ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน : กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563

A STUDY OF FACTORS AFFECTING THE DEMAND FOR LABOR MIGRATION : A CASE STUDY OF FACULTY OF SOCIAL SCIENCE SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY GRADUATED STUDENT FROM 2022

ปณคพร พลีชมภู

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน : กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563

ปณคพร พลีชมภู

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A STUDY OF FACTORS AFFECTING THE DEMAND FOR LABOR MIGRATION : A CASE STUDY OF FACULTY OF SOCIAL SCIENCE SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY GRADUATED STUDENT FROM 2022

PANAKAPORN PORNPLEECHOMPOO

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF ARTS

(M.A. (Social Management))

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน :

กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563

ของ

ปณคพร พลีชมภู

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายชล ปัญญชิต)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันนิกานต์ สูญสิ้นภัย)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน : กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563
ผู้วิจัย	ปณคพร พลีชมภู
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สายชล ปัญญชิต

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยผลักดันที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน และ 3) เพื่อวิเคราะห์แนวทางเชิงนโยบายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรวัยแรงงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพและลดแรงจูงใจในการย้ายประเทศการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) และข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบสองกลุ่ม (Binary Logistic Regression) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการใช้ไค-สแควร์ (Chi-Square) และการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบแบบจับคู่ (Paired Samples t-test) จากกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ. 2563 จำนวน 230 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการย้ายประเทศในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนถึงแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นของการแสวงหาโอกาสและคุณภาพชีวิตในต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาและความใฝ่ฝันในการพัฒนาตนเองอย่างเสรี การค้นพบนี้สะท้อนความเปลี่ยนแปลงของทัศนคติในการใช้ชีวิตของแรงงานรุ่นใหม่ ซึ่งไม่ได้ยึดติดกับถิ่นฐานเดิม หากแต่ให้ความสำคัญกับอนาคต ความมั่นคง และโอกาสที่ประเทศอื่นสามารถมอบให้มากกว่า ทั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายของรัฐในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ไว้ภายในประเทศ นอกจากจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการย้ายประเทศอยู่ในระดับค่อนข้างสูงแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของการมองโลกในเชิงเปรียบเทียบ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะประเมินคุณภาพชีวิตของตนเองในประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากลหรือประเทศพัฒนาแล้ว ทั้งในมิติของสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และเสรีภาพในการดำรงชีวิต การรับรู้ข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดียและประสบการณ์ส่วนตัว เช่น การศึกษาในต่างประเทศหรือการเดินทางท่องเที่ยว ยังมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดความคาดหวังใหม่ที่แตกต่างจากบริบททางสังคมดั้งเดิม ส่งผลให้กลุ่มคนรุ่นใหม่บางส่วนเกิดความรู้สึกไม่เป็นเจ้าของประเทศในเชิงอารมณ์ และเลือกมองหาสถานที่ที่สามารถตอบโจทย์คุณภาพชีวิตในอุดมคติได้มากกว่า

คำสำคัญ : การย้ายถิ่น, ปัจจัยผลักดัน, ปัจจัยดึงดูด, ความต้องการ

Title	A STUDY OF FACTORS AFFECTING THE DEMAND FOR LABOR MIGRATION : A CASE STUDY OF FACULTY OF SOCIAL SCIENCE SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY GRADUATED STUDENT FROM 2022
Author	PANAKAPORN PORNPLEECHOMPOO
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Associate Professor Saichol Panyachit , Ph.D.

This study aims to: (1) analyze the push factors influencing the emigration intentions of the working-age population; (2) examine the pull factors affecting such intentions; and (3) propose policy-oriented approaches to enhance the quality of life for this population group in order to promote occupational stability and reduce the motivation to emigrate. The research adopts a quantitative methodology, employing both secondary data obtained through documentary research and primary data collected via structured questionnaires. Data analysis was conducted using Binary Logistic Regression, Chi-Square tests, and Paired Samples t-tests. The sample comprised 230 graduates from the Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University, in the academic year 2020.The findings indicate that a majority of respondents exhibited a relatively high intention to emigrate, reflecting a growing trend toward seeking improved opportunities and living conditions abroad. This tendency is particularly prominent among younger individuals with higher levels of education and aspirations for personal development and autonomy. The results suggest a transformation in lifestyle perspectives among the new generation of workers, who demonstrate less attachment to their place of origin and increasingly prioritize future prospects, security, and opportunities available in other countries. This phenomenon presents a significant policy challenge for the state in its efforts to retain valuable human capital.Moreover, the study reveals a comparative worldview among respondents, who tend to evaluate their quality of life in Thailand against international or developed-country standards—particularly in terms of welfare systems, job stability, and personal freedoms. Exposure to global information through social media, along with firsthand experiences such as overseas education and travel, has played a critical role in shaping new expectations that diverge from traditional social norms. Consequently, some members of the younger generation may develop a diminished emotional attachment to their home country and seek alternative destinations that better align with their ideal standards of living.

Keyword : Migration, push factors, pull factors, demand

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายชล ปัญญชิต อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก และอาจารย์ภูเบศ วณิชชานนท์ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง รวมทั้งความเมตตาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. โกนิฏฐ์ ศรีทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันนิกานต์ สูญสิ้นภัย ที่ได้มาเป็นประธานและกรรมการสอบปากเปล่า เพื่อให้คำแนะนำที่สำคัญในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพัฒนาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยได้เสียสละเวลาและพลังงานในการใช้ชีวิต ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา-มารดาและครอบครัว ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน เป็นกำลังใจให้กับการศึกษาของข้าพเจ้ามาโดยตลอด ขอขอบคุณพี่แบมแบมและเพื่อนเบิร์ดที่คอยให้คำปรึกษาในเรื่องเทคนิคและแนะนำรายละเอียดสำหรับการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนรวมชั้นเรียน พี่บอส พี่หมู เพื่อนกายดาว เพื่อนบุต เพื่อนหลิว เพื่อนอร ที่คอยแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำสารนิพนธ์ รวมถึงคอยช่วยติดตามการทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ขอขอบคุณลูกปัด และเพื่อน ๆ ฟ.ฟันพัฒนา เพื่อนพรรคไม่กินกินแต่หมู เพื่อนสโมสรนิสิตคณะสังคมศาสตร์ เพื่อนตื่นมาหล่อนอนต่อดีกว่า เพื่อนไม่รักแต่แอบรักเพื่อน เพื่อนซีอิ๊วขาว พี่น้อง THconFamily พี่น้องอีส ๆ มารูอ้วย ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและปลอบประโลมให้มีแรงใจแรงกายในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้ต่อไป อีกทั้งขอขอบคุณคำปลอบประโลมจิตใจจากเสียงเพลง เสียงหัวเราะ รอยยิ้ม และคำพูดปลอบใจจากศิลปินวง GOT7 และ NCT ที่เป็นแรงใจในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้ สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณตนเองที่อดทนและเข้มแข็งสามารถทำงานประจำและดำเนินสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จไปพร้อมกัน

ปณคพร พลีชมภู

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญรูปภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ภูมิหลัง 1

1.2 คำถาม 6

1.3 วัตถุประสงค์ 6

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

1.5 นิยามศัพท์ 7

1.6 สมมุติฐานการวิจัย 7

1.7 ขอบเขตการวิจัย 7

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

2.1 ทฤษฎีการย้ายถิ่น 10

2.1.1 ความหมายของการย้ายถิ่นฐาน 11

2.1.2 ประเภทของการย้ายถิ่น 14

2.1.3 สาเหตุของการย้ายถิ่น 17

2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายถิ่นฐานของประชากรวัยแรงงาน 23

2.2 แนวคิดทุนทางวัฒนธรรมของ Pierre Bourdieu 26

2.2.1 ความหมายและลักษณะของทุนทางวัฒนธรรม 26
2.2.2 รูปแบบของทุนทางวัฒนธรรม 27
2.3 แนวคิดเครือข่ายการย้ายถิ่น (Social Capital and Migration Network) 32
2.3.1 องค์ประกอบของเครือข่ายการย้ายถิ่น 34
2.4 ผลกระทบจากการแพร่ระบาดเชื้อไวรัส Covid 2019 36
2.4.1 ผลกระทบด้านสังคม 38
2.4.2 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ 41
2.4.3 ผลกระทบเชื้อไวรัส Covid 2019 ด้านการเมือง 43
2.5 สถานการณ์ตลาดแรงงานไทยภายหลังจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 47
2.5.1 ภาวะการมีงานทำ และการว่างงาน 47
2.5.2 สถานการณ์แรงงานย้ายถิ่นฐานไปทำงานต่างประเทศ 49
2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 53
กรอบแนวคิดการวิจัย 61
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย 62
3.1 รูปแบบการวิจัย 62
3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 63
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 65
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 68
3.5 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล 69
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 70
3.7 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 72

4.1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 72
4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยผลักดันต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน 76
4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน .. 85
4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศ 95
4.5 แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อรองรับความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน 96
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 99
5.1 สรุปผลการศึกษา 99
5.2 อภิปรายผลการศึกษา 101
5.3 ข้อเสนอแนะ 105
บรรณานุกรม 106
ภาคผนวก 113
ประวัติผู้เขียน 119

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงาน รายไตรมาส ปี 2564-2565 48

ตาราง 2 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2563 – 2565 51

ตาราง 3 ตารางจำแนกประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 58

ตาราง 4 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 64

ตาราง 5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและนิยามเชิงปฏิบัติการ 65

ตาราง 6 สรุปเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนน 68

ตาราง 7 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (Characteristics of Sample) 72

ตาราง 8 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับปัจจัยผลักดัน 77

ตาราง 9 แบบจำลองสัดส่วนโอกาส (Odds Ratio) ปัจจัยทางประชากรและปัจจัยผลักดัน เพื่อพยากรณ์แรงดึงดูดในการย้ายประเทศตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และพฤติกรรมการหาข้อมูลต่างประเทศ 82

ตาราง 10 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับปัจจัยดึงดูด 87

ตาราง 11 แบบจำลองสัดส่วนโอกาส (Odds Ratio) ปัจจัยทางประชากร และปัจจัยดึงดูด ผลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบลำดับขั้นในการย้ายประเทศจากปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และพฤติกรรมการหาข้อมูล 92

ตาราง 12 ตารางการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความต้องการย้ายถิ่น โดยใช้สถิติ t-test แบบจับคู่ (Paired Samples t-test) 95

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แผนภาพ ผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานจำแนกตามภูมิภาค..... 2

ภาพประกอบ 2 แผนภาพผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษาในไตรมาสที่ 3 ของปี 2564 3

ภาพประกอบ 3 แผนภาพผู้ว่างงานและอัตราการว่างงาน จำแนกตามช่วงอายุในไตรมาสที่ 3 ของปี 2564 3

ภาพประกอบ 4 แผนภาพแรงงานงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ 4

ภาพประกอบ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นในทัศนะของ Everett S. Lee 20

ภาพประกอบ 6 แผนภูมิแรงงานไทยที่ยังคงทำงานในต่างประเทศไตรมาส 4/2565 50

ภาพประกอบ 7 แผนภูมิแรงงานที่แจ้งความประสงค์และแรงงานที่ได้รับอนุญาตเดินทาง ไตรมาส 4/2565 51

