Received: August 11, 2023
Revised: January 30, 2023
Accepted: December 9, 2023

การสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทาง ของแรงงานอีสานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ

ดุษฎี อายุวัฒน์[1], อภิรดี วงศ์ศิริ[2], ปณิทพร เรืองเชิงชุม[3], สุวิมล คำน้อย[4], และณัฐวรรธ อุไรอำไพ[5*]
[1, 5] ศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ
กลุ่มวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
[2] กลุ่มวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
[3] วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ
[4] คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
[1, 2, 3, 5] มหาวิทยาลัยขอนแก่น
*Corresponding author email: nat@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานอีสานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม มีหน่วยวิเคราะห์ระดับปัจเจก เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ จำนวน 31 คน และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ แรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย จำนวน 420 คน ในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา และมีค่าความเชื่อมั่น 0.902 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สถิติพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานอีสานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุเฉลี่ย 40.3 ปี กว่า 1 ใน 3 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศครั้งล่าสุด 3-5 ปี ผ่านบริษัทจัดหางานและทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออก มีการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางด้วยการสร้างและรักษาความไว้ใจ สร้างการยอมรับ และช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกัน กับเครือข่ายทางสังคม

กับเครือญาติและชุมชน นายจ้างและเพื่อนร่วมงาน และกลุ่ม/องค์กรในต่างประเทศ โดยแรงงานย้ายถิ่นกลับสะสมทุนสังคมได้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 62.4 และราว 1 ใน 3 สะสมทุนสังคมในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าจำนวนปีที่ศึกษา การย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย ทัศนคติต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทาง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทาง ได้ร้อยละ 34.6 (R^2=0.346)

คำสำคัญ ; การสะสมทุนสังคม, การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ, ถิ่นปลายทาง, แรงงานย้ายถิ่น

Social Capital Accumulation of Isan International Returning Migrants

Dusadee Ayuwat[1], Aphiradee Wongsiri[2], Panutporn Ruangchoengchum[3], Suvimon Khamnoi[4], and Nattawat Auraiampai[5*]

[1, 5] Labour and International Migration Service Center, Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences

[2] Department of Social Development, Faculty of Humanities and Social Sciences

[3] College of Graduate Study in Management

[4] Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom, Thailand

[1, 2, 3, 5] Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand

*Corresponding author email: nat@kkumail.com

Abstract

This article focuses on the accumulation of social capital in destination countries and the factors that influence the accumulation of social capital in the destination countries of returning migrants. Mixed methods with an individual unit of analysis is used. Qualitative data were collected through in-depth interviews with 31 key informants. Quantitative data were collected using an interview schedule that was tested for content validity and reliability with a score of 0.902 among 420 returning migrant workers in Chaiyaphum Province in northeastern Thailand. The data were analyzed using content analysis, descriptive statistics, and multiple regression statistics. The results show that most returning migrant workers are male, the average age is 40.3 years, and more than 1 in 3 have completed elementary school. Most of them went abroad through recruitment agencies in the past 3 to 5 years and worked in East Asian countries. Social capital is accumulated at destination by building and

maintaining trust, acceptance, and mutual support in social networks with kin and community, employers and colleagues, and groups or organizations abroad. More than half of them accumulated social capital at a moderate level while working abroad, and about one-third accumulated a high level of social capital. Factors that influenced the accumulation of social capital at the destination of returning migrants were the number of years of study, legal immigration, attitude toward migration, and expectation of migration benefits. All independent variables were able to explain 34.6% of the differences in social capital accumulation in the destination countries of returning migrants (R-square = 0.346).

Keywords ; Social capital accumulation, International migration, Place of destination, Migrant labour

บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ให้ความสำคัญกับระบบทุนนิยมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง (National Economic and Social Development Council, 2022) โดยแรงงานย้ายถิ่นและครัวเรือนคาดหวังให้ตนเองเลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Huguet et al, 2017) การไปทำงานต่างประเทศจึงเป็นเป้าหมายของแรงงานไทย โดยในรอบ 10 ปีที่ผ่านมามีผู้ยื่นความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศปีละกว่า 100,000 ราย มีจำนวนแรงงานย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมายมากกว่าปีละ 50,000 ราย (Overseas Employment Administration Division, 2022) โดยเฉพาะแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีสัดส่วนที่สูงที่สุดของแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ (Ayuwat, 2019; Overseas Employment Administration Division, 2022) ทั้งการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย (ผ่านเครือข่ายทางสังคมและบริษัทนำเที่ยว) จึงทำให้แรงงานย้ายถิ่นบางส่วนต้องประสบกับความเสี่ยงในถิ่นปลายทาง (Ayuwat et al, 2019) ขณะเดียวกันแรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ก็มีโอกาสทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมในถิ่นปลายทางใหม่ ซึ่งมีระบบการทำงานรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากถิ่นต้นทาง ส่งผลให้แรงงานย้ายถิ่นต้องปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ เรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ และมีโอกาสสะสมทุนที่หลากหลาย โดยเฉพาะทุนสังคม (Bebbington, 2021; DFID, 1999)

เมื่อแรงงานอีสานย้ายถิ่นไปยังถิ่นปลายทาง ทำให้ต้องติดต่อและสร้างเครือข่ายทางสังคมกับคนหลายกลุ่มเพื่อขอความช่วยเหลือหรือขอคำแนะนำในการใช้ชีวิตและการทำงาน ทั้งกับเพื่อนร่วมงานชาวไทย เพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติ หัวหน้างาน และองค์กรต่าง ๆ ที่อยู่ในต่างประเทศ ทำให้มีโอกาสสะสมทุนสังคมอย่างชัดเจน และขณะอยู่ในต่างประเทศ แรงงานย้ายถิ่นยังต้องติดต่อกับครัวเรือนและชุมชนในถิ่นต้นทาง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและนำไปสู่การบริหารจัดการเงินส่งกลับของแรงงานย้ายถิ่นอีกด้วย ดังนั้น ในบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานอีสานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ซึ่งจะได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการสะสมทุนสังคม

ในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับ และสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานย้ายถิ่นให้มีความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีพในถิ่นปลายทางเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการย้ายถิ่น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทความนี้ใช้แนวคิดหลัก 2 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดทุนสังคม และแนวคิดการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ

แนวคิดทุนสังคม: Hanifan (1920) ที่นิยามทุนสังคมอย่างกว้าง ๆ ว่าเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่สามารถพบเห็นได้ในชีวิตมนุษย์ ต่อมา Bourdieu (1984) ซึ่งเห็นว่า ทุนสังคมเป็นเสมือนทรัพยากรอย่างหนึ่งที่สามารถเลือกอำนวยประโยชน์ให้ได้ และกระจายอยู่ในกระบวนการต่าง ๆ ดังนั้นทุนสังคมจึงเป็นทรัพยากรที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างทั้งทรัพยากรจริงและเสมือนจริง ที่ทำให้ปัจเจกและกลุ่มเพิ่มพูนสิ่งดี ๆ สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงสถาบันที่เข้มแข็งในกลุ่มผู้ที่รู้จักกัน (Bourdieu and Wacquant, 1992)

