



ความยากจนกับการอพยพแรงงานไปต่างถิ่น : ประสบการณ์ตรงจากการวิจัยชุมชน
Community Research : The Poverty and Labor Migration

ภาวดี ทะไกรราช*

บทคัดย่อ

ในช่วงปี ๒๕๕๖ ผู้เขียนได้มีโอกาส ดำเนินงานวิจัย เรื่อง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอพยพ กรณีศึกษาตำบลตูม อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ และทำให้ทราบถึงปรากฏการณ์การอพยพแรงงานในพื้นที่ตำบลตูม รวมถึงปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแรงงานอพยพ คุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานอพยพ ผลกระทบและปัญหาอุปสรรค ที่เกิดขึ้นเมื่อแรงงานอพยพได้อพยพย้ายถิ่นไปทำงานต่างถิ่น ดังนั้นบทความวิชาการนี้ นับเป็นความพยายามอีกแง่มุมหนึ่งของผู้เขียนที่ต้องการนำเสนอถึงปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจริงของประชาชนที่อพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่นของประชาชนในพื้นที่ตำบลตูม อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ อีกทั้งยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ความยากจน อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการอพยพแรงงานออกจากชุมชนเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของสมาชิกในครอบครัว แต่ในขณะเดียวกันการอพยพไปต่างถิ่นนั้นได้ก่อให้เกิดปัญหาช่องว่างความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวและช่องว่างกับชุมชน ในฐานะสมาชิกของชุมชน เนื่องจากไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญๆ ของชุมชน ดังนั้นหากแรงงานอพยพเหล่านั้นสามารถเลือกได้ เขาเองก็ปรารถนาอยากมีวิถีชีวิตที่เป็นปกติสุข มีงานทำ และได้อาศัยพักพิงอยู่กับครอบครัวและอาศัยอยู่ในชุมชนแต่ความปรารถนาดังกล่าวไม่อาจเกิดขึ้นได้ หากไม่ได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทั้งจากคนในชุมชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการกำหนดแนวทางร่วมกันเพื่อลดปัญหาการอพยพแรงงานของประชาชนในชุมชน ดังนั้นการสร้างอาชีพทางเลือกให้เกิดขึ้นในชุมชนจึงนับเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาความยากจนและนับเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของคนในชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

คำสำคัญ: ความยากจน, แรงงานอพยพ

Abstract

During 2013, the researcher conducted a study of provincial people compelled to migrate into metropolitan districts seeking employment and strategies to improve a labor migrant's quality of life: A case study of Toom

* อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ



District, Srirattana, Sisaket Province. The study investigated the life experiences of Toom District labor migrants: quality of life, maintaining employment, social problems and effects on family. The study indicated that poverty was the leading cause of labor migration. The research revealed that most migrants relocate as individuals in an effort to improve the lives of their families, left behind in rural communities. This separation of significant family members is identified as major challenge Labor migrants are faced with along with issues relating to integration into the new community. Labor migrants identify difficulties with fitting into the new community as employment commitments and financial constraints restrict their ability to participate in the community's cultural and social activities.

Alternatively, the research suggested that most labor migrants would remain within their original communities if government administrations or private establishments could support their employment. The research concludes that creating jobs within regional communities is the key to solve poverty problems. To create jobs is the way to improve the community's capabilities and independence.

Key words; Poverty, labor migrant

๑. บทนำ

สภาพของสังคมในปัจจุบันนี้ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็วหนึ่งในนั้นคือในด้านเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจพื้นฐาน ทำให้เศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ในภาคเกษตรกรรมกลับมีภาวะถดถอย ซึ่งส่วนมากอยู่ในพื้นที่เขตชนบท ซึ่งเป็นแหล่งผลิตผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของประเทศ ในขณะที่เดียวกันผลผลิตทางการเกษตรนั้นวันยิ่งตกต่ำลงไปเนื่องจากจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยสภาพดินฟ้าอากาศ ส่งผลทำให้ประชาชนในพื้นที่ชนบทมีรายได้ลดน้อยลงไม่เพียงพอและไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข ผลกระทบที่ตามมาชัดเจนนั้นคือทำให้ประชาชนในเขตชนบทอพยพย้ายถิ่นเข้าสู่ชุมชนเมือง ซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรม และเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจที่ดี มีภาวะการจ้างงานสูง และการอพยพย้ายถิ่นเข้าสู่ชุมชนเมือง หรือการย้ายถิ่นเพื่อหางานทำนี้ในปัจจุบันเป็นที่นิยมมากเพราะทำให้มีโอกาสในการมีงานทำ มีรายได้ดี และมีโอกาสยกระดับคุณภาพชีวิตตนเอง และครอบครัว มากกว่าใช้ชีวิตอยู่ในเขตชนบท นอกจากนี้ยังมี



ปัจจัยอื่นๆ ที่ผลักดันทำให้ประชาชนส่วนใหญ่อพยพย้ายถิ่น ซึ่งถือเป็นปัญหาต้นทาง คือ การว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพและครอบครัว และปัญหาปลายทาง คือ ค่านิยมและความต้องการในการมีฐานะที่ดีขึ้น

การอพยพย้ายถิ่นฐานจากชุมชนชนบทเข้ามาในชุมชนเมืองนั้นทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เช่น การจ้างงาน การจับจ่ายใช้สอยเพิ่มขึ้น แต่อาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาด้วยเช่นกัน อาทิ ปัญหาทางด้านสังคม ปัญหาด้านอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งสาเหตุหลักๆของการย้ายถิ่นฐานนั้นมักจะเป็นการเข้ามาหางานทำ เนื่องจากการที่ระบบทุนนิยมทำให้เกิดการก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นเป็นจำนวนมากจึงจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างงานและการเติบโตอย่างรวดเร็วของชุมชนเมืองจึงทำให้บุคคลจากชนบทมักที่จะย้ายถิ่นฐานเข้ามาหางานในเมือง ในขณะที่เดียวกันยังมีปัจจัยภายในชุมชนที่หนุนเสริมให้เกิดการอพยพย้ายถิ่น อาทิ สภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศที่ไม่เอื้อหนุนให้ประชาชนไม่สามารถประกอบอาชีพทางด้านเกษตรได้ ความแปรปรวนของธรรมชาติ น้ำท่วม หรือภาวะฝนแล้ง การว่างงานและภาวะหนี้สิน

ดังนั้น จำเป็นยิ่งที่จะต้องมีการสร้างแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนในพื้นที่ชนบทเพื่อลดสถานการณ์การอพยพย้ายถิ่นของชุมชน โดยการสนับสนุนแผนพัฒนาชุมชนในชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต

๒. ความยากจน

ความยากจนในความหมายของธนาคารโลก คือ สภาวะที่อดตัดอย่างที่มีอาจยอมรับได้ (Unacceptable deprivation) ของมนุษย์ปุถุชนสามารถพิจารณาความอดตัดทางกายภาพ ทางจิตใจ และทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่สมบูรณ์ของสิ่งจำเป็นพื้นฐานทางวัตถุหรือชีววิทยา^๑ ความยากจนในความหมายของนักวิจัยและสถาบันวิชาการของไทยซึ่งมีความพยายามจำแนก ความยากจน ไว้ ๒ รูปแบบ ได้แก่ ๑) ความยากจนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute poverty) โดยให้ความหมายของคนว่าเป็นคนที่มีน้อยกว่าที่จำเป็นจะต้องมี เช่น รายได้ รายจ่าย สินทรัพย์ ฯลฯ ๒) ความยากจนเชิงสัมพัทธ์ (Relative poverty) หมายถึงคนที่มีน้อยกว่าคนอื่นโดยเปรียบเทียบ^๒

ความยากจนในมิติทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม มีตัวชี้วัดความยากจนเชิงโครงสร้างที่ทำให้เห็นถึงความยากจน ได้แก่ ๑) ไม่มีทรัพย์สินและปัจจัยการผลิต ๒)

^๑พลเดช ปิ่นประทีป, เจตนารมณ์ร่วมทางสังคมไทยเพื่อเอาชนะความยากจนและสร้างสังคมที่เป็นธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๕๗), หน้า ๗.