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ภูมิหลัง

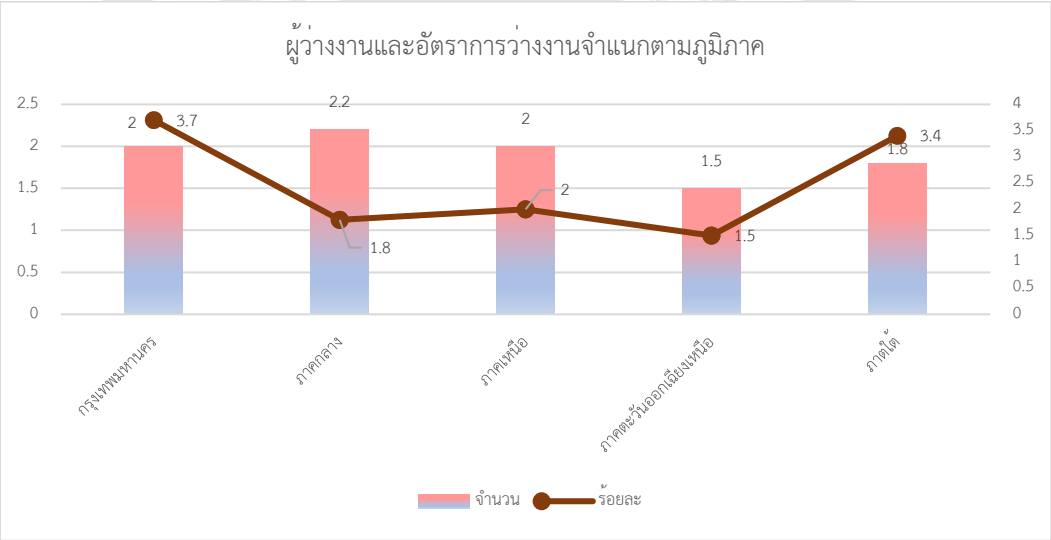
ปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ถือว่าเป็นปรากฏการณ์ที่มีมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันการเข้ามาของเทคโนโลยีและความเป็นสังคมสมัยใหม่ ทำให้สังคมมนุษย์ก้าวข้ามขีดจำกัดเรื่องเวลาและระยะทาง ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้มนุษย์ได้อยู่ท่ามกลางการติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคล องค์กร ตลอดจนเครือข่าย จนกลายเป็นสังคมเดียวกันและเกิดเป็นเครือข่ายทางสังคมขนาดใหญ่ ความเป็นสังคมสมัยใหม่ทำให้ผู้คน สิ่งของ ทุน ข้อมูล และความคิดของมนุษย์ เคลื่อนที่หมุนเวียนและมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตลอดจนการเคลื่อนย้ายที่เกิดขึ้นไร้ขอบเขตพื้นที่นำมาสู่การที่มนุษย์ไม่ผูกติดกับสถานที่ ประเทศชาติ หรือสังคมใดสังคมหนึ่ง เรียกว่า “การเคลื่อนย้ายข้ามพื้นที่” (ประเสริฐ แรงกล้า. 2553: 19)

ในทางสังคม การเคลื่อนย้ายของมนุษย์มิได้จำกัดเฉพาะในเชิงพื้นที่หรือวัตถุเท่านั้น หากแต่ปรากฏในหลากหลายรูปแบบที่ยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายในแต่ละช่วงเวลา โดย Ravenstein (1885, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) ได้เสนอ "กฎแห่งการย้ายถิ่น" เพื่ออธิบายปัจจัยที่ทำให้การเคลื่อนย้ายหรือการย้ายถิ่น ชี้ให้เห็นการย้ายถิ่นและการตัดสินใจของแต่ละบุคคลเกิดจากกระบวนการพิจารณาอย่างมีเหตุผล ผ่านการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัยหลัก โดยมีปัจจัยหนึ่ง เรียกว่า "ปัจจัยผลัก" เป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นเหตุที่ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงลบ เช่น ความยากจน การว่างงาน แรงกดดัน ภาวะสงคราม ภัยธรรมชาติ โรคระบาด ความขัดแย้งทางด้านชนชั้นและเชื้อชาติ ส่วนอีกปัจจัยหนึ่ง เรียกว่า "ปัจจัยดึงดูด" ถือเป็นปัจจัยเชิงบวก ที่ส่งผลให้ผู้อพยพเกิดความต้องการที่จะอพยพย้ายถิ่นไปอยู่ในพื้นที่นั้น เช่น การได้ค่าตอบแทนค่าจ้างที่สูง ระบบสวัสดิการสังคมที่ดี เสรีภาพในใช้ชีวิต คุณภาพความเป็นอยู่มั่นคง ระบบกฎหมายที่เป็นธรรม

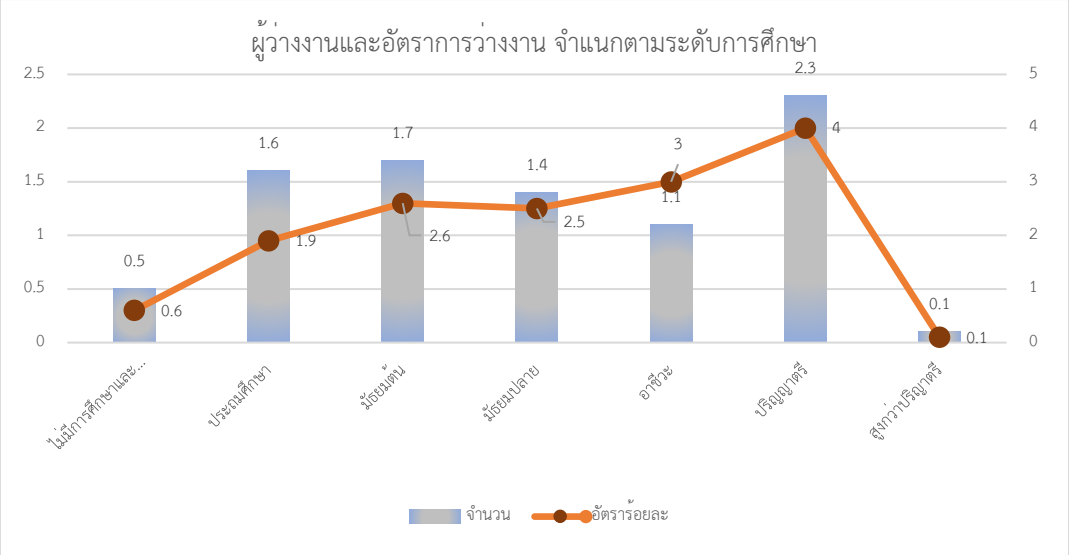
การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศของแรงงานไทยเป็นปรากฏการณ์ที่มีแนวโน้มจะเพิ่มสูงมากขึ้น ตั้งแต่การระบาดของ Covid 2019 ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อวิถีชีวิตของประชาชนทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ แม้เทคโนโลยีการสื่อสารในยุคโลกาภิวัตน์จะเอื้อต่อความสะดวกในการเคลื่อนย้ายมากขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต แต่ในความเป็นจริง บุคคลยังคงมี

ศักยภาพในการเคลื่อนย้ายทางสังคมที่ไม่เท่าเทียมกัน นโยบายการย้ายถิ่นในแต่ละช่วงเวลาของรัฐจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดการเคลื่อนย้าย (จันทนี เจริญศร. 2561: 212) รวมถึงประเด็นทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับหมู่แรงงานที่มีฐานะยากจน อาศัยอยู่ในสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมแออัดและยังต้องรับผิดชอบค่าครองชีพทางสังคมที่สูง ในบางส่วนอาจเป็นผลจากการจัดการเรื่องสาธารณสุขของภาครัฐ ซึ่งมักจะดำเนินการอย่างไม่ทั่วถึง (วิทยากร เชียงกูล. 2564: 9-115)

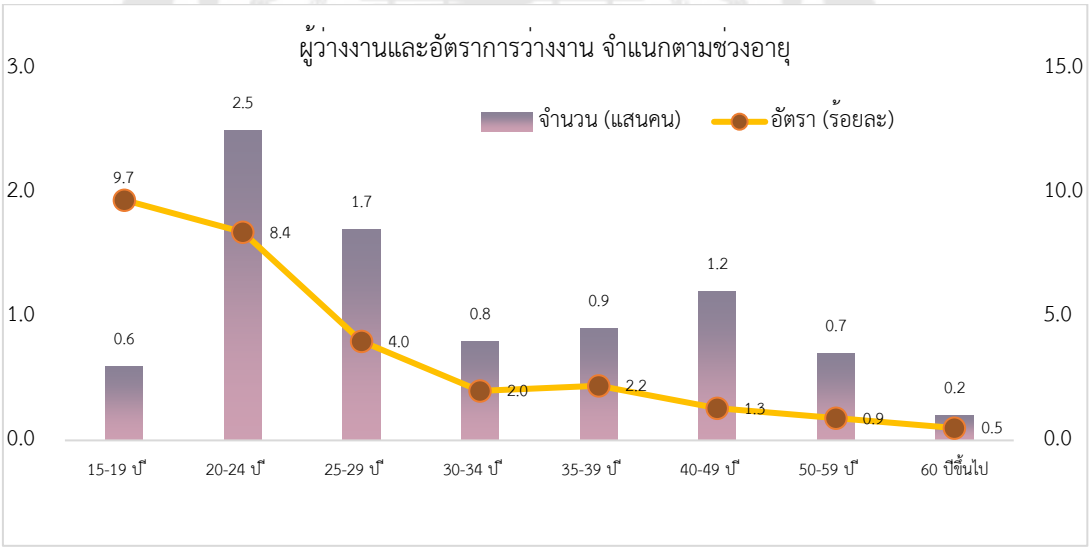
ภายหลังจากการระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 ประเทศไทยยังคงเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว โดยในไตรมาสที่ 3 ของปี พ.ศ. 2564 เศรษฐกิจไทยหดตัวลงร้อยละ 0.3 เมื่อเทียบกับการขยายตัวร้อยละ 7.6 ในไตรมาสก่อนหน้า อันเป็นผลจากการระบาดที่รุนแรงขึ้น ส่งผลให้ความต้องการบริโภคภาคเอกชนและการลงทุนภาครัฐลดลง โดยเฉพาะในภาคการผลิต อุตสาหกรรมการก่อสร้าง การขนส่ง การให้บริการด้านที่พักแรมและอาหาร (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2564: 5) ผลกระทบดังกล่าวส่งผลให้อัตราการว่างงานของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยในไตรมาสที่ 3 ของปีเดียวกัน อัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 2.3 ซึ่งถือว่าสูงที่สุดในช่วงเวลาดังกล่าว นอกจากนี้ ธุรกิจต่างชาติบางส่วนยังจำเป็นต้องยุติการดำเนินงานในประเทศไทย ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างแรงงานอย่างต่อเนื่อง ดังแผนภาพนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภาพ ผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานจำแนกตามภูมิภาค



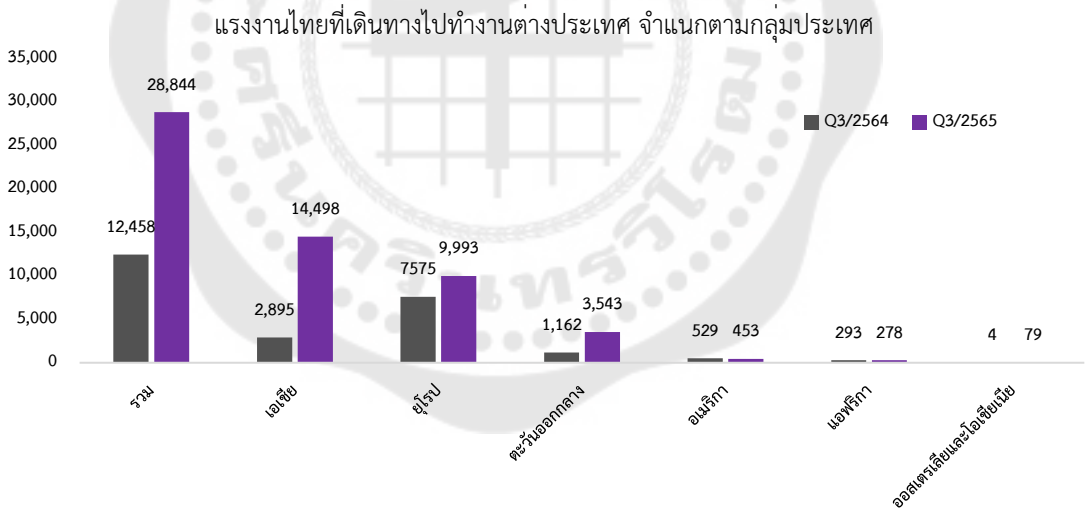
ภาพประกอบ 2 แผนภาพผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษาในไตรมาสที่ 3 ของปี 2564



ภาพประกอบ 3 แผนภาพผู้ว่างงานและอัตราการว่างงาน จำแนกตามช่วงอายุในไตรมาสที่ 3 ของปี 2564

ที่มา:(สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

จากแผนภาพ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีจำนวนผู้ว่างงานมากที่สุด ถึง 2.3 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 4.00 โดยอัตราการว่างงานสูงที่สุดอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและมีความต้องการแรงงานผ่านบริการระดับปริญญาตรีร้อยละ 18.21 เนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นภาคการศึกษาที่ภาครัฐและภาคเอกชนให้การยอมรับกลุ่มแรงงานในระดับนี้จึงมีจำนวนมาก จะเห็นว่า ช่วงอายุ 20-24 ปี เป็นกลุ่มที่มีอัตราการว่างงานสูงที่สุดเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผู้สำเร็จการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นปีการศึกษาในช่วงวิกฤตการณ์ Covid 2019 ที่มีแนวโน้มจะเกิดปัญหาการว่างงานมากที่สุด จากสถิติการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในปัจจุบันมีอัตราการเคลื่อนย้ายที่เพิ่มสูงขึ้น ในไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปต่างประเทศ จำนวน 12,458 คน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 24.34 และในไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2565 มีแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปต่างประเทศ จำนวน 28,844 คน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 131.53



ภาพประกอบ 4 แผนภาพแรงงานงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ

ที่มา: (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2565)

แผนภาพที่ 4 แสดงให้เห็นอัตราความต้องการย้ายไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย มีจำนวนสูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2564 เป็นเท่าตัว โดยแรงงานมักนิยมกลุ่มของประเทศในแถบเอเชีย ประเทศที่แรงงานต้องการย้ายไปมากที่สุด คือ ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น

ตามลำดับ รองลงมาเป็นกลุ่มประเทศในทวีปยุโรป คือ สวีเดน ฟินแลนด์ และฮังการี ที่แรงงานนิยมไปมากที่สุด ในยุคปัจจุบันการเดินทางก้าวข้ามขีดจำกัดด้านเวลาและเส้นแบ่งเขตแดนสามารถทำได้ง่ายและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น เอื้ออำนวยต่อการย้ายถิ่นฐานหรือเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ ทำให้กลุ่มประชากรในวัยต่าง ๆ โดยเฉพาะในวัยแรงงานสามารถเลือกช่องทางและโอกาสใหม่ให้กับตนเองในการมีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีกว่าการเป็นแรงงานในประเทศไทย เห็นได้จากปรากฏการณ์ “ย้ายประเทศกันเถอะ” ที่คนรุ่นใหม่ออกมาแสดงความต้องการย้ายประเทศผ่านช่องทางสื่อออนไลน์อย่างกลุ่มเฟสบุ๊ค “โยกย้ายส่ายสะโพก” ซึ่งมีสมาชิกภายในกลุ่มจำนวนกว่า 1.1 ล้านคน

ข้อมูลจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมของไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ระบุว่า จากปริมาณแรงงานที่ล้นตลาดตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2560 มีผู้ว่างงานจำนวน 4.5 แสนคน จนมาถึงในปี พ.ศ. 2562 การจ้างงานยังคงลดลงอย่างต่อเนื่อง จากปรากฏการณ์ที่กล่าวในข้างต้นสามารถวิเคราะห์ถึงประเด็นความต้องการย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ถือเป็นประเด็นที่รัฐไทยควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2563 เนื่องจากเป็นปีที่มีผู้สำเร็จการศึกษาในช่วงวิกฤตการณ์ Covid 2019 ซึ่งมีแนวโน้มจะเกิดปัญหาการว่างงานมากที่สุด

อีกทั้งผู้สำเร็จการศึกษาในสายสังคมศาสตร์มีคุณลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน โดยความต้องการตลาดส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานในสายช่างเทคนิค การก่อสร้าง การขนส่ง และการส่งออกสินค้าทางออนไลน์ ทำให้ปริมาณแรงงานสายสังคมศาสตร์ยังคงล้นตลาดและผู้ที่จบการศึกษาในสายสังคมศาสตร์ยังคงมีความเสี่ยงที่จะตกงานเพิ่มขึ้น การให้ความสำคัญและสนับสนุนจากรัฐต่อกลุ่มประชากรในกลุ่มนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่เริ่มก้าวเข้าสู่วัยแรงงานอย่างเต็มตัวและจะเป็นแรงงานการผลิตที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไกลยิ่งขึ้น

จากการสำรวจข้อมูลบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีทั้งหมด 484 คน ซึ่งเป็นคณะที่มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นแรงดึงดูดและแรงผลักดันต่อความต้องการย้ายประเทศของบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปี พ.ศ. 2563 การให้ความสำคัญกับการวางแผนนโยบายทางด้านแรงงานและโครงสร้างทางสังคมอื่น ๆ ของรัฐและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผ่านการนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการและการตัดสินใจย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน รวมไปถึง

การวิเคราะห์เพื่อยกระดับแรงงานไทยและการบริหารจัดการของภาครัฐในประเทศไทยและประเทศปลายทาง เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้หน่วยงานทางภาครัฐ ภาคเอกชน รวมไปถึงผู้ที่สนใจศึกษาสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการกำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาในเชิงเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตได้

1.2 คำถาม

1. ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดใดบ้างที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน

2. ปัจจัยเหล่านี้มีผลแตกต่างกันอย่างไรในกลุ่มประชากรวัยแรงงานที่มีลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และประสบการณ์ต่างกัน

3.ควรมีแนวทางเชิงนโยบายอย่างไรในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรวัยแรงงาน เพื่อสร้างความมั่นคงและลดแรงจูงใจในการย้ายประเทศ

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยผลักดันที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน

3. เพื่อวิเคราะห์แนวทางเชิงนโยบายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรวัยแรงงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพและลดแรงจูงใจในการย้ายประเทศ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงานและเกิดข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตของวัยแรงงาน เพื่อลดการย้ายถิ่นฐานของประชากรวัยแรงงานที่มีความต้องการย้ายประเทศและป้องกันภาวะสมองไหลที่อาจส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนแรงงานศักยภาพสูงในประเทศ

1.5 นิยามศัพท์

การย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรในลักษณะของการย้ายถิ่นที่อยู่ จากพื้นที่เดิมซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ของตนไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่งซึ่งเป็นพื้นที่ใหม่

ผู้ย้ายถิ่น (Migrant) หมายถึง ผู้ที่เปลี่ยนถิ่นที่อยู่จากพื้นที่หนึ่งเพื่อไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง โดยผ่านกระบวน การตัดสินใจอย่างเป็นอิสระเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตนเองหรือครอบครัว

ประชากรวัยแรงงาน (Working Age) หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นกำลังแรงงานและกำลังสติปัญญาของชาติ ถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติ

ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง สาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเองเข้าสู่ประเทศปลายทาง อาทิ การว่างงาน ผลตอบแทนค่าแรงต่ำ การเข้าถึงสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง สาเหตุสำคัญที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดของตนเองเข้าสู่ประเทศปลายทาง อาทิ คุณภาพชีวิตที่ดีกว่า โอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน สวัสดิการที่ครอบคลุมและสามารถเข้าถึงได้โดยทั่วถึง

1.6 สมมุติฐานการวิจัย

1.6.1 ลักษณะทางประชากรมีความสัมพันธ์กับความต้องการย้ายประเทศ

1.6.2 ลักษณะทางประชากรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายประเทศ

1.6.3 ลักษณะทางประชากรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายประเทศ

1.6.4 ปัจจัยผลักดันส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศมากกว่าปัจจัยดึงดูด

1.7 ขอบเขตการวิจัย

1.7.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ. 2563 โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น แนวคิดเครือข่ายทางสังคม และแนวคิดความต้องการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาร่วมด้วย

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.7.1.1 ตัวแปรอิสระ

1.7.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความคาดหวังในรายได้ ภูมิลำเนา คะแนนวัดระดับภาษา การหาข้อมูลในต่างประเทศ และการเดินทางออกนอกประเทศ

1.7.1.1.2 ปัจจัยผลักดันที่ส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านสังคมและสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านบุคคล

1.7.1.1.3 ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยดึงดูด 4 ด้าน ดังนี้ ด้านสังคมและสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านบุคคล

1.7.1.2 ตัวแปรตาม

ความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน: กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ. 2563

1.7.2 ขอบเขตประชากร

ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ. 2563

1.7.3 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาศึกษาตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2566 - 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน: กรณีศึกษา บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ. 2563” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ทฤษฎีการย้ายถิ่น

2.1.1 ความหมายของการย้ายถิ่นฐาน

2.1.2 ประเภทของการย้ายถิ่น

2.1.3 สาเหตุของการย้ายถิ่น

2.1.4 ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2.2 แนวคิดทุนทางวัฒนธรรม โดย Pierre Boudieu