อย่างไรก็ตาม นักคิดคนสำคัญซึ่งมีคุณูปการต่อหลากหลายสาขาวิชาที่ได้ศึกษาเรื่องทุนสังคม ได้แก่ Coleman (1988) พิจารณาว่า ทุนสังคมเป็นชุดของความสัมพันธ์ระหว่างคน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความคาดหวัง ในสิ่งที่ต้องการร่วมกัน ค่านิยมเดียวกัน และเกิดความไว้วางใจกัน จนกลายเป็นเครือข่ายทางสังคม เช่นเดียวกับ Putnam (1993) ที่อธิบายว่า ทุนสังคมเกิดขึ้นจากการที่มนุษย์ในสังคม มีระบบคิดและค่านิยมที่ดี ซึ่งตระหนักถึงปัญหาสาธารณะร่วมกัน เกิดเป็นเครือข่ายทางสังคม ซึ่งเครือข่ายมีคุณค่าต่อสมาชิกที่อยู่ภายในเครือข่ายนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ทุนสังคมที่เป็นส่วนตัว หมายถึง ทุนที่ผู้กระทำการหรือปัจเจกครอบครองและใช้ประโยชน์ในระดับปัจเจกเท่านั้น รวมทั้งชื่อเสียง และสถานภาพทางสังคมด้วย โดยผู้ที่มีทุนสังคมสูง คือผู้ที่มีเครือข่ายทางสังคมกว้างขวาง ซึ่งหมายถึงบุคคลที่คนรู้จักให้การยอมรับจำนวนมาก ทั้งนี้ผู้ที่ครอบครองทุนทางสังคมสูงย่อมได้เปรียบในการแสวงหาโอกาสในการทำงาน ทำธุรกิจ และการสนับสนุนทางการเมืองสูงตามไปด้วย ส่วนทุนสังคมที่เป็นสาธารณะ หมายถึง ทุนที่เป็นภาพรวมของสังคมหนึ่งหรือเป็นทุน

ที่อยู่กับโครงสร้าง โดยพิจารณาจากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความไว้วางใจกันของสมาชิกในสังคม ซึ่งจะกลายเป็นบรรทัดฐานของการช่วยเหลือกันของผู้คนทั่วไป สังคมใดที่มีทุนทางสังคมที่เป็นสาธารณะสูง มีแนวโน้มที่จะมีอาชญากรรมในระดับต่ำ และเป็นพื้นฐานให้ระบอบประชาธิปไตยดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทุนสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น เนื่องจากผู้ย้ายถิ่น เป็นกลุ่มที่มีเครือข่ายทางสังคมอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงได้รู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานในต่างประเทศ รวมถึงนายหน้าในถิ่นต้นทางด้วย (Ayuwat and Chamaratana, 2013) อีกทั้ง ทุนสังคมของแรงงานย้ายถิ่นกลับอาจมีทั้งที่เป็นทางการ จากหน่วยงานรัฐหรือเอกชน และไม่เป็นทางการ จากคนรู้จัก สนิทสนม ซึ่งถูกนำมาใช้ประโยชน์ในบริบทที่แตกต่างกัน โดยการสะสมทุนสังคมสามารถวัดได้ในระดับปัจเจก ซึ่งบ่งชี้ได้จากปฏิสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคม ความเหนียวแน่นหรือความไว้วางใจกันในเครือข่ายทางสังคม การยอมรับซึ่งกันและกันในเครือข่ายทางสังคม และความหลากหลายของเครือข่ายทางสังคม (Wessendorf and Phillimore, 2019)

ดังนั้น ในงานนี้จึงนิยามการสะสมทุนสังคมว่าหมายถึง การที่แรงงานย้ายถิ่นทำความรู้จัก สร้างความสัมพันธ์จนเกิดเครือข่ายทางสังคมกับเครือญาติและชุมชนในถิ่นต้นทาง นายจ้างและเพื่อนร่วมงานในต่างประเทศ และกลุ่มหรือองค์กรทั้งในและต่างประเทศในขณะที่อยู่ในต่างประเทศ

แนวคิดการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ: การย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยของคนทั้งที่เป็นการย้ายถิ่นแบบถาวรและเป็นการย้ายถิ่นแบบชั่วคราว ทั้งในระยะใกล้หรือในระยะไกล ทั้งภายในหรือภายนอกประเทศ (Lee, 1966) ซึ่ง United Nations (1998) ได้ให้รายละเอียดเพิ่มว่าเป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่ซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ของตนแต่เดิมไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่ง รวมไปถึงการเคลื่อนย้ายภายในประเทศเดียวกัน หรือการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งที่เรียกว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือเป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งก็ได้ เป็นไปตามวิธีการย้ายถิ่นและปัจจัยที่กำกับไว้ ในส่วนของกระบวนการย้ายถิ่น สามารถจำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการตัดสินใจย้ายถิ่น เกี่ยวข้องกับสาเหตุของการย้ายถิ่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง

สังคม และวัฒนธรรม จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น (Culture of Migration) และระบบกฎหมาย ซึ่งประเทศต้นทางควรส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่กีดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน (Wongboonsin, 2009) ทั้งนี้ De Jong and Gardner (1981) เสนอว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นหลัก เพราะถิ่นปลายทางมีการพัฒนาพื้นที่และมีโอกาสเข้าถึงแหล่งงานและรายได้สูง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานย้ายถิ่น ขั้นที่สอง ระหว่างการย้ายถิ่น ประกอบด้วยกระบวนการย้ายถิ่นทุกขั้นตอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าเดินทาง ค่านายหน้า นโยบายรัฐ ความร่วมมือระหว่างประเทศ ระบบการจัดหางาน และเครือข่ายทางสังคม รวมทั้งการใช้ชีวิตในถิ่นปลายทาง ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นมีโอกาสสะสมทุนจากกระบวนการนี้อย่างหลากหลาย ทั้งทุนมนุษย์ ทุนเศรษฐกิจ และทุนสังคม (Wahlbeck and Fortelius, 2019) และขั้นที่สาม การย้ายถิ่นกลับของแรงงาน เป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายของผู้ย้ายถิ่นกลับสู่ถิ่นเดิม มักมีสาเหตุมาจากการทำงานครบกำหนดสัญญา หรือถูกบังคับให้กลับจากการถูกจับ เพราะย้ายถิ่นไปทำงานแบบผิดกฎหมาย (Ayuwat, 2019; Institute for Population and Social Research, Mahidol University, 2015) ทั้งนี้จุดสิ้นสุดของการย้ายถิ่นไม่ได้อยู่ที่พื้นที่ปลายทางเพียงอย่างเดียว แต่มีเหตุการณ์ต่อเนื่องจากการย้ายถิ่นกลับ คือการใช้ชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นกลับ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดการย้ายถิ่นมาเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ เพราะระหว่างที่แรงงานย้ายถิ่นอยู่ในต่างประเทศเป็นระยะสำคัญของกระบวนการย้ายถิ่น ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นมักมีโอกาสสะสมทุนสังคมอย่างมากจากการไปทำงานต่างประเทศ