^๒นิรันดร์ วิศวศุภ และศุภชัย ศรีสุชาติ, ความยากจนเชิงสัมพัทธ์, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๕๗), หน้า ๗.



ความสามารถในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของคนในสังคม ๓) สถานภาพทางสังคมและการเมืองต่ำ ๔) ไม่มีสิทธิ ไม่มีโอกาสที่จะได้รับบริการขั้นพื้นฐาน และ ๕) ไม่ได้รับบริการด้านการประกอบอาชีพและสิ่งอำนวยความสะดวก^๓

๓. การอพยพย้ายถิ่น

๑. **ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น** จากการศึกษาประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐานของประเทศต่างๆ ทั่วโลกนั้น พบว่า มนุษย์ได้มีการย้ายถิ่นมาช้านานแล้ว ซึ่งเป็นการย้ายถิ่นเพื่อหลีกเลี่ยงหนีจากความแห้งแล้งและภัยพิบัติทางธรรมชาติรวมทั้งหลีกเลี่ยงหนีจากการรุกรานของศัตรูและมุ่งหาพื้นที่ที่มีความเจริญ ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติรวมทั้งสถานที่ที่มีความปลอดภัย อย่างไรก็ตาม การศึกษาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของมนุษย์เริ่มมีการศึกษากันอย่างจริงจังเมื่อใดนั้นมิได้ปรากฏอย่างชัดเจน และได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ดังกล่าวนั้นได้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์การย้ายถิ่นที่แตกต่างกันออกไป บางแนวคิดและทฤษฎีก็มุ่งเน้นไปที่การให้ความหมายของการย้ายถิ่น และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น ในขณะที่บางแนวคิดและทฤษฎีได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น หรืออาจกล่าวได้ อย่างง่าย ๆ คือสาเหตุของการย้ายถิ่นนั่นเองแนวคิดที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นแนวคิดแรกที่ทำให้ความสนใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์การย้ายถิ่นก็คือ “กฎแห่งการย้ายถิ่น” (The Laws of Migration) ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นในราวปี ค.ศ.๑๘๘๕ โดย Ernst George Revenstien โดยมีสาระสำคัญคือ กระแสการย้ายถิ่นหลักแต่ละราย จะมีกระแสการย้ายถิ่นกลับชดเชยเสมอ กล่าวคือ พื้นที่ใดที่มีการย้ายถิ่นของประชากรในพื้นที่เป็นจำนวนมากก็มักจะมีการย้ายถิ่นกลับคืนสู่ภูมิภาคของประชากรอีกกลุ่มหนึ่งที่ได้ละทิ้งถิ่นฐานบ้านเรือนไปอาศัยหรือทำงานที่อื่นอยู่เสมอ นอกจากนี้ Revenstien ยังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงสถานการณ์การย้ายถิ่นอีกว่า การย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นการย้ายถิ่นจากชนบทมาสู่เมือง เพื่อแสวงหาความเจริญ โดยเฉพาะความเจริญทางด้านเศรษฐกิจที่มักจะมีการสร้างโอกาสในการจ้างงานเกิดขึ้นนั่นเอง แต่ในทางกลับกัน ผู้ที่อยู่อาศัยในเมืองมักจะไม่ค่อยมีการย้ายถิ่นหรือมีย้ายถิ่นน้อยกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในชนบท เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของการย้ายถิ่นกับประเด็นทางเพศพบว่า เพศหญิงมักจะย้ายถิ่นในระยะไกลมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาทางด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่น อนึ่ง “กฎแห่งการย้ายถิ่น” ต่อมาได้รับการพัฒนาต่อยอดเป็น “ทฤษฎีการย้ายถิ่น” (A Theory of Migration) โดย Everett S. Lee ซึ่งได้มุ่งอธิบายถึงความหมายของการย้ายถิ่นเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีเกี่ยวกับการ

^๓วิทยากร เชียงกุล, การพัฒนาระบบสวัสดิการและคนด้อยโอกาส : กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอ็ดสัน โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗-๒๘.



ย้ายถิ่นอื่นๆ อีกเช่นกัน อาทิทฤษฎีการย้ายถิ่นในสังคมทวิลักษณ์ (Dual Societies) ของ Lewis-Fei-Ranis ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ (An Unexpected Income's Model of Rural-Urban) ทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับจุลภาค (Micro Level Decision-Making Framework) และทฤษฎีการพึ่งพา (Dependent Plantation Economies) ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้จะได้นำเสนอโดยละเอียดต่อไปในบทนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ความหมายของการย้ายถิ่น ในการนำเสนอความหมายของการย้ายถิ่นนั้น จะเริ่มการนำเสนอด้วยการนำ“ทฤษฎีการย้ายถิ่น” (A Theory of Migration) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ Everett S. Lee ได้พัฒนาต่อยอดจาก กฎการย้ายถิ่น และเป็นทฤษฎีที่มุ่งอธิบายถึงความหมายของการย้ายถิ่นไว้เป็นอย่างดี น่าสนใจ โดยได้นิยามการย้ายถิ่นว่าหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยของคน ทั้งที่เป็นการย้ายถิ่นแบบถาวรและเป็นการย้ายถิ่นแบบชั่วคราว ทั้งในระยะใกล้หรือในระยะไกล ทั้งภายในหรือภายนอกประเทศ อีกทั้งยังได้ระบุถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นว่ามีทั้งหมด ๔ ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแหล่งต้นทาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของถิ่นปลายทาง อุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างถิ่นต้นทาง และถิ่นปลายทาง และปัจจัยส่วนบุคคล^๕

อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการย้ายถิ่นไว้ซึ่งโดยมากได้มุ่งเน้นการให้ความหมายในลักษณะของการเคลื่อนย้ายของประชากรจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง อาทิศูนย์อบรมด้านสุขภาพในงานสาธารณสุข ได้นิยาม การอพยพย้ายถิ่น (Migration) ไว้ว่า เป็นการเคลื่อนย้ายของบุคคล หรือกลุ่มจากที่อยู่อาศัยหนึ่ง ไปยังอีกที่หนึ่ง โดยมีเจตนาที่จะอาศัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ยาวนานพอควร จนทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่ใหม่เปลี่ยนไป ซึ่งจะเรียกผู้ย้ายถิ่นว่า “ผู้ย้ายถิ่น” (Migrant) นอกจากนี้ ถิ่นต้นทาง หมายถึง พื้นที่ที่ผู้ย้ายถิ่นออกไป และถิ่นปลายทาง คือ พื้นที่ที่ผู้ย้ายถิ่นย้ายเข้ามาอีกด้วย สำหรับเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการพิจารณาถึงการเป็นผู้ย้ายถิ่น ก็คือ “ระยะทาง” และ “ระยะเวลา” ของการย้ายที่อยู่ ส่วน “การย้ายถิ่น” หมายถึง การย้ายถิ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยจากถิ่นต้นทางไปยังถิ่นปลายทาง แต่ได้เพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดการย้ายถิ่น โดยได้ระบุเหตุผลในการย้ายถิ่น ระยะเวลาในการย้ายถิ่น และกิจกรรมในถิ่นปลายทาง และUnited Nations ได้อธิบาย การย้ายถิ่นไว้ว่าเป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรในลักษณะการย้ายถิ่นที่อยู่จากพื้นที่ซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ของตนแต่ดั้งเดิมไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่ง รวมไปถึงการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง หรือการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งภายในประเทศเดียวกัน ไม่ว่าจะ

^๕ ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ, การศึกษาแนวทางการป้องกันและช่วยเหลือคุ้มครองผู้หญิงไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สศ.), ๒๕๕๔), หน้า ๙.



ด้วยเหตุผลหรือสาเหตุใด และการย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International Migration) หรือการย้ายถิ่นข้ามชาติ (Transnational Migration) ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือเป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งก็ได้^๗

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การอพยพย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจากถิ่นต้นทางไปสู่ถิ่นปลายทางด้วยจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะตั้งรกรากใหม่ยังถิ่นปลายทาง และด้วยการที่ย้ายถิ่นเพื่อตั้งถิ่นฐานยังถิ่นปลายทางจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับทั้งถิ่นต้นทางและถิ่น

๓. สาเหตุของการอพยพย้ายถิ่น การอพยพย้ายถิ่นจากถิ่นต้นทางไปสู่ถิ่นปลายทางของปัจเจกบุคคลนั้นล้วนแล้วแต่มีปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของปัจเจกบุคคลในการย้ายถิ่น และนักวิชาการด้านการย้ายถิ่นได้ วิเคราะห์ถึงปัจจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีพอย่างผาสุกและเป็นสิ่งที่มนุษย์แทบทุกคนต้องการ อย่างไรก็ตาม มิใช่ว่ามนุษย์ทุกคนจะสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ซึ่งบางคนก็ยอมรับสภาพและอยู่กับสภาพที่เป็นเช่นนั้นต่อไปได้แต่ยังมีคนอีกจำนวนไม่น้อยที่ใช้เป็นเหตุผลสำคัญในการตัดสินใจย้ายถิ่น ดังที่ ทฤษฎีการย้ายถิ่นในสังคมทวิลักษณ์ (Dual Societies) ของ Lewis-Fei-Ranis ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นอธิบายถึงสาเหตุของการย้ายถิ่นในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยได้อธิบายสาเหตุของการย้ายถิ่นในประเทศที่กำลังพัฒนาไว้ว่า มีสาเหตุมาจากการที่มีจำนวนแรงงานล้นเกินความจำเป็น กล่าวคือ เศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาประกอบด้วย ๒ สาขาด้วยกัน คือ ๑) สาขาเกษตรกรรมยังชีพซึ่งมีผลิตภาพจำนวนมาก แต่ขณะเดียวกันก็จะมีแรงงานล้นเกินความต้องการและ ๒) สาขาอุตสาหกรรมในเมือง ซึ่งมีผลิตภาพสูงและรับแรงงานล้นเกินจากชนบทหรือสาขาเกษตรอาชีพเข้ามาทำงานในเมือง ประกอบกับการพัฒนาอุตสาหกรรม และค่าจ้างในเมืองที่สูงกว่าจึงเป็นแรงจูงใจทำให้แรงงานจากชนบท ย้ายเข้ามาทำงานในเมือง ซึ่งเป็นภาพที่เห็นได้เจเนตาในประเทศกำลังพัฒนาที่มีการอพยพจากสังคมชนบทสู่สังคมเมืองเพื่อการมีงานทำและรายได้ที่ดีกว่าเดิม ดังเช่น ประเทศไทยที่ในแต่ละปีมีแรงงานจำนวนไม่น้อยที่อพยพจากชนบทมุ่งสู่เมืองใหญ่ๆ โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร เพื่อหางานทำและรายได้ที่ดี^๘

^๗ ดุษฎี อายุวัฒน์ และวณิชชา ณรงค์ชัย, *กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, (ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕), หน้า ๔.

^๘ ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ, *การศึกษาแนวทางการป้องกันและช่วยเหลือคุ้มครองผู้หญิงไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ*, อ่างแล้ว, หน้า ๑๐.



นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ (An Unexpected Income's Model of Rural-Urban) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาโดย Sjaastad^๙ โดยแรกเริ่มได้มุ่งเน้นอธิบายถึงความหมายของการย้ายถิ่นและผลกระทบจากการย้ายถิ่นไว้ว่า การย้ายถิ่นเป็นการไหลเวียนของทุนมนุษย์ และจะทำให้เพิ่มความสามารถในการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ การย้ายถิ่นเป็นการลงทุนที่ต้องมีค่าใช้จ่าย ๒ ประเภท คือค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ ค่าเสียโอกาสต้นทุนทางจิตใจ ในการที่ต้องเปลี่ยนสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมใหม่ อย่างไรก็ตามทฤษฎีต่างๆ ที่ได้หยิบยกมาอภิปรายถึงปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้ล้วนแล้วแต่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการมีงานทำและการมีรายได้ที่ดีในสังคมเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง อนึ่งปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานในประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วที่ Khoo, McDonaid, Voigt-Graf and Hugo^{๑๐} ได้ศึกษามานั้น ดูเหมือนว่าจะสามารถนำมาช่วยสนับสนุนทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ได้เช่นกัน เนื่องจาก Khoo, McDonaid, Voigt-Graf and Hugo ได้อธิบายไว้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปยังประเทศปลายทางที่พัฒนาแล้ว ประกอบด้วย การมีรายได้ที่สูงกว่าประเทศของตน การมีเครือข่าย ทางสังคม สถานการณ์การเมืองของประเทศต้นทาง การจ้างงานที่มั่นคง โอกาสในการจ้างงาน และวิถีการดำรงชีวิตในถิ่นปลายทาง ส่วนปัจจัยด้านสังคมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของปัจเจกบุคคล และทฤษฎีหนึ่งที่ได้อธิบายถึงปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นของปัจเจกบุคคลไว้อย่างน่าสนใจก็คือ ทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับจุลภาค (Micro Level Decision Making Framework) กล่าวคือ ทฤษฎีนี้อธิบายการย้ายถิ่น โดยใช้ปัจจัยทางสังคม และจิตวิทยาประชากร โดยได้ระบุว่า การย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะได้รับผลจากการมีพฤติกรรมย้ายถิ่นที่เกิดขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประการ คือ คุณค่ากับเป้าหมายที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความมั่งคั่งทางสังคม ความสะดวกสบาย และความเป็นตัวของตัวเอง หากปัจจัยเหล่านี้มีระดับสูง โอกาสที่บุคคลจะย้ายถิ่นก็จะมามาก การย้ายถิ่นในลักษณะนี้ จะเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่า “Instrumental Behavior” ที่จะนำบุคคลไปสู่สิ่งที่ตนประสงค์^{๑๑}

^๙Sjaastad 1962 อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ, การศึกษาแนวทางการป้องกันและช่วยเหลือคุ้มครองผู้หญิงไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ, อ้างแล้ว, หน้า ๑๐.