2.2.1 ความหมายและลักษณะของทุนทางวัฒนธรรม

2.2.2 รูปแบบของทุนทางวัฒนธรรม

2.3 แนวคิดเครือข่ายทางสังคม

2.4 ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019

2.4.1 ผลกระทบด้านสังคม

2.4.2 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

2.4.3 ผลกระทบด้านการเมือง

2.5 สถานการณ์ตลาดแรงงานไทยหลังจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นฐานถือเป็นปรากฏการณ์ที่มีมาอย่างยาวนาน นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโครงสร้างทางประชากร ซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมเช่นเดียวกับการเกิดและการตาย อย่างไรก็ตาม การย้ายถิ่นฐานมีความแตกต่างจากการเกิดและการตายซึ่งเป็นกระบวนการที่ถูกกำหนดโดยธรรมชาติ เนื่องจากการย้ายถิ่นฐานเป็นการกระทำที่สามารถเลือกหรือกำหนดได้โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในยุคปัจจุบันการย้ายถิ่นฐานเป็นปรากฏการณ์ที่มีความซับซ้อนและหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของยุคโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้การเชื่อมโยงระหว่างประเทศมีความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต การย้ายถิ่นฐานในปัจจุบันจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงระดับภายในประเทศ (Internal Migration) แต่ยังครอบคลุมถึงการย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ (International Migration) ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบที่มีนัยสำคัญทั้งในรัฐต้นทางและรัฐปลายทางต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ปัจจุบันปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐานมีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงคุณภาพชีวิตในรัฐต้นทางและรัฐปลายทาง การย้ายถิ่นฐานยังส่งผลกระทบในหลายมิติ เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐปลายทางซึ่งได้รับประโยชน์จากแรงงานและความเชี่ยวชาญของผู้ย้ายถิ่น รวมถึงการส่งเงินกลับประเทศต้นทาง (Remittance) ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัวและชุมชนในประเทศต้นทาง การศึกษาครั้งนี้จึงเน้นความสำคัญของแรงงานกับการย้ายถิ่นฐาน เนื่องจากแรงงานเป็นกลุ่มประชากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับโลก การย้ายถิ่นฐานของแรงงานเป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตลาดแรงงานและการตอบสนองความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่ อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในหลายมิติ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานเพื่อใช้ประกอบในการอธิบายและทำความเข้าใจถึงบทบาทของแรงงานในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ รวมถึงเพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการย้ายถิ่นฐาน หวังว่าผลการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้จะช่วยพัฒนามุมมองและแนวทางในการจัดการกับปรากฏการณ์นี้อย่างยั่งยืนในอนาคต ผ่านการนำเสนอให้เห็นถึงกรอบแนวคิดและปัจจัยที่ทำให้เกิดความต้องการย้ายถิ่นของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยจะอธิบายให้เห็นถึงความหมาย ประเภท และสาเหตุของการย้ายถิ่นในเบื้องต้น ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการย้ายถิ่นฐาน

ว่าด้วยการย้ายถิ่นทางด้านประชากรศาสตร์ได้ให้ความสำคัญกับการย้ายถิ่นว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากร โดยเฉพาะในถิ่นต้นทาง (Area of Origin) และถิ่นปลายทาง (Area of Destination) ประชากรมักเคลื่อนย้ายจากถิ่นที่มีทรัพยากรจำกัดไปสู่ถิ่นที่มีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ การย้ายถิ่นจึงเป็นกลไกการปรับภาวะความไม่สมดุลระหว่างประชากรและทรัพยากรในท้องถิ่นนั้น (ดุษฎี อายุวัฒน์. 2562: 3-4) การทำความเข้าใจความหมายของการย้ายถิ่นสามารถเริ่มพิจารณาได้จาก พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2552) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นว่า เป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรในลักษณะของการย้ายถิ่นที่อยู่จากพื้นที่ซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ของตนแต่เดิมไปอยู่อาศัยในอีกพื้นที่หนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งภายในประเทศเดียวกันหรือการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง อาจเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือย้ายเพียงช่วงระยะหนึ่งเท่านั้น ซึ่งการย้ายถิ่นจากพื้นที่หรือประเทศหนึ่งไปยังอีกพื้นที่หรือประเทศหนึ่งนั้นมักเป็นการเดินทางผ่านพื้นที่หรือที่นิยมเรียกว่า “พื้นที่พักพิงชั่วคราว” ในทางปฏิบัติบางประเทศมีสถานะเป็นประเทศต้นทาง ประเทศผ่านทาง หรือประเทศรับของกระแสการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติ เช่น มาเลเซีย ราชอาณาจักรไทย

ศิริพันธ์ ถาวรทวีวงษ์ (2543) การอพยพหรือการย้ายถิ่นของประชากรในเชิงสังคมถือเป็นปรากฏการณ์ที่ส่งผลต่อโครงสร้างประชากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะต่อกลุ่มวัยแรงงานหรือประชากรในวัยเจริญพันธุ์ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการสร้างรายได้และขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวและโครงสร้างชุมชนดั้งเดิม

Alan B. Simons (2484, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) บรรยายถึงการย้ายถิ่นว่าประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ การเปลี่ยนถิ่นที่พักอาศัย ซึ่งครอบคลุมการอพยพข้ามเขตพื้นที่ภายในประเทศและการอพยพข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ รวมถึงต้องมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานและการเปลี่ยนกลุ่มปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งทั้งด้านที่อยู่อาศัยและสังคม

สุภางค์ จันทวานิช (2540, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) อธิบายว่า การย้ายถิ่นหมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนหนึ่งจากพื้นที่ต้นทางไปยังพื้นที่ปลายทาง โดยคำนึงถึงระยะทางและความตั้งใจในการพำนัก ซึ่งอาจเป็นการย้ายภายในประเทศหรือข้ามชาติและก่อให้เกิดผลกระทบต่อโครงสร้างประชากรและระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง

ดุษฎี อายุวัฒน์ (2558) การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการเปลี่ยนถิ่นพำนักจากถิ่นกำเนิดหรือถิ่นอยู่อาศัยเดิมไปยังพื้นที่ใหม่ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงภูมิศาสตร์ โดยมีความสมัครใจและระยะเวลาการพำนักเป็นองค์ประกอบสำคัญ การเลือกใช้คำว่า “การย้ายถิ่น” แทน “การเคลื่อนย้าย” มีเหตุผลเนื่องจากการย้ายถิ่นมีผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างประชากรและสถานภาพทางสังคมของบุคคล กระบวนการนี้มิได้จำกัดอยู่เพียงการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ แต่ยังสะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านในเชิงสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว เครือข่ายชุมชน และบทบาททางสังคมของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งอาจส่งผลต่อสถานะทางสังคมในลักษณะพลวัต การย้ายถิ่นจึงแตกต่างจากการเคลื่อนย้ายทั่วไปที่มักไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงโครงสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญ

อุษามาศ เสียมภักดี (2555) กล่าวว่า การย้ายถิ่น” หมายถึง การเคลื่อนที่ของผู้คนจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นภายในเขตรัฐเดียวกันหรือข้ามไปยังอาณาเขตของรัฐอื่น การเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัยดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในลักษณะที่เป็นการพำนักระยะยาวหรือระยะสั้น ไม่ว่าจะมีเงื่อนไข หรือแรงจูงใจใดเป็นปัจจัยในการเคลื่อนย้าย กระบวนการนี้ครอบคลุมการเดินทางในหลากหลายรูปแบบและบริบท

ธนากร ชาธิพา และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ (2563) ได้อธิบายการย้ายถิ่นว่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศและมีหลากหลายสาเหตุ อาทิ การอพยพเพื่อหลีกหนีภัยธรรมชาติ ความแห้งแล้ง การอพยพเพื่อการทำงานหรือการศึกษา ซึ่งการอพยพสามารถแบ่งเป็นทั้งการย้ายถิ่นถาวรหรือชั่วคราว ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ โดยในแต่ละกรณีจะส่งผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่ต้นทางและปลายทางต่างกัน ทั้งด้านบวกและด้านลบ

สรุปได้ว่า การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายของกลุ่มคนหรือปัจเจกบุคคลจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง โดยอาจเป็นการเคลื่อนย้ายเชิงพื้นที่หรือการเคลื่อนย้ายเชิงภูมิศาสตร์ที่กลุ่มคน หรือปัจเจกบุคคลได้เลือกพื้นที่อาศัยจากถิ่นอาศัยเดิมไปพำนักยังถิ่นที่อาศัยใหม่ที่ใช้ระยะเวลาในการอาศัยนานพอสมควร โดยกลุ่มคน และปัจเจกบุคคลอาจมีปัจจัยในการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่ต้นทาง และพื้นที่ปลายทางที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเมื่อพิจารณาจากโครงสร้างทางสังคม การย้ายถิ่นฐานของประชากรย่อมส่งผลกระทบให้แก่พื้นที่ต้นทาง และพื้นที่ปลายทางโดยอาจมีผลกระทบในเชิงบวก และผลกระทบในเชิงลบ ต่อประชากรในพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง โดยอาจเป็นการย้ายถิ่นภายในประเทศ (internal migration) หรือการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration)

ในมุมมองทางสังคมวิทยา การย้ายถิ่นฐานมิได้จำกัดเพียงแค่การเปลี่ยนสถานที่อยู่อาศัยจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งเท่านั้น หากแต่เป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนและเชื่อมโยงกับโครงสร้างและพลวัตทางสังคมในหลากหลายมิติ การศึกษาประเด็นนี้จากกรอบคิดทางทฤษฎีด้านสังคมวิทยาชี้ให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายประชากรมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับทั้งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Everett S. Lee ซึ่งเสนอว่าการย้ายถิ่นเกิดจากแรงผลักจากถิ่นต้นทาง เช่น ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจหรือข้อจำกัดในการดำรงชีพ และแรงดึงจากพื้นที่ปลายทาง เช่น โอกาสในการมีรายได้สูงขึ้น สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่ดีกว่า ถือเป็นกรอบวิเคราะห์ที่สามารถนำมาใช้ทำความเข้าใจแรงจูงใจในการย้ายถิ่นของประชากรในยุคปัจจุบัน ขณะเดียวกัน แนวคิดของ Emile Durkheim เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจาก “ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเชิงกลไก” (Mechanical Solidarity) ไปสู่ “ความเป็นหนึ่งเดียวกันเชิงอินทรีย์” (Organic Solidarity) สามารถนำมาใช้เพื่ออธิบายกระบวนการปรับตัวของบุคคลและชุมชนต่อสภาพแวดล้อมใหม่ภายหลังการย้ายถิ่น โดยเฉพาะในบริบทของสังคมที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ แนวคิดของ Anthony Giddens ยังช่วยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในบริบทของโลกาภิวัตน์ โดยมองว่าการเคลื่อนย้ายดังกล่าวไม่ได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางภูมิศาสตร์ หากแต่เป็นผลผลิตของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในระดับโลกที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอัตลักษณ์ส่วนบุคคล การย้ายถิ่นจึงอาจถูกมองได้ทั้งในฐานะปฏิกิริยาต่อบริบททางสังคมที่เปลี่ยนไป และในขณะเดียวกันก็เป็นปัจจัยที่เร่งเร้าให้เกิดการปรับเปลี่ยนในระดับปัจเจก ชุมชน และสังคมโดยรวม

การย้ายถิ่นถือเป็นภาพสะท้อนของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับพฤติกรรม ค่านิยม และโครงสร้างทางสังคม ซึ่งมักมีที่มาจากแรงผลักภายนอกหรือแรงจูงใจภายใน อาทิ การมองหาโอกาสทางเศรษฐกิจ การหลีกเลี่ยงภาวะไม่มั่นคง หรือความคาดหวังในการเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในระดับที่ดีกว่า กระบวนการเคลื่อนย้ายดังกล่าวจึงมิได้เป็นเพียงการเปลี่ยนสถานที่ตั้งทางกายภาพจากพื้นที่หนึ่งไปสู่อีกพื้นที่หนึ่งเท่านั้น หากแต่ยังหมายรวมถึงการเปลี่ยนผ่านจากบริบททางสังคมเดิมไปสู่บริบทใหม่ ซึ่งผู้ย้ายถิ่นจำเป็นต้องปรับตัวในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรม วิถีชีวิต วัฒนธรรม หรือโครงสร้างความสัมพันธ์ในสังคมใหม่ที่เข้าไปมีส่วนร่วม