นอกจากนี้ ยังพบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาการใช้ชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นกลับ ทั้งในระหว่างย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศและเมื่อย้ายถิ่นกลับมา อาทิ งานวิจัยของ Crescenzi, Holman and Orru (2017) ที่เสนอว่า การสะสมทุนสังคมเกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณลักษณะของแรงงานย้ายถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และแบบแผนการอยู่อาศัย โดยเฉพาะระดับการศึกษา ที่ส่งผลอย่างมากต่อการเข้าถึงทุนสังคม เพราะหากแรงงานย้ายถิ่นมีระดับการศึกษาสูง นำไปสู่โอกาสทำความรู้จักและสร้างเครือข่ายทางสังคมได้มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ (Smith, Spaaij and McDonald, 2019)

อีกทั้ง แบบแผนการย้ายถิ่น ถือเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการสะสมทุนสังคม อีกทั้งงานของ Wessendorf and Phillimore (2019) และ Ayuwat et al. (2019) พบว่า วิธีการย้ายถิ่นและประสบการณ์การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ส่งผลต่อการเข้าถึงทุนของแรงงานย้ายถิ่นกลับและครัวเรือนแรงงานย้ายถิ่น โดยเฉพาะทุนมนุษย์ ทุนเศรษฐกิจ และทุนสังคม รวมถึงการรับรู้การย้ายถิ่นและทัศนคติต่อตนเอง ย่อมส่งผลต่อการปรับตัวและการเรียนรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้มีทุนมากขึ้น (Carmo and Hedberg, 2019; Hendriks and Bartram, 2019; Auraiampai, Ayuwat, Jampaklay and Onaka, 2023)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ 2 ข้อ ได้แก่

1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและแบบแผนการย้ายถิ่น ได้แก่ เพศ จำนวนปีที่ศึกษา ถิ่นปลายทาง วิธีการย้ายถิ่น และจำนวนปีที่ย้ายถิ่นครั้งล่าสุด น่าจะมีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ
2) ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม ได้แก่ ทัศนคติต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ น่าจะมีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ชนิด Exploratory Sequential Mixed Methods Design (Teddlie and Tashakkori, 2009) เนื่องจาก การศึกษาเกี่ยวกับการสะสมทุนสังคมของแรงงานย้ายถิ่นกลับมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาในระหว่างย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ประกอบกับงานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับทุนเศรษฐกิจเป็นหลัก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพให้ได้ข้อมูลเชิงลึก พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย และตัวชี้วัดแต่ละตัวแปร แล้วจึงดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ให้เหมาะสมกับปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ชนิดปรากฏการณ์วิทยา และใช้เทคนิคการศึกษาแบบย้อนหลัง (Retrospective

Approach) เนื่องจากต้องอธิบายการสะสมทุนสังคมของแรงงานย้ายถิ่นกลับขณะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศจากทัศนะของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งในงานนี้ใช้คำว่า ***"แรงงานย้ายถิ่นกลับ"*** โดยไปทำงานต่างประเทศมากกว่า 6 เดือน และขณะทำการศึกษาได้กลับมาอาศัยอยู่ ณ ถิ่นต้นทาง มากกว่า 6 เดือน และไม่เกิน 7 ปี ทั้งนี้เพราะเป็นช่วงเวลาที่ทำให้เห็นการใช้ชีวิตของแรงงานทั้งขณะที่ทำงานในต่างประเทศและเมื่อย้ายถิ่นกลับมาอย่างชัดเจน เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลระดับชุมชนและรัฐ ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ผู้อาวุโสในชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่ม/องค์กร รวมทั้งเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่บริษัทจัดหางาน และสายนายหน้าในพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้ที่รับรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ตั้งแต่ช่วงของการตัดสินใจย้ายถิ่น ในระหว่างที่ย้ายถิ่น และเมื่อย้ายถิ่นกลับมาแล้ว จำนวน 20 และเก็บข้อมูลกับแรงงานย้ายถิ่นกลับในชุมชนโอโล อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย ที่มีความหลากหลายของคุณลักษณะทางประชากรและแบบแผนการย้ายถิ่น โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกตามแนวทางการสัมภาษณ์ จำนวน 31 คน ในเดือนธันวาคม 2565 – กุมภาพันธ์ 2566 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ให้ได้ข้อมูลในภาพกว้างที่สามารถวัดระดับการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางและหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ

ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยแบบภาคตัดขวาง มีหน่วยการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจเจก ได้แก่ แรงงานย้ายถิ่นกลับที่มีคุณสมบัติเดียวกันกับการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 420 ราย (Hair et al., 2018) ซึ่งสุ่มมาโดยใช้การสุ่มแบบคลัสเตอร์ และการสุ่มแบบมีระบบ (Creswell, 2009) พื้นที่วิจัยคือ อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีจำนวนแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศสูงที่สุดในจังหวัดชัยภูมิ จากนั้นจึงเลือกพื้นที่ในระดับจาก 3 ตำบล ตามสัดส่วนของจำนวนแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อแรงงานย้ายถิ่นกลับใน 3 ตำบลตัวอย่าง ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และเลือกหมู่บ้านที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกจากหมู่บ้านที่มีจำนวน

แรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศสูงที่สุด และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแบบแผนการย้ายถิ่น และปัจจัยจิตวิทยาสังคม เป็นตัวแปรอิสระ และการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทาง เป็นตัวแปรตาม ซึ่งวัดในระดับอันตรภาคชั้น โดยจัดทำดัชนีรวม (Composite Index) (Mazziotta and Pareto, 2013) จากข้อคำถามการสะสมทุนสังคม ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคมกับเครือญาติและชุมชน ความสัมพันธ์ทางสังคมกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมกับกลุ่มและองค์กร รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและตรวจสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าเท่ากับ 0.902 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อกุมภาพันธ์-มีนาคม 2566 ในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศสูงที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Overseas Employment Administration Division, 2022) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติอย่างง่าย (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) เพื่ออธิบายคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยการบรรยายประกอบตาราง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลวิจัยนำเสนอครอบคลุม 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ปัจจัยจิตวิทยาสังคม การสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

ผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณมีความสอดคล้องกัน โดยแรงงานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่เป็นชาย และมีเพศหญิงร้อยละ 43.8 ซึ่งเป็นสัดส่วนสูงกว่าภาพรวมของประเทศที่แรงงานหญิงย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเพียง 1 ใน 5 ของจำนวนแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด (Overseas Employment Administration Division, 2022) แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงได้รับโอกาสจากโครงสร้างครอบครัวและชุมชนให้สามารถย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเพื่อดูแลครัวเรือนได้ โดยมากกว่าครึ่งหนึ่งอยู่ในช่วงวัย Gen X (อายุ 41–56 ปี) โดยมีอายุเฉลี่ย 43.6 ปี (S.D. = 8.9) และสมรสแล้วร้อยละ 70.7 เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อย้ายถิ่นกลับมาแรงงานย้ายถิ่นชาย มีสัดส่วนการหย่าร้างและแต่งงานใหม่มากกว่าแรงงานย้ายถิ่นเพศหญิง เนื่องจาก แรงงานย้ายถิ่นชายมักมีปัญหาความสัมพันธ์กับคู่สมรสในถิ่นต้นทางขาดความสม่ำเสมอ ขณะเดียวกันภรรยาที่อาศัยอยู่ในถิ่นต้นทางต้องอดทนกับแรงกดดันภายใต้สถานการณ์ที่ไม่มีสามีอยู่ด้วย อีกทั้งยังถูกคาดหวังจากพ่อแม่ของสามีให้ประพฤติตัวดี ทำให้ภรรยาของผู้ย้ายถิ่นมีความเครียด กดดัน และเลิกรากับสามีในที่สุด ทั้งนี้ แรงงานย้ายถิ่นกลับสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 33.1 ซึ่งแตกต่างจากการสำรวจการย้ายถิ่นของแรงงานในปี 2564 ที่พบว่า ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป (National Statistical Office, 2021)

เมื่อพิจารณาแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานย้ายถิ่นกลับ พบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับครึ่งหนึ่งไปทำงานต่างประเทศครั้งแรก เนื่องจากปัจจุบันสามารถศึกษาข้อมูลการไปทำงานต่างประเทศได้ทั้งจากแหล่งข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต หรือสอบถามจากผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว โดยเฉพาะแรงงานย้ายถิ่นหญิง ที่มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นผู้ย้ายถิ่นใหม่ แสดงให้เห็นว่า แรงงานย้ายถิ่นหญิงมีการเตรียมตัวไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ต้องการไปทำงานแบบผิดกฎหมาย ต้องหาเครือข่ายในต่างประเทศเป็นช่องทางในการทำงานที่ไว้วางใจได้ ทั้งนี้ ในการย้ายถิ่นครั้งล่าสุดแรงงานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่ทำงานในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออก (ไต้หวัน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และฮ่องกง) โดยแรงงานย้ายถิ่นกลับบางส่วน ได้แสดงทัศนะว่า การไปทำงานที่เกาหลีใต้ มีความเหมาะสมกับผู้หญิงและคนอีสาน เนื่องจากงานส่วนใหญ่เป็นงานเกษตรกรรม และทำงานในไร่ขนาดเล็ก ไม่วุ่นวายกับผู้อื่น มีความเสี่ยงในการทำงานและการใช้ชีวิตน้อยกว่าการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีผู้ชายจำนวนมาก

อย่างไรก็ตาม การทำงานที่เกาหลีใต้ เป็นการทำงานที่ขึ้นตรงต่อนายจ้างโดยตรง ดังนั้น ต้องระมัดระวังการมีปัญหากับนายจ้าง เพราะอาจถูกส่งตัวกลับได้หากตนเองไปทำงานแบบผิดกฎหมาย อนึ่ง แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมาย ร้อยละ 67.7 โดยไปผ่านบริษัทจัดหางาน ร้อยละ 45.5 ด้วยระบบนายหน้าแรงงาน (Ayuwat and Chamaratana, 2013) เนื่องจากเป็นวิธีการแบบถูกกฎหมายที่ง่ายต่อการดำเนินการมากที่สุด เดินทางผ่านกรมการจัดหางาน ร้อยละ 16.7 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าภาพรวมของประเทศ (Overseas Employment Administration Division, 2019) เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับ 1 ใน 3 เดินทางไปทำงานต่างประเทศครั้งล่าสุดด้วยวิธีผิดกฎหมาย (ไม่มีสัญญาจ้างงาน) ผ่านวีซ่าท่องเที่ยวและเครือข่ายทางสังคมหรือคนรู้จักทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางตั้งแต่ 30,000–300,000 บาท ขึ้นอยู่กับถิ่นปลายทาง ค่านายหน้าและค่างานที่แรงงานย้ายถิ่นต้องจ่ายเพื่อไปทำงานต่างประเทศซึ่งมีโอกาสถูกหลอกและต้องประสบกับความเสี่ยงเมื่อทำงานในต่างประเทศ (Matthews, Robertson, and Griffin, 2018) ลักษณะงานที่ทำในต่างประเทศครั้งล่าสุด ส่วนใหญ่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม/งานโรงงาน ร้อยละ 62.7 รองลงมาคือ งานเกษตรและปศุสัตว์ ร้อยละ 26.7 นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่ไปทำงานต่างประเทศครั้งล่าสุด จำนวน 1–3 ปี ร้อยละ 41.4 โดยมีจำนวนปีที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศครั้งล่าสุดเฉลี่ย 5.8 ปี (S.D.= 2.1) ซึ่งเป็นระยะเวลาตามสัญญาจ้างงานแบบถูกกฎหมายตามโครงการความร่วมมือระหว่างรัฐต่อรัฐ (Ministry of Labour, 2014) และกว่าครึ่งหนึ่งย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศครั้งล่าสุด 4–7 ปี รองลงมาคือ 1–3 ปี ร้อยละ 26.9

2. ปัจจัยจิตวิทยาสังคม

แรงงานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกและค่อนข้างบวกต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ (ร้อยละ 63.4) โดยเฉพาะการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศทำให้แรงงานมีโอกาสสร้างฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี และได้พัฒนาทักษะความสามารถในงานและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อย่างไรก็ตาม ยังมีแรงงานย้ายถิ่นกลับร้อยละ 23.5 ที่มีทัศนคติค่อนข้างลบต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะการย้ายถิ่นทำให้สุขภาพอ่อนแอลง และทำให้ความสัมพันธ์กับญาติพี่น้องแย่ลง เพราะเป็นหนี้จากการย้ายถิ่น ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นกลับบางส่วนแสดงทัศนะว่า