^{๑๐}Khoo, McDonaid, Voigt-Graf and Hugo, International Labor Migration and Tacit Knowledge Transactions : A Multilevel Perspective, (Global Network, 2007), p. 29-50.

^{๑๑}Dejong & Fawcett, 1981 อ้างถึงใน วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย, ๒๕๕๔. แหล่งที่มา : <http://dhtcthai.org>. [๔ เมษายน ๒๕๕๗].



๒) ปัจจัยส่วนบุคคล สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลนี้นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของปัจเจกบุคคลเช่นกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลนี้จะมุ่งเน้นถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจของปัจเจกบุคคลหรือครอบครัวที่มีต่อผลประโยชน์ที่จะได้รับจากสถานที่ต่างๆ Stark^{๑๒} ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นโดยได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ในระดับครัวเรือน อาทิ รายได้และความเสี่ยงของครอบครัวที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น เช่น หากครอบครัวใดต้องการรายได้สูงสุดจากกิจกรรมทุกกิจกรรมของครัวเรือน และต้องให้มีความเสี่ยงเกิดขึ้นน้อยที่สุดจากการทำกิจกรรมต่างๆ ครอบครัวเหล่านั้นก็จะใช้เป็นเหตุผลในการตัดสินใจว่าจะให้สมาชิกในครัวเรือนมีการย้ายถิ่นหรือไม่ ซึ่งดูเหมือนว่าจะสอดคล้องกับแนวคิด “Location Specific Capital” เป็นปัจจัยผูกพัน ที่ส่งผลให้บุคคล มีพฤติกรรมย้ายถิ่นที่แตกต่างกัน โดย Davanzo & Morrision^{๑๓} ได้อธิบายไว้ว่า ตามปกติการย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นโดยการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง เช่น ผู้ที่มีชื่อเสียง มีทรัพย์สินมาก ก็มักจะไม่น่าจะไปจากที่อยู่เดิม ถ้าหากจำเป็นต้องย้ายไป ก็มักจะย้ายกลับมา เพราะหากย้ายไปอยู่ที่อื่นนานๆ สิ่งต่างๆ ที่มีอยู่เดิม ก็จะเสื่อมค่าลง ส่วนผู้ที่มีสิ่งผูกพัน อาจจะเป็นทรัพย์สินสมบัติหรือความมีชื่อเสียงในถิ่นที่อยู่เดิมน้อย จะมีโอกาสย้ายถิ่นสูงกว่าผู้ที่มีสิ่งผูกพันดังกล่าวมากกว่า ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการย้ายถิ่นเป็นการปรับตัวของผู้ที่อาศัยอยู่ เพื่อหาความพอใจในประโยชน์จากพื้นที่นั้นๆ

นอกจากนี้ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นฐาน ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกได้แก่ ๑) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ถ้าท้องถิ่นใดมีภูมิประเทศ ภูมิอากาศที่เหมาะสมและมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ย่อมดึงดูดใจให้ผู้คนย้ายถิ่นเข้าไปอยู่มากกว่าท้องถิ่นที่มีสภาพแวดล้อมแห้งแล้ง และขาดแคลนทรัพยากร เช่น ภูมิประเทศได้ผล ผู้คนจึงอพยพไปยังภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อหางานทำ ๒) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่นใดมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ดี และมีอาชีพที่หลากหลายทั้งด้านการเกษตร อุตสาหกรรมการค้าและบริการย่อมทำให้ประชากรพากันเข้าไปประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก เป็นการเพิ่มรายได้ ยกฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของตนเองและครอบครัวให้สูงขึ้น เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และ ๓) ปัจจัยด้านความปลอดภัย ถ้าท้องถิ่นใดมีภัยอันตรายต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น การจลาจล สงคราม โจรผู้ร้าย หรือภัยธรรมชาติ ย่อมทำให้ประชากรอพยพย้ายถิ่นเพื่อไปหาแหล่งที่อยู่ใหม่ที่ปลอดภัยมากกว่า^{๑๔}

^{๑๒} Stark 1991 อ้างถึงใน ดุษฎี आयวัฒน์ และคณะ, การศึกษาแนวทางการป้องกันและช่วยเหลือคุ้มครองผู้หญิงไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ, อ้างแล้ว, ๑๑.

^{๑๓} Davanzo & Morrision 1981 อ้างถึงใน ดุษฎี आयวัฒน์ และคณะ, อ้างแล้ว, หน้าเดียวกัน.

^{๑๔} เอกรินทร์ สีมหาศาล และคณะ. แหล่งที่มา : [http:// www.trueplookpanya.com](http://www.trueplookpanya.com) [๔ เมษายน ๒๕๕๗].



