้า ให้เค้าใช้ตามเรา และอีกอย่างนึงพอไปแล้วก็ได้รายได้มากกว่าทำงานในประเทศ
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	สนใจเรื่องของสภาพความเป็นอยู่ ที่ปลอดภัยเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะไปอยู่ต่างบ้านต่างเมืองก็ต้องดูแลตัวเองให้ดี กลัวจะไม่ได้กลับมาหาครอบครัวที่ไทย
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ได้เปิดโลก เปิดมุมมอง ได้เห็นการทำงานที่ต่างวิถีคิด ต่างวัฒนธรรม
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	ข้อเสียก็อย่างที่บอกอาจจะไม่ได้เรียนรู้ในการบริหารงานแบบสมัยใหม่ หรือได้เรียนรู้วิทยาการ เทคโนโลยี อะไรใหม่ๆ เท่าไหร่สัก อยู่ที่ไทยอาจจะได้อัพเดทอะไรมากกว่า
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	มีหลายประเทศเลย อย่างพม่า ลาว เวียดนาม อินโดนีเซีย ประเทศละ 10 - 20 คน

<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>คุณมีภาพลักษณ์ที่ดีนะ เป็นคนที่มีความรู้ คุณมีความสามารถ เพราะได้มีโอกาสที่ได้ทำงานที่ท้าทาย ต้องไปลุยงานเอง ได้ทำงานที่ยาก</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>พ่อแม่ และครอบครัวไม่สนับสนุนเป็นห่วง ไม่อยากให้อยู่กันคนละที่ ตั้งใจว่าอยากที่จะมีลูกด้วย</p>
<p>ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ถ้าจำเป็นต้องไปจริงๆ ก็มั่นใจนะ เพราะคิดว่าตัวเองมีความสามารถในการปรับตัว เป็นคนเปิดกว้าง ยอมรับในความแตกต่าง ไม่รีบตัดสินใจ น่าจะอยู่ได้</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>เรื่องภาษาน่าจะสำคัญที่สุด เพราะว่าบางประเทศไม่ค่อยพูดภาษาอังกฤษ หรือพนักงานที่นั่นพูดอังกฤษได้น้อย เราก็จะลำบาก ต้องรีบฝึกภาษาท้องถิ่น</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>คิดว่าบริษัทควรมีการเตรียมตัวให้พนักงานก่อนส่งไป เช่นอบรมด้านภาษาเบื้องต้น หรือส่งไปใช้ชีวิตทำงานก่อนประมาณ 1-2 สัปดาห์ และกลับมาเพื่อให้พนักงานได้เตรียมตัว หากความรู้เพิ่มเติมว่าเค้าควรจะต้องใช้ความรู้อะไรบ้างก่อนที่จะมีการย้ายไปจริง แบบนี้น่าจะช่วยให้พนักงานปรับตัวได้ไวขึ้น</p>

สรุปผลการสัมภาษณ์คุณสายป่าน บริษัท C ระดับปฏิบัติการ

คำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการไปทำงานประจำในกลุ่มประเทศอาเซียนไว้อย่างไร? เพราะอะไร?	คิดว่าการไปทำงานต่างประเทศน่าจะทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ รวมถึงได้ทำงานที่ท้าทาย และต้องใช้ความสามารถมาก เพราะการที่บริษัทลงทุนให้คุณไปทำงานต่างประเทศจะต้องคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงานด้วย แต่ก็ต้องมองเรื่องข้อจำกัดต่างๆของพนักงานด้วย บริษัทต้องเลือกคนให้เหมาะสม
ถ้าต้องไปทำงานประจำที่สำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บ้างจึยใดบ้างที่จะทำให้ท่านตัดสินใจไป?	ถ้าตัวเองมีโอกาสที่จะไปก็จะพิจารณาก่อนว่า มีความสามารถเรื่องงานในตำแหน่งงานที่ต้องไปทำหรือไม่ ไปแล้วจะได้รับความก้าวหน้าใหม่ และต้องคุยกับครอบครัวให้เข้าใจว่าจะอยู่กันยังไง คาดหวังว่าจะได้เงินเดือนเพิ่ม มีค่าตอบแทนที่ดี จะได้ไปอยู่ประเทศไหน มีความเป็นอยู่เป็นอย่างไรบ้าง
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อดีอย่างไร?	ได้เปิดโลกของตัวเอง ได้แลกเปลี่ยนมุมมอง และประสบการณ์กับเพื่อนชาวต่างชาติ ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ มีความท้าทายใหม่ๆ ในชีวิต
ท่านคิดว่าการไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมีข้อเสียอย่างไร?	การไม่ได้อยู่บ้านกับครอบครัว การไปอยู่ในสถานที่ที่ไม่คุ้นเคย คนเดียว จะต้องปรับตัว ปรับการใช้ชีวิตมาก
ส่วนที่ 2 :คำถามเกี่ยวกับความเชื่อจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน	
บริษัทของท่านมีการจ้างหรือส่งพนักงานไปทำงานประจำหรือฝึกงานที่สำนักงานในต่างประเทศ หรือไม่ ประเทศอะไรบ้าง? จำนวนเท่าไรโดยประมาณ?	ทราบ หลายประเทศ ส่วนมากใน อาเซียน จำนวนไม่แน่นอน น่าจะไม่ต่ำกว่า 4-500 คน ลาว เวียดนาม จีน อินเดีย พม่า กัมพูชา อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ มาเลเซีย บังกลาเทศ