การที่แรงงานย้ายถิ่นไม่ประสบความสำเร็จกลับมา อาจไม่ได้รับการยอมรับจากครัวเรือนและชุมชน มีบางรายต้องมีปัญหาสุขภาพจิต มีภาวะเครียด และต้องย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อหลีกเลี่ยงความอับอาย ทั้งนี้ พบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับมีความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของตนเองเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านทักษะความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับมากกว่า 1 ใน 3 มีความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของตนเองในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเป็นความหวังของแรงงานย้ายถิ่นกลับ ซึ่งจะนำมาสู่ความมั่นคงในด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ทั้ง 3 ด้าน ด้วยร้อยละค่าเฉลี่ย พบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับคาดหวังประโยชน์ด้านเศรษฐกิจร้อยละ 70.3 เพราะความต้องการยกฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองและครัวเรือนยังคงเป็นปัจจัยผลักดันสำคัญให้เกิดการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นกลับยังมีความคาดหวังด้านสังคม และด้านทักษะความรู้ ได้ใกล้เคียงกัน ร้อยละ 62.0 และ 59.5 ตามลำดับ อาจเพราะแรงงานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่เห็นว่าทั้งสองด้านเป็นเพียงผลพลอยได้จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเท่านั้น (Arcidiacono et al., 2020; Hendriks and Bartram, 2019)

3. การสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ

แรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทาง ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคมกับเครือญาติและชุมชน นายจ้างและเพื่อนร่วมงานในต่างประเทศ และกลุ่มและองค์กร ด้วยการสร้างความไว้วางใจ การสร้างการยอมรับ และการช่วยเหลือเกื้อกูล โดยเฉพาะด้าน***ความสัมพันธ์ทางสังคมกับเครือญาติและชุมชน*** ที่แรงงานย้ายถิ่นกลับต้องสะสมร่วมกับครัวเรือนถิ่นต้นทางในระหว่างย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ โดยแรงงานย้ายถิ่นกลับ ยังคงรักษาความสัมพันธ์กับครัวเรือนในถิ่นต้นทางอย่างดี ผ่านการพูดคุยกันทางข้อความ โทรเสียง และวิดีโอคอล ซึ่งเป็นการพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องการอยู่อาศัย หรือเล่าปัญหาให้ฟัง รวมถึงปรึกษาเรื่องการใช้จ่าย การจัดการเงินส่งกลับ หรือทรัพย์สินอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม

ทางความรู้สึก เสมือนยังเป็นครัวเรือนเดียวกันอยู่ นอกจากนี้ครัวเรือนถิ่นต้นทางมักทำหน้าที่รักษาความสัมพันธ์กับเครือญาติและคนในชุมชนช่วยแรงงาน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมงานบุญของเครือญาติหรือคนในชุมชน โดยนำเงินไปช่วยงานในนามของแรงงานย้ายถิ่นกลับ การซื้อของขวัญให้เครือญาติหรือคนในชุมชนที่สนิทสนม การให้คำปรึกษาเรื่องการไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งการรักษาความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ ถือเป็นการสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับแรงงานย้ายถิ่นกลับ เพื่อให้แรงงานย้ายถิ่นกลับเป็นที่รู้จักและรับรู้ของคนในชุมชนเมื่อย้ายถิ่นกลับมา

ในขณะที่การสะสมทุนสังคม ด้าน***ความสัมพันธ์ทางสังคมกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานในต่างประเทศ*** แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานแบบถูกกฎหมายและมีสัญญาจ้างงานชัดเจน มักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างในต่างประเทศเป็นอย่างดี ผ่านการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบและขยัน จนนายจ้างบางรายยอมรับในความสามารถ และเลื่อนตำแหน่งหรือให้ค่าตอบแทนมากกว่าคนอื่น บางรายพยายามเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มที่ทำงานในเกาหลีใต้และไต้หวันที่เรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้พูดคุยกับนายจ้างและป้องกันความเสี่ยงจากการถูกเอาเปรียบ เมื่อนายจ้างรับรู้ จึงเกิดความไว้วางใจให้เป็นหัวหน้างานหรือเป็นล่ามทำหน้าที่สื่อสารและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานคนไทยในสถานประกอบการ นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นกลับกลุ่มดังกล่าวยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้วย ส่วนแรงงานย้ายถิ่นกลับกลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นหัวหน้างาน มักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก ทั้งชาวไทย เวียดนาม เกาหลีใต้ และไต้หวัน ผ่านการปรึกษาเรื่องการทำงาน และสังสรรค์หรือท่องเที่ยวกันในวันหยุด ซึ่งเป็นกิจกรรมที่แรงงานย้ายถิ่นมักเข้าร่วมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม อีกทั้ง ยังช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ในเรื่องการให้ข้อมูล การป้องกันความเสี่ยงจากการถูกเอาเปรียบ ช่วยเหลือเรื่องการทำงาน แลกชั่วโมงการทำงาน หรือทำงานส่วนของตนเองเสร็จแล้ว ไปช่วยงานส่วนอื่นต่อ และช่วยเหลือกันในเรื่องเงิน ให้ยืมเงินหรือได้รับการสนับสนุนเงินจากเพื่อนร่วมงานในกรณีที่เจ็บป่วยและมีค่าใช้จ่ายสูง ส่วนแรงงานย้ายถิ่นกลับที่ไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มักสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ การเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือในกรณีที่ลำบาก ทั้งเรื่องการทำงานและ

เรื่องเงิน เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังสร้างความสัมพันธ์กับคนไทยในต่างประเทศ ผ่านการพูดคุยกันในเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยเฉพาะการขอคำแนะนำเรื่องการเปลี่ยนงาน แนะนำแหล่งงานใหม่ ในกรณีที่แรงงานย้ายถิ่นกลับต้องการเปลี่ยนงาน เพราะนายจ้างเอาเปรียบหรือได้รายได้น้อยกว่าที่คาดไว้ ทำให้คนกลุ่มนี้ทำตัวเป็นนายหน้าหาแรงงานให้กับนายจ้างในต่างประเทศ แล้วรับค่าหัวในกรณีที่มีแรงงานไปทำงานตามคำแนะนำ โดยคนกลุ่มนี้ก็เป็นแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเช่นกัน ทำให้บางครั้งแรงงานย้ายถิ่นกลับถูกชักชวนให้ไปช่วยทำงานนอกเวลา (เก็บผลผลิตทางการเกษตร บรรจุผลผลิต ยกของ) เพื่อหารายได้เสริม ในขณะเดียวกันก็เป็นการสะสมทุนสังคมจากการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกันอีกด้วย