๔. ประเภทของการย้ายถิ่น ประเภทของการย้ายถิ่นนั้น ได้มีการจำแนกโดยใช้เกณฑ์ที่แตกต่างกันออกไป แต่นักวิชาการส่วนใหญ่มักจะจำแนกประเภทของการย้ายถิ่นโดยใช้เกณฑ์ระยะทางหรือภูมิศาสตร์ตั้งที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย^{๑๓} ได้สรุปไว้ว่า มี ๒ ประเภทด้วยกัน ได้แก่ ๑) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หรือการย้ายถิ่นข้ามชาติ(Transnational Migration) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ หรือการย้ายถิ่นข้ามชาติเป็นการย้ายถิ่นข้ามเขตการปกครองของประเทศ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่งนั่นเอง เช่นการย้ายถิ่นจากประเทศไทยไปสู่ประเทศสหรัฐอเมริกา การย้ายถิ่นจากประเทศนิวซีแลนด์มาสู่ประเทศไทย เป็นต้นและ ๒) การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) การย้ายถิ่นภายในประเทศเป็นการย้ายถิ่นภายในอาณาเขตประเทศ และเป็นการย้ายถิ่นระหว่างอาณาเขตระดับย่อย ซึ่งอาณาเขตระดับย่อยอาจจะเป็น ตำบลอำเภอ จังหวัด จนถึงระดับภาค^{๑๔} ได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า การย้ายถิ่นภายในประเทศนั้นเป็นการย้ายถิ่นระหว่างชนบทกับชนบท การย้ายถิ่นระหว่างชนบทกับเมือง การย้ายถิ่นระหว่างเมืองกับชนบทและการย้ายถิ่นระหว่างเมืองกับเมือง ซึ่งเป็น ๔ รูปแบบหลักในการย้ายถิ่นภายในประเทศ ได้แก่ ย้ายถิ่นเข้า (Immigration) ย้ายถิ่นออก (Emigration) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration) และการย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal migration)ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๕. ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่น ผลกระทบที่เกิดจากการอพยพย้ายถิ่นสามารถออกเป็น ๒ ประเด็นที่น่าสนใจด้วยกันคือ ผลกระทบทางสังคมและผลกระทบทางเศรษฐกิจได้แก่ ๑) ผลกระทบทางสังคมการย้ายถิ่นส่งผลกระทบต่อผลกระทบทางสังคมทั้งในทางบวกและทางลบหลายประการด้วยกันผลกระทบในทางบวก ก็คือ การย้ายถิ่นไปต่างประเทศที่ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบต่อความมั่นคงและการเปลี่ยนแปลงของครอบครัว อันเนื่องมาจากการที่เพื่อนบ้านให้การยอมรับและเห็นด้วยกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในทางกลับกัน การย้ายถิ่นไปต่างประเทศโดยเฉพาะการไปทำงานส่งผลกระทบต่อสังคมกล่าวคือ การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของชุมชน ซึ่งได้พบว่า การเดินทางของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ทำให้วิถีชีวิตของคนในชุมชนต้องเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนไม่ได้มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันเหมือนเดิม และด้วยความสัมพันธ์ที่ห่างเหินไปกว่าเดิมจึงอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความเข้มแข็งของชุมชนได้เช่นกัน และ ๒) ผลกระทบทางเศรษฐกิจ ซึ่งพบว่า การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศนั้นสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจของครัวเรือนได้ยกตัวอย่าง แรงงาน

^{๑๓}จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๕๔. แหล่งที่มา : <http://www.cps.chula.ac.th> [๔ เมษายน ๒๕๕๗].

^{๑๔}วิทยาลัยพยาบาลสหประชาชาติไทย ๒๕๕๔. แหล่งที่มา : <http://dhtcthai.org>. [๔ เมษายน ๒๕๕๗].



จากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศสามารถสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจของครัวเรือนได้^{๑๕}

รูปแบบและสาเหตุของการย้ายถิ่นของผู้คนนั้นมีความสลับซับซ้อน และมีปัจจัยหลายระดับเข้าเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น ระดับบุคคลระดับครอบครัว ระดับชุมชนและระดับชาติที่ผ่านมาการศึกษาการย้ายถิ่นภายในประเทศเริ่มต้นด้วยการศึกษา แบบแผนการย้ายถิ่น ตัวกำหนดของการย้ายถิ่น หลังจากนั้นได้ขยายไปสู่การศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นปลายทางและถิ่นต้นทางในระดับจังหวัดซึ่งทางสถาบันฯ เห็นว่า จังหวัดเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนโยบายโดยตรงความรู้และความเข้าใจลักษณะการกระจายตัวของประชากรภายในจังหวัด จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และเพิ่มประสิทธิภาพในโครงการพัฒนาต่างๆแต่ดูเหมือนว่าการศึกษากำหนดและผลกระทบยังไม่เพียงพอต่อการศึกษารื่องของการย้ายถิ่น ดังนั้นจึงได้ขยายการศึกษาไปถึงปัจจัยอำนวยความสะดวกต่างๆโดยเน้นไปที่การพัฒนากับการย้ายถิ่น และการจัดการการย้ายถิ่น เพื่อที่จะเชื่อมโยงเข้ากับการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องนอกจาก กระแสการย้ายถิ่นภายในประเทศดังกล่าวมาแล้วข้างต้น กระแสการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนรัฐชาติของประชากร และแรงงานก็มีความเร่งตัวมากขึ้นกว่าแต่ก่อนทั้งนี้เนื่องจากการไหลบ่าของกระแสโลกไร้พรมแดน การพัฒนาการคมนาคมขนส่งที่เป็นปัจจัยอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายของผู้คน และประกอบกับการรวมตัวของประเทศในภูมิภาคต่างๆ ภายใต้แนวคิด “หนึ่งภูมิภาคหนึ่งประเทศ” อันเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการเคลื่อนย้ายของผู้คนระหว่างพรมแดนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไหลทะลักเข้ามาของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยที่ประเทศไทยก็ยังคงเป็นประเทศปลายทางของประชากรจากประเทศเพื่อน เพื่อเข้ามาแสวงหาโอกาสในทางเศรษฐกิจขณะเดียวกันแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ก็ได้เข้ามาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการภาคธุรกิจภายในประเทศ โดยช่วยลดต้นทุนการผลิตของภาคธุรกิจ และทดแทนกำลังแรงงานระดับล่างซึ่งขาดแคลนอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรจากการเพิ่มขึ้นและความหลากหลายของการย้ายถิ่นทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุใดก็ตาม มีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งการให้ความสำคัญกับตัวกำหนด ปัญหาอุปสรรค ผลกระทบ และปัจจัยอำนวยความสะดวกต่างๆจึงยังมีความจำเป็นต่อการกำหนดนโยบายที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศและการบริหารจัดการการย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศ^{๑๖}

^{๑๕} สุภัทัญญา เอมอัมธรรม และฟ้ารุ่ง มีอุตร, “การสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งของชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการไปทำงานต่างประเทศของคนไทยในจังหวัดขอนแก่น”, รายงานการวิจัย, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๕.

^{๑๖} สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. แหล่งที่มา : <http://www.ipsr.mahidol.ac>. [๔ เมษายน ๒๕๕๗].



๔. คุณภาพชีวิตกับการทำงาน

มาลี สบายยิ่ง ได้กล่าวว่า “คุณภาพชีวิต” ต้องรวมถึงการที่เราสามารถแสวงหาปัจจัยและบริการต่างๆนอกจากนี้ยังรวมไปถึงสุขภาพความคิดอารมณ์สติความยุติธรรมทางกฎหมายระดับการศึกษาของคนทุกวัยและปราศจากมลภาวะจากสภาพแวดล้อมนอกจากนั้น คุณภาพชีวิตยังเกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัยที่ดีโอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการมีความสัมพันธ์ที่ดีมีความรักความอบอุ่นภายในครอบครัวรวมทั้งสามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม^{๑๗}