<p>ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนพนักงานที่เคยหรือกำลังไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>เฉยๆ นะ เห็นได้ผลตอบแทนเยอะ แต่ก็ต้องแลกกับการแยกกันอยู่กับครอบครัว ต้องไปเจองานกดดันคนเดียว</p>
<p>ท่านคิดว่า พ่อแม่ ครอบครัว หรือคนใกล้ชิดของท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าท่านต้องไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>พ่อแม่และครอบครัวอาจจะเป็นห่วง เพราะที่บ้านค่อนข้างสนิทกันมาก แต่ก็ทำให้เราตัดสินใจเองว่าจะไปหรือไม่ไปไว้ใจเรา</p>
<p>ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	
<p>ท่านมีความมั่นใจเพียงใด? และเพราะอะไร? หากท่านได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>ไม่ค่อยมั่นใจ คิดว่าตัวเองยังมีประสบการณ์ไม่เยอะพอ กลัวว่าจะทำงานได้ไม่ดี ไม่ได้อย่างที่บริษัทคาดหวัง ไม่อยากไปกดดัน</p>
<p>ท่านคิดว่าอะไรเป็นความยากลำบาก หรือความกดดันสำหรับตัวท่าน หากท่านต้องไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่าน</p>	<p>การต้องไปทำงานในสถานที่กับคนที่ไม่คุ้นเคย ต้องอยู่คนเดียว และต้องเจอกับความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ทั้งการทำงานและดำเนินชีวิต ที่เราต้องปรับจูน และทำความเข้าใจ มีความกดดันกับความยากในงานที่จะต้องทำให้สำเร็จ</p>
<p>ในการไปทำงานในสำนักงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของบริษัทท่านท่านคิดว่า ท่านต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างจากบริษัท ครอบครัว หรือคนใกล้ชิด?</p>	<p>เท่าที่เห็นบริษัทก็มีการจัดสวัสดิการให้ครอบครัวแล้วนะ ไม่มีอะไรที่ต้องการเพิ่มเติมเป็นพิเศษ</p>

ภาคผนวก ก
เอกสารรับรองจริยธรรม



Institutional Review Board, Institute for Population and Social Research, Mahidol University (IPSR-IRB)

Established 1985

COA. No. 2019/12-493

Certificate of Ethical Approval

This is to certify that the Institutional Review Board, Institute for Population and Social Research, Mahidol University, has granted an Ethical Approval to the research project entitled *“Working Mobility Factors of Public Company Limited Employee within ASEAN”* submitted by Mr. Sirapach Boonyapibal from the College of Management. The duration of this project is from November 2019 to May 2020.

By this approval, the Principal Investigator of this project is obliged to:

- 1) Provide progress report to IPSR-IRB every twelve months from the start of the project;
- 2) Report to IPSR-IRB any changes in the project plan, especially those changes that may put research participants at risks;
- 3) Promptly notify IPSR-IRB any adverse events that occur during the project execution; and
- 4) Provide research completion report at the end of the project.

This COA is given on 26 December 2019 and valid through 25 December 2020.

Signature

(Professor Emeritus Pramote Prasartkul)

Chairman, IPSR-IRB



IORG Number: IORG0002101; FWA Number: FWA00002882; IRB Number: IRB0001007

Office of the Institutional Review Board, Institute for Population and Social Research, Mahidol University (IPSR-IRB),
Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon district, Nakhon Pathom 73170. Tel (662) 441-0201-4 ext. 223