2.1.2 ประเภทของการย้ายถิ่น

สำหรับการทำความเข้าใจกับประเภทการย้ายถิ่นจะชี้ให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานทั้งในอดีต และในปัจจุบัน อีกทั้งจะช่วยเป็นจุดสังเกตให้เห็นถึงกระบวนการย้ายถิ่นฐานของบุคคลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และป้าหมายของผู้ต้องการย้ายถิ่น สำหรับราเวนสไตน์ (1885) ได้จัดจำแนกลักษณะของการย้ายถิ่นของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. การย้ายถิ่นแบบดั้งเดิม (Primitive Migration)การเคลื่อนย้ายของกลุ่มคนในยุคโบราณ ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งเน้นเพื่อการเอาชีวิตรอดจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น ความแห้งแล้ง ภัยธรรมชาติ หรือความขาดแคลนทรัพยากร

2. การย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นที่บุคคลไม่มีสิทธิตัดสินใจด้วยตนเอง แต่อยู่ภายใต้แรงกดดันจากอำนาจรัฐหรือกลุ่มที่มีอิทธิพล ซึ่งบังคับให้ต้องเคลื่อนย้ายออกจากถิ่นเดิม เช่น กรณีของผู้ลี้ภัยจากสงครามหรือการกดขี่ทางการเมือง

3. การอพยพโดยถูกบีบคั้น (Implied Migration) แม้จะไม่มีการบังคับอย่างตรงไปตรงมา แต่เป็นสถานการณ์ที่สร้างความอึดอัดหรือความเสี่ยงจนทำให้บุคคลต้องพิจารณาย้ายถิ่น เช่น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ความไม่มั่นคงในชีวิต หรือการเลือกปลีกตัวออกจากสังคมที่ไม่เอื้ออำนวย

4. การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของปัจเจกบุคคลโดยสมัครใจ ซึ่งมักได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก เช่น โอกาสทางอาชีพ รายได้ การศึกษา หรือความใฝ่ฝันส่วนตัว การย้ายถิ่นประเภทนี้มีแนวโน้มเกิดขึ้นในระดับที่กว้างขวางและหลากหลาย

5. การอพยพแบบมวลชน (Mass Migration) เป็นผลมาจากการย้ายถิ่นโดยเสรี เมื่อกลุ่มบุคคลกลุ่มแรกประสบความสำเร็จหรือสามารถตั้งถิ่นฐานใหม่ได้ ก็จะดึงดูดให้บุคคลอื่น ๆ เคลื่อนย้ายตามไปยังพื้นที่เดียวกัน จนกลายเป็นปรากฏการณ์ในระดับมวลชน ซึ่งพบเห็นได้ในหลายประเทศทั่วโลก

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดจำแนกประเภทของการย้ายถิ่นโดยอิงจากลักษณะร่วมที่ปรากฏในช่วงเวลาที่เกิดการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง ดังนี้

1. ประเภทการย้ายถิ่นฐานตามมุมมองด้านพื้นที่ทาง จำแนกเป็น 2 ประเภทคือ

Ravenstein (1885) ได้ให้หลักการเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ซึ่งเรียกว่า “Laws of Migration” โดยระบุว่าการย้ายถิ่นส่วนใหญ่เกิดขึ้นในระยะทางสั้น ๆ และมีแนวโน้มจากชนบทเข้าสู่เมือง สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1.1 การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) การเคลื่อนย้ายที่เกิดขึ้นภายในขอบเขตของประเทศเดียวกัน เช่น การย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เมือง (Urbanization) การเปลี่ยนถิ่นที่อยู่ระหว่างจังหวัด หรือการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยภายในเขตเมืองเดียวกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายในลักษณะนี้อาจเกี่ยวข้องกับการศึกษา การทำงาน หรือโครงสร้างครอบครัว

1.2 การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International Migration) การเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของรัฐ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง

2. การจำแนกประเภทการย้ายถิ่นตามเหตุผล

Everett S. Lee (1966) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในชื่อ “แรงผลักและแรงดึง” (*Push and Pull Factors*) โดยอธิบายว่าการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชากรเกิดขึ้นจากอิทธิพลของแรงผลักจากพื้นที่ต้นทาง และแรงดึงจากพื้นที่ปลายทาง โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท

2.1 การย้ายถิ่นเพื่อเหตุผลทางเศรษฐกิจ (Economic Migration) เป็นการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นเนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น การแสวงหางานหรือรายได้ที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นประเภทที่พบได้มากที่สุด

2.2 การย้ายถิ่นเพื่อเหตุผลทางสังคม (Social Migration) เกิดจากปัจจัยทางครอบครัว การศึกษาหรือคุณภาพชีวิต เช่น การย้ายตามคู่สมรส หรือการเข้าถึงบริการสุขภาพที่ดีกว่า

2.3 การย้ายถิ่นเพื่อเหตุผลทางการเมือง (Political Migration) เกิดจากแรงกดดันทางการเมือง สงคราม หรือการกดขี่จากรัฐบาล เช่น ผู้ลี้ภัยทางการเมือง

2.4 การย้ายถิ่นเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (Environmental Migration) เป็นผลมาจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว ภาวะโลกร้อน

3. การจำแนกประเภทการย้ายถิ่นตามสถานะทางกฎหมาย

นักรัฐศาสตร์และนักเศรษฐศาสตร์ Douglas Massey (1993) ได้ศึกษาประเด็นเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานและแรงงานข้ามพรมแดน โดยเสนอการจำแนกประเภทของการย้ายถิ่นตามลักษณะสถานะทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

3.1 การย้ายถิ่นโดยถูกกฎหมาย (Legal Migration) ผู้ย้ายถิ่นได้รับอนุญาตจากรัฐ เช่น การได้รับวีซ่าทำงานหรือถิ่นพำนักถาวร

3.2 การย้ายถิ่นโดยผิดกฎหมาย (Irregular/Illegal Migration) เป็นการเคลื่อนย้ายที่ไม่ได้รับอนุญาต เช่น การลักลอบเข้าเมือง การอยู่เกินระยะเวลาวีซ่า

4. การจำแนกประเภทการย้ายถิ่นตามระยะเวลา

ตามแนวคิดของ Zelinsky (1971) ซึ่งได้นำเสนอทฤษฎี "Mobility Transition Theory" หรือ "ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านด้านการเคลื่อนย้ายประชากร" ได้แบ่งการย้ายถิ่นตามระยะเวลาเป็น 3 ประเภท

4.1 การย้ายถิ่นถาวร (Permanent Migration) เป็นการย้ายถิ่นฐานที่ไม่มีความตั้งใจจะกลับถิ่นฐานเดิม เช่น การอพยพไปอยู่ต่างประเทศถาวร

4.2 การย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary Migration) เป็นการย้ายที่มีระยะเวลาจำกัด เช่น การไปศึกษาต่อต่างประเทศ หรือแรงงานตามฤดูกาล

4.3 การย้ายถิ่นแบบหมุนเวียน (Circular Migration) เป็นรูปแบบการย้ายถิ่นที่มีการเดินทางกลับถิ่นเดิมเป็นระยะ เช่น แรงงานที่เดินทางไปประกอบอาชีพในต่างประเทศชั่วคราว และกลับมายังประเทศบ้านเกิดหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง

5. การจำแนกประเภทการย้ายถิ่นตามลักษณะของแรงจูงใจ

นักสังคมวิทยา เช่น Castles & Miller (2009) ได้เสนอว่าการย้ายถิ่นสามารถแบ่งตามแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้

5.1 การย้ายถิ่นโดยสมัครใจ (Voluntary Migration) เป็นการย้ายที่ผู้ย้ายมีความสมัครใจ เช่น การย้ายเพื่อหางาน หรือเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5.2 การย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายที่เกิดจากความจำเป็น เช่น ผู้ลี้ภัยสงคราม ประชากรที่ต้องอพยพเนื่องจากภัยธรรมชาติ

สรุปได้ว่า ในบริบทของโลกยุคใหม่ ปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานได้กลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย ทั้งจากนักวิจัยในแวดวงวิชาการและผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย เนื่องจากการย้ายถิ่นส่งผลกระทบต่อหลายมิติในระดับประเทศและระดับโลก ทั้งในด้านที่เอื้อต่อการพัฒนาและด้านที่ก่อให้เกิดความท้าทาย ในแง่เชิงบวก การย้ายถิ่นสามารถ

ทำหน้าที่เป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจของทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ แรงงานข้ามชาติซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศปลายทาง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมากหรือแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ ในขณะเดียวกันพวกเขายังส่งเงินกลับไปยังประเทศต้นทาง ซึ่งช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจของครอบครัวและชุมชนต้นกำเนิด อย่างไรก็ตาม ในเชิงลบการย้ายถิ่นอาจนำไปสู่ความท้าทายทางสังคมและเศรษฐกิจ เช่น ความแออัดของเมือง ปัญหาการว่างงาน การใช้ทรัพยากรสาธารณะเกินขีดจำกัด และความขัดแย้งทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มประชากรในประเทศปลายทาง นอกจากนี้การย้ายถิ่นโดยผิดกฎหมายอาจนำไปสู่การค้ามนุษย์ การละเมิดสิทธิแรงงาน และปัญหาความมั่นคงของรัฐ

การย้ายถิ่นนับเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่มีลักษณะซับซ้อนและเชื่อมโยงกับปัจจัยหลากหลายมิติ ตั้งแต่แรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม การทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นอย่างรอบด้าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายของประชากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในภาพรวมของสังคม ดังนั้น แนวทางในการบริหารจัดการการย้ายถิ่นจึงต้องคำนึงถึงทั้งมิติของเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมาย รัฐบาลและองค์กรระหว่างประเทศจำเป็นต้องพัฒนานโยบายที่สามารถควบคุมการย้ายถิ่นให้เป็นไปอย่างเป็นระเบียบและคำนึงถึงสิทธิของแรงงานที่ย้ายถิ่น ในขณะเดียวกันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต้นทางก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยลดแรงกดดันในการย้ายถิ่นของประชากร โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาที่มักประสบปัญหาการไหลออกของแรงงานอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 สาเหตุของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นฐานเป็นองค์ประกอบสำคัญของโครงสร้างประชากร ซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ต่าง ๆ โดยทั่วไป การเคลื่อนย้ายมักเกิดขึ้นจากชนบทเข้าสู่เขตเมือง หรือจากพื้นที่ที่ขาดแคลนโอกาสไปยังบริเวณที่มีการพัฒนามากกว่า สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของมนุษย์ในการแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ในระดับพื้นฐาน มนุษย์มีความปรารถนาที่จะดำรงชีวิตภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัย ความเป็นอยู่ที่มั่นคง และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ทั้งในมิติทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ความต้องการเหล่านี้เป็นแรงผลักสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงถิ่นฐานเพื่อแสวงหาชีวิตที่ตอบสนองต่อความต้องการของตนได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การย้ายถิ่นจึงมิใช่

ปรากฏการณ์ที่ตายตัว หากแต่เป็นพลวัตที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มประชากรในแต่ละช่วงเวลา

จากการศึกษาทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstein พบว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นของแต่ละบุคคลมีพื้นฐานมาจากการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ โดยบุคคลจะพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและโอกาสในการดำรงอยู่ในสังคม หนึ่งในปัจจัยหลักที่ผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น คือ “แรงผลัก” (Push Factors) ซึ่งเป็นเงื่อนไขเชิงลบที่บีบคั้นให้ต้องออกจากพื้นที่เดิม เช่น ความยากจน การขาดแคลนโอกาสทางอาชีพ ภาวะไร้ที่ดินทำกิน ความไม่มั่นคงทางการเมือง ความขัดแย้งภายในประเทศ ภัยธรรมชาติ โรคระบาด หรือแรงกดดันด้านโครงสร้างประชากร ในทางกลับกัน ปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลต้องการย้ายไปยังพื้นที่ใหม่ เรียกว่า “แรงดึงดูด” (Pull Factors) ซึ่งมักประกอบด้วยองค์ประกอบเชิงบวก เช่น ค่าตอบแทนแรงงานที่สูงขึ้น ระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เสรีภาพในการใช้ชีวิต หรือการมีกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อสิทธิเสรีภาพ ทั้งแรงผลักและแรงดึงดูดต่างตั้งอยู่บนสมมติฐานสำคัญที่ว่า การย้ายถิ่นเกิดจากการประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ตัดสินใจคำนวณไว้ล่วงหน้า โดยคาดหวังว่าผลลัพธ์ของการย้ายถิ่นจะนำไปสู่สภาวะชีวิตที่ดีกว่าเดิม ซึ่งแนวคิดนี้ถือเป็นหัวใจของสิ่งที่ Ravenstein เรียกว่า “กฎแห่งการย้ายถิ่น” (Laws of Migration) ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นแนวทางพื้นฐานในการศึกษาการเคลื่อนย้ายของประชากรในด้านประชากรศาสตร์และภูมิศาสตร์มนุษย์ (2428, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) มีสาระสำคัญ คือ

1. กระแสการย้ายถิ่นหลักมักมีการย้ายกลับในทิศทางตรงกันข้ามควบคู่กันเสมอ
2. ผู้อยู่อาศัยในเมืองมีแนวโน้มย้ายถิ่นน้อยกว่าผู้ที่อาศัยในชนบท
3. เพศหญิงมีแนวโน้มย้ายถิ่นระยะใกล้มากกว่าเพศชาย
4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาเป็นปัจจัยกระตุ้นการย้ายถิ่น
5. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นมักเกิดขึ้นจากความพยายามของบุคคลในการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจ โดยส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่ที่ขาดแคลนโอกาสไปสู่พื้นที่ที่มีความเป็นไปได้ทางเศรษฐกิจมากกว่า จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น Ravenstein (2428, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) ระบุว่า แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิต บริบททางสังคมที่

ไม่พึงประสงค์ หรือแม้แต่สถานการณ์การถูกกดขี่ เช่น การตกเป็นทาส ล้วนเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากร

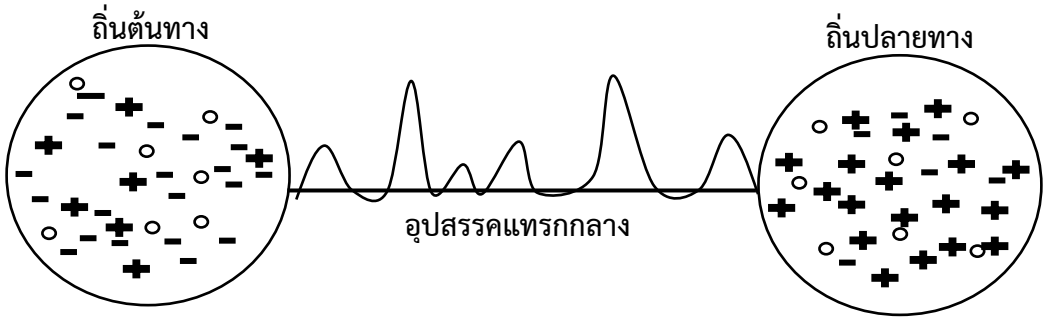
ได้เสนอว่า ปัจจัยทางสังคมมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น โดย Lee ได้วิเคราะห์ปริมาณ (Volume) และทิศทาง (Stream) ของการย้ายถิ่น รวมถึงการเคลื่อนไหวย้อนกลับ (Counter Stream) พร้อมทั้งพิจารณาคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นในมิติต่าง ๆ Lee อธิบายว่า ทั้งถิ่นต้นทางและปลายทางต่างมีปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ซึ่งเป็นแรงขับที่ส่งผลให้ประชากรต้องการย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้คนต้องการเข้ามาอยู่ในพื้นที่หนึ่ง โดยผลของปัจจัยเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ย้ายถิ่น เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ความสามารถเฉพาะทาง รวมถึงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล จากมุมมองของ Lee ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นสามารถจำแนกได้เป็น 4 ประการ (ภาพที่ 1.1) ได้แก่

1. ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ถิ่นต้นทาง (Area of Origin) เป็นแรงผลักที่ทำให้บุคคลต้องการออกจากพื้นที่เดิม โดยมักเกี่ยวข้องกับความล้มเหลวทางเศรษฐกิจหรือข้อจำกัดในการดำรงชีพ เช่น การขาดทรัพยากรในการทำเกษตร ทำให้ประชากรในชนบทเลือกย้ายเข้าสู่เมือง

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ถิ่นปลายทาง (Area of Destination) เป็นแรงดึงดูดที่ทำให้ผู้คนเลือกย้ายเข้าไปยังพื้นที่ใหม่ อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา ความสะดวกสบาย และโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย

3. อุปสรรคระหว่างทาง (Intervening Sets of Obstacles) เป็นสิ่งที่ขัดขวางหรือชะลอการย้ายถิ่น เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก หรือภาระค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการย้ายถิ่น

4. ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา หรือสถานภาพทางครอบครัว ล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น โดยในบางกรณี การย้ายถิ่นอาจมีที่มาจากเหตุผลส่วนตัว เช่น การติดตามครอบครัว หรือแสวงหาโอกาสส่วนบุคคลในพื้นที่ใหม่



ภาพประกอบ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นในทัศนะของ Everett S. Lee

ที่มา: Lee (2509, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562)

บรรดาปัจจัยที่มีอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ส่งผลต่อผู้คนในทำนองเดียวกันและในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป Lee (2509, อ้างถึงใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2552: 48) ยกตัวอย่างกรณีของการมีอากาศดีซึ่งเป็นปัจจัยดึงดูดใจ (+) ผู้คนทั้งในพื้นที่และจากพื้นที่อื่น ในทางกลับกันการมีอากาศไม่ดีอาจส่งผลให้หลายคนอยากย้ายไปจากพื้นที่นั้น (-) ส่วนการมีระบบโรงเรียนที่ดีอาจส่งผลในเชิงบวก (+) ต่อพ่อแม่ผู้ปกครองที่มีบุตรเล็ก ๆ แต่กลับส่งผลในเชิงลบ (-) ต่อเจ้าของครัวเรือนที่ไม่มีบุตร เนื่องจากต้องเสียภาษีครอบครองบ้าน และที่ดินในอัตราสูง ในขณะที่ไม่ส่งผล (0) ต่อชายโสดที่มีภาระเรื่องภาษีนั้น

ดังนั้น การตัดสินใจย้ายถิ่นมักเกิดขึ้นจากกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลได้และผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนถิ่นฐาน หากผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีมากกว่าต้นทุนหรือความเสี่ยง บุคคลจึงมีแนวโน้มตัดสินใจย้ายถิ่น โดยในบรรดาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการศึกษาได้รับการกล่าวถึงอย่างชัดเจนว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญ โดยเฉพาะในกรณีที่บุคคลคาดหวังว่าจะสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในพื้นที่ปลายทาง ซึ่งทำหน้าที่เป็นแรงดึงดูดในการย้ายถิ่นเข้าสู่เขตเมืองหรือประเทศที่พัฒนาแล้ว Bogue (2502; อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) นอกจากนั้น ปัจจัยทางสังคมอื่น ๆ เช่น ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ศาสนา และวัฒนธรรม ก็มีผลต่อการตัดสินใจเช่นกัน โดยความแตกต่างในประเด็นเหล่านี้อาจเป็นแรงผลักให้ประชากรบางกลุ่มเลือกย้ายออกจากพื้นที่ที่ไม่เอื้อต่อการอยู่ร่วม ขณะที่กลุ่มที่มีความใกล้เคียงกันทางวัฒนธรรมมักมีแนวโน้มอยู่รวมกันในสภาพแวดล้อมที่ตนคุ้นเคยและหลีกเลี่ยงการเคลื่อนย้าย

Everett S. Lee ได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นโดยต่อยอดจากทฤษฎีของ Ravenstein ซึ่งเน้นการพิจารณาจากปัจจัยผลักดันในพื้นที่ต้นทาง และปัจจัยดึงดูดในพื้นที่ปลายทาง อย่างไรก็ตาม Lee ได้เพิ่มเติมองค์ประกอบสำคัญที่เรียกว่า "ปัจจัยอุปสรรค" (Intervening Obstacles) ซึ่งเป็นตัวแปรที่อาจส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่น ปัจจัยอุปสรรคเหล่านี้ คือ สิ่งที่แทรกอยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและปลายทาง โดยมีลักษณะเป็นอุปสรรคเชิงลบที่ขัดขวางหรือชะลอการย้ายถิ่น เช่น ระยะทางที่ไกล ค่าใช้จ่ายระหว่างการเดินทาง กฎระเบียบเกี่ยวกับการเข้าเมือง ความแตกต่างทางภาษา ศาสนา หรือวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อความเป็นไปได้ในการเคลื่อนย้ายของประชากร

ซึ่งจากงานของ Lee ได้สอดคล้องกับแบบจำลองการย้ายถิ่นของ Todaro (Todaro Migration Model) Todaro (1997) กล่าวว่า แรงงานจะตัดสินใจย้ายถิ่นจากชนบทเข้าเมืองต่อเมื่อรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Income) ต้องมากกว่ารายได้ที่แท้จริง (Actual Income) ในถิ่นเดิม รวมทั้งต้องคำนึงถึงโอกาสที่จะได้งานทำในเขตเมืองด้วย สำหรับโอกาสที่ทำงานในเขตเมืองนั้นขึ้นอยู่กับอัตราว่างงานในเมือง (Urban Unemployment) อัตราการย้ายถิ่นจะมากกว่าอัตราการเจริญเติบโตของโอกาสที่จะได้งานทำในเขตเมืองและหากความแตกต่างของรายได้ระหว่างชนบทกับเมืองมีมากขึ้นเท่าใด การย้ายถิ่นระหว่างชนบทและเมืองจะมีต่อไปอย่างต่อเนื่อง

โดยตลาดแรงงานในเขตเมืองแบ่งออกเป็น 2 ภาค คือ ภาคที่เป็นทางการ (Formal Sector) และภาคที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ภาคที่เป็นทางการประกอบด้วยบริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในภาคนี้จะมีการตั้งค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดโดยสหภาพแรงงาน สมาคมองค์กรนายจ้างและภาครัฐบาล ส่วนในภาคที่ไม่เป็นทางการประกอบด้วยสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีจำนวนมากกว่าภาคที่เป็นทางการ และการจ้างงานในภาคบริการต่าง ๆ โดยที่ค่าจ้างที่คนงานได้รับจะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนด แต่ถึงกระนั้นก็ตามแรงงานเหล่านั้นยินดีที่จะรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าระดับ เพราะหวังว่าในอนาคตจะสามารถเปลี่ยนไปทำงานในภาคที่เป็นทางการได้ และแรงงานบางคนแม้นว่ายังไม่ได้ทำงานในเมือง ก็จะไม่อพยพกลับชนบทเพราะการอยู่ในเมืองนั้นมีโอกาสที่จะรับทราบข่าวสารข้อมูลในเขตเมืองได้มากกว่า รวมทั้งมีโอกาสที่จะมีงานทำมากขึ้น