สำหรับ***ความสัมพันธ์ทางสังคมกับกลุ่มและองค์กร*** พบว่า แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานแบบถูกกฎหมายมักมีโอกาสสะสมทุนสังคม มากกว่าแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานแบบผิดกฎหมาย โดยมีทั้งกลุ่มหรือองค์กรที่เป็นทางการ อาทิ กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ สถานเอกอัครราชทูตไทย สถานกงสุลใหญ่ในต่างประเทศ กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่ช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มักกังวลว่าหากไปติดต่อหน่วยงานภาครัฐอาจนำไปสู่การถูกจับกุม ทำให้มีเฉพาะแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานแบบถูกกฎหมายที่ไปติดต่อหน่วยงานข้างต้น เช่น การไปต่ออายุหนังสือเดินทาง การไปแจ้งเหตุสุดวิสัย และการขอความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ แรงงานที่ย้ายถิ่นไปแบบถูกกฎหมาย ยังมีเครือข่ายทางสังคมกับกองทุนประกันสุขภาพแรงงานต่างชาติผ่านการชำระเบี้ยประกัน เข้าร่วมประชุม และมีเครือข่ายทางสังคมกับกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น กลุ่มเฟซบุ๊กแรงงานไทยภายใต้โครงการความร่วมมือไทย–อิสราเอล กลุ่มเฟซบุ๊ก EPS แรงงานไทยไปทำงานเกาหลีรับข่าวสารงานอุตสาหกรรม เกษตร ก่อสร้าง และกลุ่ม EPS TIC ฝันแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นกลุ่มที่แรงงานย้ายถิ่นกลับมักเข้าไปเป็นสมาชิก เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในต่างประเทศ บางรายเป็นสมาชิกกลุ่มตั้งแต่ก่อนย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ โดยเข้าไปเรียนรู้สภาพการทำงาน เพราะแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ มักเผยแพร่ข้อมูลการทำงานและการใช้ชีวิตผ่านทางตั้งกระทู้ หากแรงงาน

ย้ายถิ่นกลับคนใดมีข้อสงสัย หรือมีข้อมูลเพิ่มเติมก็สามารถแลกเปลี่ยนกันได้ ซึ่งการรักษาความสัมพันธ์ในลักษณะนี้เรียกว่า เครือข่ายความสัมพันธ์แบบกว้างขวางแต่อ่อนแอ (Weak Tie) เพราะสมาชิกในกลุ่มไม่ได้สนิทสนมกันแต่เป็นเครือข่ายที่มีความคิด ความรู้สึกและประสบการณ์ในลักษณะเดียวกัน ซึ่งเป็นผลดีต่อแรงงานย้ายถิ่นที่ต้องการแสดงตัวตนในกลุ่มโดยไม่ต้องคำนึงถึงคนรู้จัก (Putnam, 2002) ส่วนแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มักสะสมทุนสังคมผ่านการเข้าร่วมกลุ่มเฟซบุ๊กชีวิตแรงงานไทยในเกาหลี และกลุ่มคนไทยในเกาหลีใต้เพื่อรับและแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับรู้ทัน ตม. แจ้งข่าว หางาน และช่วยเหลือคนไทยในเกาหลีใต้ ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นกลับกลุ่มนี้ มักเข้าร่วมกลุ่มเพื่อหางานที่ดีกว่างานที่ทำอยู่ปัจจุบันเป็นหลัก ทำให้เกิดเครือข่ายทางสังคมกับสมาชิกกลุ่มที่ตั้งกระทู้ และเกิดความไว้วางใจกันจนกระทั่งได้งานใหม่ แสดงให้เห็นว่า แม้แรงงานย้ายถิ่นกลับบางส่วนที่ไปทำงานผิดกฎหมาย ก็ยังพยายามสะสมทุนสังคมในด้านเครือข่ายทางสังคมกับกลุ่มและองค์กรโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับเป็นหลัก แสดงให้เห็นว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับสามารถใช้ประสบการณ์ แรงจูงใจ และคำนึงถึงผลประโยชน์ในการมีทุนสังคมระดับต่าง ๆ เพื่อสะสมทุนสังคมให้มีมากขึ้น โดยคาดว่าทุนดังกล่าวสามารถใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจสำคัญของแรงงานย้ายถิ่นกลับ สอดคล้องกับแนวคิดทุนสังคมของ Putnam (2001) ที่อธิบายว่า มนุษย์มักตัดสินใจสะสมทุนสังคมด้วยเล็งเห็นถึงการใช้ประโยชน์ในอนาคต

นอกจากนี้ยังพบว่า วิธีการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ มีผลอย่างมากต่อการสะสมทุนสังคม โดยแรงงานที่ย้ายถิ่นไปแบบถูกกฎหมาย มักมีโอกาสสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางมากกว่าแรงงานที่ย้ายถิ่นไปแบบผิดกฎหมาย เพราะไม่กังวลว่าจะถูกจับกุม โดยไม่พบว่าแรงงานย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมายมีการสร้างหรือรักษาเครือข่ายทางสังคมกับกลุ่มหรือองค์กรที่เป็นทางการในต่างประเทศ เพราะวิตกว่าอาจนำไปสู่ความเสี่ยงของการใช้ชีวิตในฐานะแรงงานย้ายถิ่นได้ แต่แรงงานย้ายถิ่นกลุ่มนี้ กลับมีเครือข่ายทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานคนไทยในต่างประเทศที่กว้างขวาง และให้การช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี แต่ในบางรายก็ถูกหลอกลวงหรือถูกเอาเปรียบทำให้พบกับความเสี่ยงอีกครั้ง แรงงานย้ายถิ่นกลับจึงต้องพยายามปรับตัวและเรียนรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อไม่ให้ถูกเอาเปรียบ (Carmo and Hedberg, 2019)

ทั้งนี้ พบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่สะสมทุนสังคมระหว่างอยู่ในถิ่นปลายทางได้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 62.4 และมีแรงงานย้ายถิ่นกลับราว 1 ใน 3 สะสมทุนสังคมระหว่างอยู่ต่างประเทศในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับกว่าครึ่งหนึ่งยังคงต้องสะสมทุนสังคมระหว่างอยู่ต่างประเทศด้านความสัมพันธ์ทางสังคมกับครัวเรือน เครือญาติและคนในชุมชน และนายจ้างและเพื่อนร่วมงานในต่างประเทศในระดับสูง เนื่องจากต้องขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับการปรับตัวด้านการใช้ชีวิตและการทำงานในต่างประเทศ เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับราวร้อยละ 80.0 สะสมทุนสังคมระหว่างอยู่ต่างประเทศด้านเครือข่ายทางสังคมกับกลุ่มและองค์กรได้ในระดับต่ำ เนื่องจากส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานในสถานประกอบการหรือในไร่เป็นหลัก จึงมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มหรือองค์กรในต่างประเทศ อีกทั้ง กลุ่มหรือองค์กรในต่างประเทศจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือหรือพบปะแรงงานย้ายถิ่นเพียงปีละ 1-2 ครั้งเท่านั้น

เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับสะสมทุนสังคมระหว่างอยู่ต่างประเทศด้านเครือญาติและคนในชุมชนเป็นประจำ โดยเฉพาะในประเด็นการรักษาความสัมพันธ์กับสมาชิกครัวเรือนโดยส่งเงิน/ส่งของให้เป็นของขวัญในวาระพิเศษ เช่น วันเกิด วันครบรอบ และส่งเงินให้ครัวเรือนช่วยทำบุญกับเครือญาติหรือคนในชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ร้อยละ 43.6 และ 28.3 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่า มีแรงงานย้ายถิ่นร้อยละ 9.8 ไม่เคยให้คำปรึกษาเรื่องการไปทำงานต่างประเทศกับคนในครัวเรือน/เครือญาติ/คนในชุมชน ในด้านเครือข่ายทางสังคมกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานในต่างประเทศ พบว่า แรงงานย้ายถิ่นมุ่งมั่นทำงาน/ปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความรับผิดชอบจึงได้รับความไว้วางใจจากนายจ้าง และดูแลจัดการที่พักให้สะอาด เป็นระเบียบ เพื่อให้นายจ้าง/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานยอมรับ เป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 74.8 และ 72.9 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานย้ายถิ่นไม่เคยขอความช่วยเหลือ (ยืมเงิน/ยืมของ) จากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 17.1 และไม่เคยให้เพื่อนร่วมงานยืมข้าวของเครื่องใช้ ร้อยละ 11.9 เนื่องจากถูกขัดเกลาให้ระมัดระวังตัวและไม่ให้ไว้วางใจผู้อื่น (Ayuwat et al., 2019) ส่วนด้านเครือข่ายทางสังคมกับกลุ่มและองค์กร พบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม/ประชุมกองทุนประกันภัย/ประกันสังคมในต่างประเทศตามวาระ ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมพบปะแรงงานไทยที่สถานเอกอัครราชทูต/กงสุลใหญ่/สำนักงาน

แรงงานไทยในต่างประเทศจัดขึ้น และไม่เคยติดต่อขอคำแนะนำ/ความช่วยเหลือ (เปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้าง ติดตามสิทธิประโยชน์) จากสถานเอกอัครราชทูต/กงสุลใหญ่/สำนักงานแรงงานไทย คิดเป็นร้อยละ 56.4 58.8 และ 41.0 ตามลำดับ เนื่องจากใช้เวลาไปกับการทำงาน (Smith, Spaaij, and McDonald, 2019) และการเข้าร่วมกิจกรรมข้างต้นมักเป็นการส่งตัวแทนเข้าร่วม จึงทำให้แรงงานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการเข้าร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มและองค์กร

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ ด้วยวิธี Enter มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและแบบแผนการย้ายถิ่น ได้แก่ จำนวนปีที่ศึกษา และวิธีการย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 0.371 และ 1.926 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 1 แสดงให้เห็นว่า เมื่อแรงงานย้ายถิ่นกลับมีจำนวนปีที่ศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี สะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางเพิ่มขึ้น 0.371 หน่วย ดังนั้น แรงงานย้ายถิ่นกลับที่มีระดับการศึกษาสูง จะสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางได้มาก เพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงมักเข้าถึงเครือข่ายทางสังคม และถูกสนับสนุนจากเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางให้รู้จักกับผู้คนในถิ่นปลายทางได้กว้างขวางกว่าแรงงานย้ายถิ่นกลับที่มีข้อจำกัดด้านการศึกษา (Crescenzi, Holman and Orru, 2017) ทั้งเครือข่ายทางสังคมกับกลุ่มและองค์กรในต่างประเทศ รวมถึงคนไทยที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศ อีกทั้ง แรงงานย้ายถิ่นกลับแบบถูกกฎหมาย สะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางมากกว่าแรงงานย้ายถิ่นกลับแบบผิดกฎหมาย (กลุ่มอ้างอิง) 1.926 เท่า เพราะผู้ย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย มีความมั่นคงในการทำงานในต่างประเทศ ไม่มีความกังวลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมในต่างประเทศ จึงมีโอกาสสะสมทุนสังคมได้มากกว่า (Wessendorf and Phillimore, 2019)

ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม ได้แก่ ทัศนคติต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 0.343 และ 0.330 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2 แสดงให้เห็นว่า หากแรงงานย้ายถิ่นมีทัศนคติเชิงบวกต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น 1 หน่วย สะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางเพิ่มเติม 0.343 หน่วย ในขณะที่แรงงานย้ายถิ่นกลับที่มีความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางเพิ่มขึ้น 0.330 หน่วย ดังนั้น แรงงานย้ายถิ่นกลับที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศระดับสูง และแรงงานย้ายถิ่นกลับที่มีความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในระดับสูง ย่อมสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางได้มาก เนื่องจากผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศและมีความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นมาก ถือเป็นสิ่งที่ผลักดันให้นำไปสู่ความต้องการประสบความสำเร็จจากการย้ายถิ่นโดยเฉพาะการมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง ซึ่งเป็นสิ่งที่แรงงานสามารถใช้อำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางได้อย่างเหมาะสม

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางทั้ง 4 ตัวแปร จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (Beta) พบว่า การสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่น ได้รับอิทธิพลสูงสุดจาก ทัศนคติต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ (Beta=0.213) รองลงมาคือ ความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ (Beta=0.195) วิธีการย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย (Beta=0.184) และจำนวนปีที่ศึกษา (Beta=0.166) ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายการผันแปรของการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 34.6 (R^2= 0.346) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ

ตัวแปร	การสะสมทุนสังคม			ลำดับอิทธิพล
	b	Beta	Sig.	
1) เพศชาย[1]	-0.208	-0.015	0.766	
2) จำนวนปีที่ศึกษา	0.371	0.166	0.017	4
3) ถิ่นปลายทางที่ภูมิภาคเอเชียตะวันออก[2]	1.212	0.067	0.175	
4) วิธีการย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย[3]	1.926	0.184	0.014	3
5) จำนวนปีที่ย้ายถิ่นครั้งล่าสุด	-0.036	-0.022	0.659	
6) ทัศนคติต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ	0.343	0.213	0.000	1
7) ความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ	0.330	0.195	0.007	2
a	13.561			

R-square = 0.346 F = 46.418 Sig. of F. = 0.000

หมายเหตุ: กลุ่มอ้างอิง ได้แก่

[1] เพศ กลุ่มอ้างอิง คือ เพศหญิง
[2] ถิ่นปลายทาง กลุ่มอ้างอิง คือ ภูมิภาคอื่น ๆ
[3] วิธีการย้ายถิ่น กลุ่มอ้างอิง คือ วิธีการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่สะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางได้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 62.4 และราว 1 ใน 3 สะสมทุนสังคมในระดับสูง โดยแรงงานย้ายถิ่นราวครึ่งหนึ่ง สะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางด้านเครือข่ายความสัมพันธ์กับครัวเรือน เครือญาติและคนในชุมชน และด้านเครือข่ายความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานในต่างประเทศในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทาง ได้แก่ จำนวนปีที่ศึกษา วิธีการย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย ทัศนคติต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไป

ทำงานต่างประเทศ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 34.6 (R^2= 0.346) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่า ทั้งปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและแบบแผนการย้ายถิ่น และปัจจัยจิตวิทยาสังคม มีอิทธิพลต่อการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นกลับ โดยเฉพาะความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ทัศนคติต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และวิธีการย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมายเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดใน 3 ลำดับแรก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ควรมีกลไกสร้างความตระหนักต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศทั้งผลกระทบเชิงบวกและผลกระทบเชิงลบ เพื่อให้แรงงานย้ายถิ่นมีความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นและมีทัศนคติต่อการย้ายถิ่นอย่างเหมาะสม อันจะผลักดันให้เกิดการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพย้ายถิ่นกลับอย่างประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้เกิดการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย เพื่อให้แรงงานย้ายถิ่นเข้าถึงสวัสดิการในถิ่นปลายทาง ทำงานได้อย่างมั่นคงมากขึ้น ซึ่งถือเป็นการป้องกันความเสี่ยงจากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และสร้างประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตในถิ่นปลายทางได้อย่างยั่งยืนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย เรื่อง การสะสมทุนมนุษย์และทุนสังคมของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ ได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณสนับสนุนงานมูลฐาน (Fundamental Fund: FF) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจาก ศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

Arcidiacono, P., Joseph Hotz, V., Maurel, A. and Romano, T. (2020). Ex ante Returns and Occupational Choice. *Journal of Political Economy, 128*, 4475-4522.

Auraiampai, N., Ayuwat, D., Jampaklay, A. and Onaka, F. (2023). Entrepreneurial Processes of Thai Female Returning Migrants. *Comparative Sociology, 22*(5), 717-739.

Ayuwat, D. (2019). *"The Isan Migrants on the Moves" Situations and Impacts*. Khon Kaen: Klangnanawittaya. [in Thai]

Ayuwat, D. and Chamaratana, T. (2013). The role of labour broker networks in setting the price of working abroad for Thai migrant workers. *Asia-Pacific Population Journal, 28*(2), 51-68.

Ayuwat, et al. (2019). Factors Influencing the Happiness of Migrant Labour households in the Northeast, Thailand. *International Journal of Recent Technology and Engineering, 8*(1C2), 875-883.

Bebbington, A. (2021). Capitals and Capabilities: A Framework for Analyzing Peasant Viability, Rural Livelihoods and Poverty. *World Development, 27*(12), 2021-2044.

Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Paris: Harvard University Press.

Bourdieu, P. and Wacquant, L. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology.* Oxford: Marston Book Services.

Carmo. R.M. and Hedberg, C. (2019). Translocal mobility systems: social inequalities and flows in the wild berry industry. *Geoforum, 99*(1), 102-110.

Coleman, D. (1988). The demographic effects of international migration in Europe. *Oxford Review of Economic Policy, 24*(3), 452-476.

Crescenzi, R., Holman, N. and Orru', E. (2017). Why do they return? Beyond the economic drivers of graduate return migration, *Ann Reg Scim, 59*, 603–627. https://doi.org/10.1007/s00168-016-0762-9

Creswell, J. W. (2009). **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches** (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

De Jong, G.F. and Gardner, R.W. (1981). *Migration Decision Making*. New York: Pergamon Press.

DFID. (1999). *Sustainable Livelihoods and Poverty Elimination.* London: Department for International Development (DFID).

Hair, J.F., et al. (2018). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. LA: Sage Publishing.

Hanifan, L. J. (1920). *The community center.* Boston: Silver Burdett.

Hendriks, M. and Bartram, D. (2019). Bringing Happiness into the Study of Migration and Its Consequences: What, Why, and How? *Journal of Immigrant & Refugee Studies, 17*(3), 279-298, DOI: 10.1080/15562948.2018.1458169

Huguet, J. W., et al. (2017). *Thailand Migration Report 2017.* Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.

Institute for Population and Social Research, Mahidol University. (2015). *Glossary of Population and Social Research.* Nakhon Phathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University. [in Thai]

Lee, E.S. (1966). A Theory of Migration. *Demography, 3*(1), 47-57.

Matthews, R. B., Robertson, T. J. and Griffin, M. (2018). Illegal Immigration: A World-Class Solution. *Journal of Diversity Management, 8*(11), 31-38.

Mazziotta, M. and Pareto, A. (2013). Methods For Constructing Composite Indices: One For All Or All For One? *Journal of Economic, Demographic and Statistical Studies, 67*(2), 67-80.

Ministry of Labour (2014). *How to travel to work abroad of Thai workers.* Bangkok: Ministry of Labour. [in Thai]

National Economic and Social Development Council. (2022). *The 13th National Economic and Social Development Plan 2022-2026.* Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Council. [in Thai]

National Statistical Office. (2021). *Summary for the Executives of the Population Migration Survey 2021.* Bangkok: National Statistical Office. Prime Minister's Office. [in Thai]

Overseas Employment Administration Division. (2019). *Number of foreign workers and the remittance of migrant workers for the year 2019*. Bangkok: Overseas Employment Administration Division. [in Thai]

Overseas Employment Administration Division. (2022). *Number of foreign workers and the remittance of migrant workers for the year 2022*. Bangkok: Overseas Employment Administration Division. [in Thai]

Putnam, R. D. (1993). 'Tuning in, Tuning out: The Strange Disappearance of Social Capital in America', *Political Studies, 28*(4), 664-83.

Putnam, R.D. (2001). Social Capital: Measurement and Consequences. *Canadian Journal of Policy Research, 2001*(2), 41-51.

Putnam, R. D., (2002). *Democracies in Flux. The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*. New York: Oxford University Press.

Smith, R., Spaaij, R., and McDonald, B. (2019). Migrant integration and cultural capital in the context of sport and physical activity: A systematic review. *Journal of international migration and integration, 20*, 851-868.

Teddlie, Ch. and Tashakkori, A. (2009). *Foundations of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences.* Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

United Nations. (1998). *World Population 1998*. New York: United Nations.

Wahlbeck, Ö. and Fortelius, S. (2019). The utilisation of migrant capital to access the labour market: The case of Swedish migrants in Helsinki. *Social inclusion, 7*(4), 181-189

Wessendorf, S. and Phillimore, J. (2019). New Migrants' Social Integration, Embedding and Emplacement in Superdiverse Contexts. *Sociology, 53*(1), 123-138.

Wongboonsin, P. (2009). *Migration: Theory and Possibilities in the Asia.* Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]