กุหลาบ รัตนสังัจจธรรม และคณะ^{๑๘} ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตหมายถึงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกายอารมณ์สังคมความคิดและจิตใจซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้ทั้งหมดซึ่งบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสมโดยสามารถแสดงมิติต่างๆของคุณภาพชีวิตได้แก่ (๑) คุณภาพชีวิตด้านร่างกายหมายถึงอาหารน้ำ เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยสุขภาพอนามัยพลังงานการอ้อมทรัพย์สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ (๒) คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์หมายถึงการพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณประโยชน์ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นความสัมพันธ์ที่อบอุ่นในครอบครัวและชุมชนความรักและความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ (๓) คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพหมายถึงสภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์สะอาดและเป็นระเบียบปราศจากมลภาวะในดินน้ำอากาศและเสียงมีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพและการคมนาคมที่สะดวก (๔) คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมหมายถึงโอกาสในการศึกษาการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกันการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะความปลอดภัยในร่างกายชีวิตและทรัพย์สินการปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคความเป็นธรรมด้านรายได้และทางสังคมความร่วมมือร่วมใจในชุมชนความเป็นระเบียบวินัยมีความเห็นอกเห็นใจกันและมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมของศาสนา (๕) คุณภาพชีวิตด้านความคิดหมายถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกชีวิตและชุมชนการศึกษาวิชาอาชีพความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆของตัวเองครอบครัวและชุมชนการเป็นที่ยอมรับของชุมชนการสร้างความสำเร็จด้วยตนเองการยอมรับตนเองและการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสมและ (๖) คุณภาพชีวิตด้านจิตใจหมายถึงการมีคุณธรรมในส่วนตัวและสังคม เช่นความซื่อสัตย์สุจริตเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลกตัญญูกตเวทิตะความจงรักภักดีต่อชาติความศรัทธาในศาสนาความเสียสละและการละเว้นจากอบายมุข

^{๑๗} มาลี สบายยิ่ง, ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. แหล่งที่มา : <http://www.classroom.psu.ac.th>. [๒๐ เมษายน ๒๕๕๗].

^{๑๘} กุหลาบ รัตนสังัจจธรรม และคณะ, อ้างถึงใน มาลี สบายยิ่ง, ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต, อ้างแล้ว, หน้า ๑๐-๑๑.



ในสังคมปัจจุบันการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนอกจากจะต้องประกอบด้วยปัจจัย ๔ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตโดยทั่วไปได้แก่อาหารเครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคแล้วยังต้องประกอบด้วยปัจจัย ๖ ประการ ได้แก่ ๑) ประชาชนในครอบครัวได้กินอาหารถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย ๒) ประชาชนในครอบครัวมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๓) ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ๔) ประชาชนมีการผลิตหรือจัดหาอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ ๕) ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนการมีบุตรได้ตามต้องการและ ๖) ประชาชนมีการพัฒนาทางด้านจิตใจให้ดีขึ้น^{๑๙}

ลัดดา บุญมาเลิศ ได้กล่าวว่า“คุณภาพชีวิตการทำงาน” เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การจึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั้นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้นเช่นการขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง^{๒๐}

บุญเลิศ ไพรินทร์ ได้ให้ความหมายของ“คุณภาพชีวิตการทำงาน” และ“การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าหมายถึงแนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กรซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ๒ ประการ ได้แก่ ๑) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรและ ๒) เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญๆ^{๒๑}

^{๑๙} สุทิน สายสงวน, “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: ศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้”, **ปริญญา นินพธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์), ๒๕๓๓.

^{๒๐} ลัดดา บุญมาเลิศ, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑”, **ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๓.

^{๒๑} บุญเลิศ ไพรินทร์, **พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๐), หน้า ๑๒๕.



วิฑูรย์ เดโช ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น ๔ ประการคือหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ได้แก่ ๑)หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (the principle of security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่างๆอันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานรายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงานทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัยทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจเช่นอันตรายจากสารเคมีอากาศเป็นพิษหรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆอันเนื่องมาจากการทำงานนั้นนอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานในระยะยาวกล่าวคือความต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน๒)หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (the principle of equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานและการปันผลกำไรให้แก่กองทุนอย่างเป็นธรรมหลักการนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์กล่าวคือคนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานโดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้นด้วยเหตุนี้นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงานและส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร๓)หลักปัจเจกบุคคล (the principle of individual) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ความสามารถฝีมือหรือความชำนาญงานตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไปหลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเองและเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการโดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขตกล่าวคือสามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงานอันเป็นการเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการ



ทำงานด้วย และ ๔) หลักประชาธิปไตย (the principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้นแนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็นซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุกๆขั้นตอนการทำงานกล่าวคือเป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรงนอกจากนี้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานยังหมายถึงความถึงการที่คนงานควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งเหล่านี้ร่วมกับองค์การกล่าวคือรับผิดชอบต่อวัตถุดิบที่ต้องนำมาใช้ในการผลิตการควบคุมเพื่อการลงทุนขององค์การและความเข้าใจในผลผลิตที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป^{๒๒}

จะเห็นได้ว่าหากพิจารณาถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) ก็ย่อมมาจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (quality of life) กล่าวคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่จะพัฒนาบุคคลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพมีเวลาสำหรับการพักผ่อนมีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนได้รับการปฏิบัติต่อเนื่อง อย่างเสมอภาคและได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆตอบแทนจากการทำงานก็เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง

๕. กรณีศึกษาแรงงานอพยพกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

บทสัมภาษณ์ นายสมชาย กิ่งก้าน^{๒๓} อายุ ๓๒ ปี บ้านเลขที่ ๑๙ หมู่ ๑ ตำบลตุม อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้อพยพแรงงานเดินทางไปประกอบอาชีพขายขนมแพนเค้ก ที่จังหวัดขอนแก่น

^{๒๒}วิฑูรย์ เดโช, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต), ๒๕๕๑.

^{๒๓}สัมภาษณ์ นายสมชาย กิ่งก้าน, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.



นายสมชาย กิ่งก้าน
แรงงานอพยพประกอบอาชีพขายขนม

นายสมชาย กิ่งก้าน ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการอพยพแรงงานเพื่อไปประกอบอาชีพทำขนมแพนเค้กขาย ในจังหวัดขอนแก่น ดังนี้ “แรงงานอพยพส่วนมากจะมาจากต่างจังหวัด หลังจากเที่ยวแล้วเสร็จ ก็จะมักเดินทางไปหาอาชีพเสริมในจังหวัดหรือเมืองใหญ่ ๆ อาทิ กรุงเทพมหานคร ระยอง ขอนแก่น เพราะเป็นจังหวัดที่เศรษฐกิจดี มีคนเยอะ และอาชีพที่นิยมก็จะขายของ ขายแรงงาน ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ แต่ก็มีรายได้ดี ดีกว่าอยู่บ้านที่ว่างงาน ไม่มีอาชีพเสริม และมีแต่หนี้สิน แม้ว่าจะลำบากแต่ก็ยอมเพราะมีงานทำและรายได้ดี”

บทสัมภาษณ์ นางวารุณี พุ่มสกุล^{๒๔} อายุ ๓๘ ปี บ้านเลขที่ ๔๗ หมู่ ๙ ตำบลตุมอำเภอสรีร์ตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้อพยพแรงงานเดินทางไปประกอบอาชีพขายลูกชิ้นทอดที่จังหวัดขอนแก่น



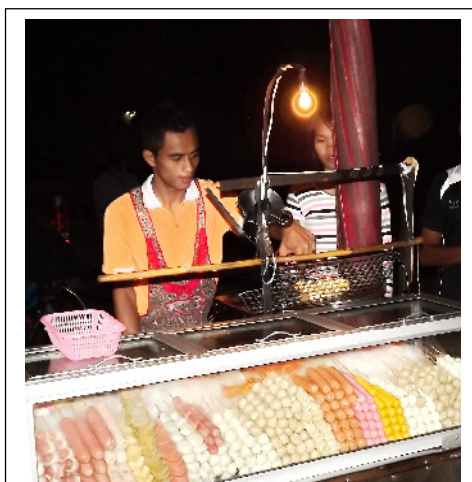
นางวารุณี พุ่มสกุล
แรงงานอพยพประกอบอาชีพขายลูกชิ้นทอด

^{๒๔}สัมภาษณ์ นางวารุณี พุ่มสกุล, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.



นางวารุณี พุ่มสกุล ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการอพยพแรงงานเพื่อไปประกอบอาชีพขายลูกชิ้นทอด ในจังหวัดขอนแก่น ดังนี้ “การเดินทางย้ายถิ่นไปทำอาชีพขายลูกชิ้นทอดที่จังหวัดขอนแก่นนั้น ทำมาหลายปี เพราะเป็นอาชีพเสริมที่ขายง่าย กำไรดี ทุกคนในครอบครัวก็สามารถทำช่วยกันได้ และในอนาคตก็จะขายต่อไป เพราะดีกว่าอยู่บ้าน ทำนาแล้วขาดทุน ลงทุนก็สูง ทุกๆปีต้องเป็นหนี้เงินต้องพาลูกหลานย้ายมาหมด ส่วนเด็ก ๆ ก็ย้ายมาเรียนที่ขอนแก่นได้ ทำให้ได้อยู่กันพร้อมหน้า และหากมีเงินเก็บก็จะไปใช้หนี้สินที่บ้านเหมือนเดิม”

บทสัมภาษณ์ นายสมชาย เบ้าเงิน^{๒๕} อายุ ๒๒ปี บ้านเลขที่ ๑๗ หมู่ ๒ตำบลตุ้ม อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้อพยพแรงงานเดินทางไปประกอบอาชีพขายลูกชิ้นทอดที่จังหวัดขอนแก่น



นายสมชาย เบ้าเงิน
แรงงานอพยพประกอบอาชีพขายลูกชิ้นทอด

นายสมชาย เบ้าเงิน ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการอพยพแรงงานเพื่อไปประกอบอาชีพขายลูกชิ้นทอด ในจังหวัดขอนแก่น ดังนี้ “ผมเรียนจบ ม.๓ ก็ได้มีโอกาสอพยพแรงงานเพื่อมาหาเงิน และได้มาขายลูกชิ้นทอดที่จังหวัดขอนแก่น เพราะญาติ ๆ มากันเยอะ และขายดี ได้กำไรเยอะ ขายเฉพาะช่วงกลางคืน ถ้าขายหมดก็จะได้เงินประมาณ ๑,๕๐๐-๒,๐๐๐ บาท และหากขายทุกวันก็จะมีกำไรเยอะ และการขายลูกชิ้นทอดนี้จะขายง่าย ผมกับภรรยาและลูก ได้มาช่วยกันขายที่จังหวัดขอนแก่นหลายปีแล้ว ซึ่งภรรยาผม เรียนจบปริญญาตรีแต่

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายสมชาย เบ้าเงิน, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.



มาขายลูกชิ้นทอดเพราะรายได้ดีและคิดว่าจะขายไปเรื่อยๆ เพราะอยู่บ้านต่างจังหวัดก็ไม่มีงานทำ ทำมาอย่างเดียว ไม่มีรายได้เสริมอะไร แถมยังเป็นหนี้เจ้าแก้อีก”

บทสัมภาษณ์ นางศรีสังวาล ลาวเมือง^{๒๖} อายุ ๔๓ ปี บ้านเลขที่ ๔๙ หมู่ที่ ๙ ตำบล ต่อมอำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้อพยพแรงงานเดินทางไปประกอบอาชีพขายผลไม้และลูกชิ้นทอด ที่จังหวัดขอนแก่น

นางศรีสังวาล ลาวเมือง ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการอพยพแรงงานเพื่อไปประกอบอาชีพขายลูกชิ้นทอด ในจังหวัดขอนแก่น ดังนี้ “อาชีพขายผลไม้และลูกชิ้นทอดนั้น คนบ้าน ต่อม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ได้ชวนกันมาทำขายที่จังหวัดขอนแก่นหลายปี แล้ว เพราะอยู่ที่บ้านไม่มีงานทำ หลายครอบครัวมีหนี้สินเยอะมาก และหลายครอบครัวก็ไม่มีอาชีพเสริมใด ๆ หลังจากทำมาขำวก็ว่างงานเยอะมาก จึงทำให้คนอพยพแรงงานไปหางานทำต่างจังหวัด เพราะอยู่บ้านไม่มีรายได้ มีแต่หนี้สิน..... อาชีพขายผลไม้ก็เป็นอาชีพที่ได้กำไรดี บางคนขาย ๑ - ๒ ปี ก็มีเงินเก็บ สามารถดาวน์รถยนต์กลับบ้านได้”



นางศรีสังวาล ลาวเมือง
แรงงานอพยพประกอบอาชีพขายผลไม้

บทสัมภาษณ์ นายจำลอง ลาวเมือง^{๒๗} อายุ ๕๗ ปี บ้านเลขที่ ๒๖๐ หมู่ที่ ๑ ตำบล ต่อมอำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ กำนันตำบลต่อม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

^{๒๖}สัมภาษณ์ นางศรีสังวาล ลาวเมือง, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๒๗}สัมภาษณ์ นายจำลอง ลาวเมือง, กำนันตำบลต่อม, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.



นายจำลอง ลาวเมือง
กำนันตำบลตูม

นายจำลอง ลาวเมือง ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานการณ์การอพยพแรงงานในพื้นที่ตำบลตูม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้ “ตำบลตูม เป็นตำบลหนึ่งในพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นชุมชนที่มีเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมกวยหรือส่วยดั้งเดิมในจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วยหมู่บ้าน จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน และจำนวนครัวเรือนกว่า ๑,๖๐๐ครัวเรือน มีประชากรจำนวน ๙,๓๐๐ประชาชนส่วนมากประกอบอาชีพทำนาปลูกข้าว ๙๐% และพืชไร่ พริก ข้าวโพด ๑๐% ช่วงฤดูนอกภาคเกษตรหรือหลังเก็บเกี่ยว จะมีแนวโน้มภาวะการอพยพสูง ร้อยละ ๗๙%(ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมดในพื้นที่ตำบลตูม และอาชีพรับจ้างตัดอ้อยจะนิยมกันมาก ร้อยละ ๗๕% และที่เหลือก็จะรับจ้างทั่วไป ขายแรงงาน และประกอบอาชีพส่วนตัว อาทิ ขายลูกชิ้น ขายขนม เป็นต้น ผลกระทบจากการอพยพแรงงานที่สำคัญ คือ เด็กเล็กถูกทอดทิ้งอยู่กับตายาย หรือญาติ เด็ก เยาวชนขาดเรียน เพราะต้องอพยพตามผู้ปกครอง และผู้อพยพส่วนใหญ่จะเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพเช่น โรคทางผิวหนัง และอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพต่าง ๆ”

บทสัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ สายสงค์^{๒๗} อายุ ๔๐ ปี บ้านเลขที่ ๑๑๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลตูมอำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตูม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ สายสงค์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตูม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.



นายสมศักดิ์ สายสงค์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตูม

นายสมศักดิ์ สายสงค์ ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานการณ์การอพยพแรงงานและนโยบายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการลดปัญหาการอพยพแรงงานในพื้นที่ตำบลตูม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้ “ประชาชนในชุมชนตำบลตูม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ นั้น ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร หลังฤดูการเก็บเกี่ยวข้าว ประชาชนส่วนใหญ่ที่มีอาชีพเป็นเกษตรกรจึงเกิดภาวะว่างงาน ไม่มีอาชีพหรืออาชีพเสริม อีกทั้งพื้นที่นาในฤดูแล้วขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร เมื่อเกิดปัญหาการว่างงานขึ้น รายได้ไม่พอต่อการดำรงชีพ และมีภาวะหนี้สินตามมาภายหลัง จึงเกิดการอพยพของแรงงานเข้าสู่เมืองหลวงที่มีการจ้างงาน หรือสร้างงานใหม่เพื่อเสริมสร้างรายได้ให้มากขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสามารถนำมาลดภาระค่าใช้จ่ายที่มีอยู่เดิมได้ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทราบถึงสถานการณ์ดังกล่าว จึงมีการกำหนดแผนพัฒนาระบบการเกษตรระดับตำบล โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน อาทิ แผนงานการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร แผนงานการส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสานและแผนงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยเน้นการทำอาชีพเสริมการพัฒนาฝีมือของแรงงานในชุมชนเพื่อให้มีศักยภาพมากขึ้น และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน”

๖. บทสรุป

การอพยพย้ายถิ่นของประชาชนในชุมชนโดยเฉพาะพื้นที่ชนบท มีสภาพบริบทภายใน ที่ส่งผลให้เกิดการอพยพแรงงานออกนอกชุมชนซึ่งได้แก่ การมีรายได้ไม่เพียงพอต่อ



การเลี้ยงชีพและสมาชิกในครอบครัว ขาดอาชีพเสริม ผลผลิตตกต่ำ ครัวเรือนมีภาระหนี้สิน นอกจากนี้สภาพบริบทภายนอกชุมชนก็ยังเป็นเหตุจูงใจให้ประชาชนต้องอพยพแรงงานย้ายถิ่น ซึ่งได้แก่การมีอาชีพและมีรายได้และผลตอบแทนดี ซึ่งประชาชนมีความต้องการที่จะหารายได้มาจุนเจือครอบครัวและใช้หนี้สินเดิม ผลกระทบหลายด้านที่ตามมาจากการอพยพแรงงานของประชาชนในชุมชน ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมชุมชนได้แก่ ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในครัวเรือนสูง ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลบุตรหลานที่ติดตามไปด้วยทำให้บุตรหลานมีความเสี่ยง ที่พักอาศัยไม่มีความปลอดภัยและไม่มีความมั่นคง ทำให้มีภาวะเสี่ยงในด้านชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาด้านสุขภาพ นอกจากนี้ความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมในชุมชน เริ่มห่างเหินเนื่องจากไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรมที่สำคัญและเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของชุมชน ดังนั้น ชุมชนควรกำหนดแผนงานและโครงการ โดยการประสานงานกับหน่วยงานในท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประชาชนในชุมชนมาร่วมสะท้อนและเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางหรือแผนงานในการลดปัญหาการอพยพของประชาชนในชุมชนให้น้อยลง เพื่อให้ประชาชนในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว รวมทั้งสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อม และด้านสติปัญญา เพื่อให้ประชาชนในชุมชนนั้นสามารถดำรงชีวิตที่เป็นปกติสุข และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑) หนังสือ :

ดุขฎิ อายุวัฒน์ และวณิชชา ณรงค์ชัย. กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕.

ดุขฎิ อายุวัฒน์ และคณะ. การศึกษาแนวทางการป้องกันและช่วยเหลือคุ้มครองผู้หญิงไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ. สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.), ๒๕๕๔.

นิธินันท์ วิศเวศวร และศุภชัย ศรีสุชาติ. ความยากจนเชิงสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๔๗.

บุญเลิศ ไพรินทร์. พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๐.



พลเดช ปิ่นประทีป. เจตนารมณ์ร่วมทางสังคมไทยเพื่อเอาชนะความยากจนและสร้างสังคมที่เป็นธรรม เอกสารประกอบการดำเนินงานศูนย์ประสานสนับสนุนการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนภาคประชาชน เครือข่ายพลังชุมชน-พลังแผ่นดิน (ศตจ.ปชช.). กรุงเทพมหานคร : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๕๗.

วิทยากร เชียงกุล. การพัฒนาระบบสวัสดิการและคนด้อยโอกาส : กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อย. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอดิสัน โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๖.

๒) วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ลัดดา บุญมาเลิศ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา๑”. **ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓.

วิฑูรย์ เดโช. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑.

สุกัญญา เอมอัมธรรม และฟ้ารุ่งมีอุดร. “การสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งของชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการไปทำงานต่างประเทศของคนไทยในจังหวัดขอนแก่น”. **รายงานการวิจัย**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕.

สุทิน สายสงวน. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้”. **ปริญญานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๓.

๓) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ นายสมชาย กิ่งก้าน, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นางวารุณี พุ่มสกุล, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายสมชาย เบ้าเงิน, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นางศรีสัจจาล ลาวเมือง, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายจำลอง ลาวเมือง, กำนันตำบลตูม, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ สายสงค์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตูม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

ฝ่ายวิจัยและศูนย์สารสนเทศ วิทยาลัยประชากรศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การย้ายถิ่น. แหล่งที่มา : <http://www.cps.chula.ac.th>. [๔ เมษายน ๒๕๕๗].



มาลี สบายยิ่ง. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. แหล่งที่มา : <http://www.classroom.psu.ac.th>. [๔ เมษายน ๒๕๕๗].

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. การย้ายถิ่น ความเป็นเมือง และแรงงาน. แหล่งที่มา : www.ipsr.mahidol.ac. [๔ เมษายน ๒๕๕๗].

ศูนย์อบรมด้านสุขภาพในงานสาธารณสุขวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย. ผลกระทบของการพัฒนาต่อภาวะการณย้ายถิ่น : การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงประชากร ผลกระทบของการพัฒนาต่อภาวะการณย้ายถิ่น. แหล่งที่มา : <http://dhtcthai.org>. [๔ เมษายน ๒๕๕๗].

๒. ภาษาอังกฤษ

1) Book :

Khoo, Siew-Ean; McDonald, Peter; Voigt-Graf, Carmen and Williams, Allan M. **International Labor Migration and Tacit Knowledge Transactions: A Multilevel Perspective**. Global Network. 2007.

United Nations (UN). **Recommendations on statistics of International Migration Statistical Papers Series M**. New York : Department of Economic And Social Affairs Statistics Division, 1998.