สรุปแล้ว Ravenstein ได้กล่าวว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นของบุคคลมักจะพิจารณาจากโอกาสในทางเศรษฐกิจของพื้นที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการก่อให้เกิดการย้ายถิ่น และพิจารณาจากปัจจัยผลักดันที่ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นซึ่งเป็นปัจจัยเชิงลบจากพื้นที่ต้นทาง เช่น ความยากจน การว่างงาน ไม่มีที่ดินทำกิน แรงกดดัน ทางการเมือง ภาวะสงคราม ภัยธรรมชาติ โรคระบาด

การมีประชากรจำนวนมาก ความขัดแย้งทางด้านชนชั้นและเชื้อชาติ ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งเป็นปัจจัยดึงดูดซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวกจากพื้นที่ปลายทาง เช่น การได้ค่าตอบแทนค่าจ้างที่สูง มีระบบสวัสดิการสังคมที่ดี มีเสรีภาพในการดำเนินชีวิต มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีระบบกฎหมายที่เป็นธรรม โดยผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มักจะย้ายถิ่นไปในพื้นที่ที่มีความเจริญก้าวหน้าจากพื้นที่อาศัยเดิมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในพื้นที่อาศัยใหม่ ส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นในเขตเมืองมากกว่าชนบท เพราะว่ามีโอกาสทางสังคมที่มากกว่า

อีกทั้ง Todaro ได้พูดเสริมในเชิงของการกำหนดอัตราจ้างของตลาดแรงงานในเมืองที่มีคนย้ายถิ่นฐานเข้ามามากถึงแม้ว่าอัตราการว่างงานจะมีน้อย และอัตรารายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะได้รับแรงงานก็นิยมเข้ามาทำงานในเมือง เพราะหวังว่าในอนาคตจะสามารถสร้างโอกาสการทำงานเพิ่มขึ้นได้ อีกทั้งการอยู่ในเมืองนั้นมีโอกาสที่จะรับทราบข่าวสารข้อมูลในเขตเมืองได้มากกว่ารวมทั้งมีโอกาสที่จะมีงานทำมากขึ้น ทั้งนี้ปัจจัยอุปสรรคสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง โดยแต่ละพื้นที่ย่อมมีลักษณะของ ปัจจัยอุปสรรค ที่แตกต่างกันตามบริบทเฉพาะ ในกรณีของการศึกษานี้ ผู้วิจัยพบว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลาสำคัญของการสำรวจข้อมูล อาจถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นไม่ว่าจะเป็นการย้ายออกจากพื้นที่ต้นทางหรือการเข้ามายังพื้นที่ปลายทาง โดยสถานการณ์โรคระบาดส่งผลทั้งในเชิงกายภาพ เช่น การปิดพรมแดน และในเชิงเศรษฐกิจ-สังคม เช่น การว่างงานหรือความไม่มั่นคงในระบบบริการสาธารณะ นอกจากนี้ Everett S. Lee ยังเสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นของบุคคลจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ ผลที่คาดว่าจะได้รับมีความคุ้มค่ามากกว่าต้นทุนหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินอย่างมีเหตุมีผลตามบริบทของแต่ละบุคคล จากการวิเคราะห์โดยผู้วิจัย สามารถสรุป สาเหตุหลักของการย้ายถิ่นได้อย่างครอบคลุมใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) เป็นปัจจัยด้านลบที่ส่งผลให้ประชากรต้องการย้ายออกจากพื้นที่เดิม เนื่องจากสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิต เช่น ความยากจน ปัญหาขาดแคลนรายได้ การว่างงาน การไม่มีที่ดินทำกิน สถานการณ์ความไม่มั่นคง เช่น สงคราม ภัยธรรมชาติ โรคระบาด ความขัดแย้งทางการเมือง ชนชั้น เชื้อชาติ ศาสนา สภาพภูมิอากาศที่เลวร้าย หรือสภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย

2. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) เป็นปัจจัยด้านบวกในพื้นที่ปลายทางที่กระตุ้นให้คนตัดสินใจย้ายถิ่น เช่นโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า เช่น รายได้สูง ค่าจ้างดีกว่า สิ่งอำนวย

ความสะดวก เช่น ระบบทางการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการสังคม การคุ้มครองความปลอดภัย เสรีภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ระบบกฎหมายที่ยุติธรรม และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ

3. ปัจจัยอุปสรรค และปัจจัยส่วนบุคคล (Intervening Obstacles & Personal Factors) Lee ชี้ให้เห็นว่า แม้จะมีแรงผลักและแรงดึงดูด แต่การย้ายถิ่นอาจชะลอหรือล้มเหลวจากอุปสรรค เช่น อัตราค่าใช้จ่ายในการเดินทางความซับซ้อนของกฎหมายการเข้าเมือง ความแตกต่างด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรม รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกภาพ เครือข่ายทางสังคม แสดงให้เห็นว่าแม้จะมีโอกาสงานในเมือง แต่บางกลุ่มคนอาจจะไม่สามารถย้ายได้เพราะไม่มีเงินหรือกลัวการปรับตัวกับวัฒนธรรมใหม่

การย้ายถิ่นเป็นผลมาจากการพิจารณาผลดีและผลเสียของแต่ละบุคคล หากผลดีมีมากกว่าต้นทุน (Costs) บุคคลจึงจะตัดสินใจย้าย โดยเฉพาะปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการย้ายถิ่น ทั้งในแนวคิดของ Ravenstein, Lee, และ Todaro รวมถึงสถานการณ์เฉพาะเช่น Covid 2019 ก็เป็นปัจจัยอุปสรรคที่มีผลต่อการย้ายถิ่นเช่นกัน

2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายถิ่นฐานของประชากรวัยแรงงาน

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมักเกิดจากปัจจัยสองด้านหลัก ได้แก่ ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) จากประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นเหตุให้แรงงานต้องออกจากพื้นที่เดิม และ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) จากประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้แรงงานย้ายเข้าไปยังพื้นที่ใหม่ รายละเอียดของแต่ละปัจจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ (สิริรัฐ สุกันธา, 2557)

2.1.4.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (Push factor) ได้แก่

1. อัตราการว่างงานสูงและการจ้างงานต่ำกว่าศักยภาพ ภาวะการว่างงานและการจ้างงานที่ไม่เหมาะสมกับทักษะ (Underemployment) ทำให้เกิดแรงงานส่วนเกิน (Surplus Labor) ซึ่งไม่สามารถหางานที่ตอบสนองความต้องการได้ จึงมีแนวโน้มสูงที่จะย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีโอกาสจ้างงานมากกว่า

2. ค่าตอบแทนต่ำเมื่อเทียบกับประเทศปลายทาง ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ โดยเฉพาะในอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ทำให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่าในต่างประเทศ

3. การขาดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ แม้แรงงานจะมีทักษะหรือประสบการณ์ แต่ขาดช่องทางในการพัฒนา หรือไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลให้แรงงานจำนวนหนึ่งเลือกย้ายถิ่นเพื่อโอกาสที่ดีกว่าในเส้นทางอาชีพ

4. ปัญหาภายในองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่เหมาะสม การวางระบบบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ หรือการมอบหมายงานโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ ทำให้แรงงานขาดแรงจูงใจและมีแนวโน้มย้ายไปยังองค์กรในต่างประเทศที่มีระบบบริหารจัดการที่ดีกว่า

5. บริบททางสังคมและการเมืองในประเทศต้นทาง ความไม่มั่นคงทางการเมือง ความขัดแย้งในสังคม หรือการไร้เสถียรภาพของรัฐบาล เป็นอีกหนึ่งแรงผลักที่ทำให้แรงงานต้องการแสวงหาความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่มั่นคงในประเทศปลายทาง

2.1.4.2 **ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า** (PULL FACTOR) **ได้แก่**

1. ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่สูงกว่าที่ได้รับจากในประเทศต้นทางนับเป็นแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญ แรงงานจำนวนมากมีแนวโน้มตัดสินใจย้ายถิ่นเมื่อรับรู้ว่าในประเทศปลายทางมีระบบค่าตอบแทนที่ดีกว่าสำหรับอาชีพเดียวกัน ความแตกต่างของรายได้ดังกล่าวนำไปสู่ความคาดหวังในการยกระดับคุณภาพชีวิตและสถานะทางเศรษฐกิจของตนเองและครอบครัว

2. ความต้องการแรงงานในสาขาเฉพาะทาง เมื่อประเทศปลายทางประสบภาวะขาดแคลนแรงงานในบางสายวิชาชีพ เช่น สาธารณสุข วิศวกรรม หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเผยแพร่ข้อมูลตลาดแรงงานอย่างครอบคลุม แรงงานที่มีทักษะตรงกับความต้องการเหล่านั้นย่อมเล็งเห็นโอกาสในการได้รับการจ้างงาน โดยเฉพาะเมื่อประเทศดังกล่าวมีเงื่อนไขค่าตอบแทนที่เหมาะสม และพร้อมระบบสนับสนุนแรงงานต่างชาติที่เป็นมิตร

3. โอกาสในการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าในสายงาน ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในประเทศปลายทาง โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาแล้ว เช่น การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และโครงสร้างงานที่เอื้อต่อการเติบโตทางวิชาชีพ ล้วนเป็นปัจจัยที่แรงงานให้ความสำคัญ แรงงานที่มีศักยภาพจากประเทศกำลังพัฒนาจึงมองเห็นประเทศปลายทางเป็นพื้นที่ในการพัฒนาความสามารถและความมั่นคงในอาชีพ

4. ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานการครองชีพที่ดี การที่ประเทศปลายทางเปิดโอกาสให้นักศึกษาต่างชาติเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือเข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงวิชาชีพภายใต้มาตรฐานการศึกษาที่สูง ย่อมเป็นแรงจูงใจให้แรงงานรุ่นใหม่เลือกที่จะพำนักและทำงานในประเทศนั้นต่อไปหลังสำเร็จการศึกษา โดยเฉพาะเมื่อต้องเปรียบเทียบกับสภาพการศึกษาหรือมาตรฐานชีวิตในประเทศบ้านเกิด ซึ่งอาจไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเท่าที่ควร

5. สภาพแวดล้อมทางสังคมและการเมืองที่เอื้อต่อการตั้งถิ่นฐาน การไม่มีการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ศาสนา หรือวัฒนธรรม รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน การมีเสรีภาพในการดำรงชีวิต และความมั่นคงทางการเมือง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้แรงงานรู้สึกปลอดภัยและได้รับการยอมรับในประเทศปลายทาง ความเป็นมิตรและการเปิดกว้างของสังคมต่อแรงงานข้ามชาติจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจตั้งถิ่นฐานในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม สาเหตุของการย้ายถิ่นของประชากรนั้นมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละบุคคลและสังคม แต่โดยภาพรวมสามารถจำแนกออกได้เป็นสองสาเหตุหลัก ได้แก่ การย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน และการย้ายถิ่นด้วยเหตุผลอื่น นับตั้งแต่การเดินทางเพื่อประกอบอาชีพในพื้นที่ปลายทาง ซึ่งมีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าตอบแทน ไปจนถึงการย้ายเพื่อจุดประสงค์อื่น ๆ เช่น การติดตามครอบครัว การศึกษาต่อ การสมรส หรือการเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันเฉพาะทาง เช่นเดียวกับวรรณภา ลือกิตินันท์ (2559) ที่ระบุว่า สาเหตุสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นแบบชั่วคราวหรือถาวร ส่วนใหญ่มาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการแสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ในการยังชีพและสนับสนุนครอบครัว อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทางเศรษฐกิจดังกล่าวไม่สามารถอธิบายการย้ายถิ่นของประชากรได้ทั้งหมด เนื่องจากพฤติกรรมการย้ายถิ่นยังขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและความสามารถในการเคลื่อนย้ายของแต่ละบุคคลในระดับที่แตกต่างกัน การทำความเข้าใจในมิติเหล่านี้จึงมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นอย่างครอบคลุม ทั้งในเชิงเหตุผลส่วนบุคคลและบริบทเชิงโครงสร้างของสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายของประชากร

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้คนย้ายถิ่น มี 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการผลักดัน อันประกอบไปด้วย การลดลงของทรัพยากรธรรมชาติ การหางานทำได้ยากในสถานที่ต้นทาง การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ และภัยรูปแบบต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น การถูกกดขี่ อันเนื่องจากสิทธิทางการเมืองและศาสนา การเกิดความรู้สึกไร้ตัวตนในสังคม หรือจะด้วยเหตุผลทางด้านประเพณีและวัฒนธรรมที่จำกัดเสรีภาพ และผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย และปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด ประกอบไปด้วย โอกาสทางอาชีพที่ดีกว่า โอกาสที่จะเลือกความมั่งคงให้ตัวเองและครอบครัวสูง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต อาทิ ทัศนียภาพทั้งภายในและภายนอก อากาศที่สะอาด บ้านเมืองที่ทันสมัย สาธารณูปโภคที่ครบครัน การคมนาคมที่คล่องตัวไม่แออัด และการย้ายตามสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยทั้งสอง

กลุ่มนี้มีอิทธิพลร่วมกันต่อการตัดสินใจของบุคคลในการย้ายถิ่น โดยเฉพาะเมื่อพื้นที่ปลายทางสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังในชีวิตได้ดีกว่าพื้นที่เดิม

2.2 **แนวคิดทุนทางวัฒนธรรมของ** Pierre Bourdieu

Pierre Bourdieu เป็นนักสังคมวิทยาชาวฝรั่งเศสที่มีอิทธิพลอย่างมาก แนวคิดสำคัญของเขาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเชิงสังคมวิทยาได้หลากหลาย โดยเฉพาะเมื่อศึกษาโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของมนุษย์ สำหรับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน: กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ. 2563 การศึกษาแนวคิดทุนทางวัฒนธรรมในครั้งนี้ เป็นการพิจารณาความหมาย รูปแบบ ตลอดจนการเชื่อมโยงให้เห็นการนำแนวคิดทุนทางวัฒนธรรมมาใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน

2.2.1 **ความหมายและลักษณะของทุนทางวัฒนธรรม**

หลักการมองโลกทางสังคมของ Bourdieu เน้นวิเคราะห์โครงสร้างที่ซ่อนอยู่และความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคม โดยให้ความสำคัญกับการผลิตซ้ำของความไม่เท่าเทียมทางสังคมที่ถูกสร้างผ่านโครงสร้างและทุนBourdieu แบ่งทุน (Capital) ออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งแต่ละประเภทสามารถทำความเข้าใจและใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ได้ดังนี้ 1) ทุนทางเศรษฐกิจ (Economic Capital) ทรัพย์สินทางการเงินและทรัพยากรที่จับต้องได้ 2) ทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) ความรู้ การศึกษา ทักษะ และรสนิยมทางวัฒนธรรม 3) ทุนทางสังคม (Social Capital) เครือข่ายสังคมและความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถใช้เพื่อประโยชน์ 4) ทุนทางสัญลักษณ์ (Symbolic Capital) ชื่อเสียง เกียรติยศ หรืออำนาจที่เกิดจากการรับรองในเชิงสังคม โดยที่ Bourdieu กล่าวถึงเรื่องของทุนและตำแหน่งแห่งที่ของผู้กระทำที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อการควบคุมอำนาจที่แตกต่างกัน นำมาสู่ประเด็นความรุนแรงเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Violence) กระบวนการที่อำนาจทางสังคมหรือวัฒนธรรมถูกบังคับหรือยอมรับโดยไม่รู้ตัว ซึ่งมักทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมโดยที่ผู้เสียเปรียบไม่ตระหนักถึงการถูกกดขี่

Bourdieu (1994) ได้อธิบายความหมายของทุนทางวัฒนธรรมว่าเป็นทรัพยากรที่บุคคลได้รับผ่านกระบวนการเรียนรู้และการหล่อหลอมทางสังคม จนกลายเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวและส่งผลต่อวิธีการที่บุคคลนำไปใช้เพิ่มพูนคุณค่าและสถานะของตนเอง ทุนนี้ไม่ได้ปรากฏชัดในรูปแบบของทรัพย์สินทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสะท้อนผ่านลักษณะพฤติกรรม เช่น ความรู้เฉพาะด้าน รสนิยมส่วนบุคคล หรือกิริยามารยาทในการเข้าสังคม นอกจากนี้ Bourdieu ยังขยายความว่า ทุนทางวัฒนธรรมสามารถรวมถึงวัตถุหรือสิ่งของที่มีคุณค่าในเชิงวัฒนธรรมและ

สังคม แม้จะไม่ใช่ทรัพย์สินที่จับต้องได้โดยตรงในทางเศรษฐกิจ เช่น งานศิลปะ หนังสือ หรือเอกสารสำคัญต่าง ๆ ที่เป็นสัญลักษณ์ของสถานะและอำนาจทางสังคม ซึ่งทรัพย์สินเหล่านี้สามารถเปลี่ยนเป็นทุนทางเศรษฐกิจได้ในบางกรณี (ชนิดา เสงี่ยมไพศาลสุข, 2550, น. 79-97)

2.2.2 รูปแบบของทุนทางวัฒนธรรม

แนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) ของ Pierre Bourdieu อธิบายถึงทรัพยากรที่บุคคลสะสมและใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางสังคม ซึ่งทุนประเภทนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ทรัพย์สินทางวัตถุหรือเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้ ทักษะ และการยอมรับจากสังคม โดยทุนทางวัฒนธรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบหลัก ดังนี้

1. ทุนในรูปแบบนิสัยหรือความเคยชินหรือนิจภาพ (Embodied Cultural Capital) เป็นคุณลักษณะที่บุคคลได้รับผ่านการหล่อหลอมในครอบครัวและชนชั้นทางสังคม เช่น ทักษะ ภาษา ความรู้ หรือรสนิยมทางวัฒนธรรมที่ได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่วัยเด็ก Bourdieu ได้อธิบายปัจเจกบุคคลจะถูกหล่อหลอมผ่านกระบวนการทางสังคมเป็นเวลานาน จนก่อเกิดเป็นโครงสร้างภายในที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการให้คุณค่าต่อสิ่งต่าง ๆ โครงสร้างนี้ช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงและบริโภคทรัพย์สินทางวัฒนธรรม เช่น ดนตรี ศิลปะ หรือองค์ความรู้เชิงวิชาการ ซึ่งล้วนต้องอาศัยความเข้าใจในรหัสทางวัฒนธรรม การเข้าถึงทุนประเภทนี้จึงต้องอาศัยการสั่งสมตั้งแต่วัยเยาว์ผ่านการลงทุนด้านเวลาและทรัพยากรของครอบครัว รวมถึงผู้มีบทบาทในการอบรมบ่มเพาะ โดยกระบวนการดังกล่าวจะซึมลึกจนกลายเป็นลักษณะประจำตัวที่ถูกมองว่าเป็นสิ่ง “ธรรมชาติ” ทั้งที่แท้จริงแล้วเกิดจากการปลูกฝังทางสังคมอย่างต่อเนื่อง

ในอีกแง่หนึ่งทุนชนิดนี้จึงมีบทบาทเป็นทุนทางสัญลักษณ์ด้วยเนื่องจากต้องอาศัยความชอบธรรมในการสร้างมูลค่า และเงื่อนไขทางสังคมของการได้รับหรือการสืบทอดก็จะต้องมีลักษณะซ่อนเร้นหรือไม่อาจมองเห็นได้เท่านั้น ทุนทางวัฒนธรรมรูปแบบนี้มีความเกี่ยวโยงกับทุนทางเศรษฐกิจด้วย เนื่องจากเวลาเป็นปัจจัยสำคัญของการสั่งสมทุนทางวัฒนธรรมและผู้ที่จะมีเวลาว่างให้กับการเสริมสร้างทุนชนิดนี้ได้ก็มักจะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ต้องเสียเวลาไปกับการสร้างทุนทางเศรษฐกิจ ตัวอย่างเช่น เด็กที่เติบโตมาในครอบครัวนักกีฬาอาจถูกส่งเสริมให้เล่นกีฬาตั้งแต่เล็ก หรือเด็กในครอบครัวที่พ่อแม่เชี่ยวชาญด้านภาษา ก็อาจได้รับการสนับสนุนให้ฝึกภาษาเหล่านั้นตั้งแต่ยังเด็ก สิ่งเหล่านี้ฝังแน่นอยู่ในตัวบุคคล และมักถูกมองว่าเป็นธรรมชาติทั้งที่แท้จริงแล้วเป็นผลของกระบวนการทางสังคม ทุนในรูปแบบนี้มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างชนชั้นทางสังคม

2. ทรัพย์สินทางวัฒนธรรม (Biens Culturels) หมายถึงทรัพย์สินทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้ที่สะท้อนให้เห็นถึงรสนิยม ความรู้ และฐานะทางวัฒนธรรมของเจ้าของ หรือทุนในรูปแบบวัตถุ (Objectified Cultural Capital) Bourdieu ได้อธิบายว่า เป็นรูปแบบที่เป็นรูปธรรม สามารถครอบครองและสั่งสมได้ เช่น ภาพวาด หนังสือ เครื่องดนตรี ฯลฯ โดยทุนในรูปแบบนี้ส่วนใหญ่จะปรากฏมูลค่าได้ต้องอาศัยความสัมพันธ์กับทุนในแบบแฝงฝังในกายด้วย การครอบครองสิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแสดงออกถึงทุนทางวัฒนธรรมในตัวบุคคลเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงโอกาสและทรัพยากรที่คนในแต่ละชนชั้นสามารถเข้าถึงได้

3. ทุนในรูปแบบที่ได้รับการยอมรับจากสถาบัน (Institutionalized Cultural Capital) คือ คุณสมบัติหรือใบรับรองที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันต่าง ๆ Bourdieu ได้อธิบายเกี่ยวกับความเป็นสถาบัน คือ การรับรองจากสถาบันที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในวงการเดียวกัน เช่น ใบรับรอง คุณวุฒิทางการศึกษา ใบประกาศนียบัตร เป็นหนทางหนึ่งในการลบล้างข้อจำกัดของทุนทางวัฒนธรรมซึ่งเกี่ยวโยงกับร่างกายของผู้ครอบครอง และช่วยเพิ่มพูนมูลค่าของทุนทางสัญลักษณ์ได้ด้วยอาศัยการรับรองอย่างเป็นทางการ ทุนประเภทนี้ทำให้การลงทุนทางการศึกษาของบุคคลมีมูลค่าอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถสร้างทุนในทางเศรษฐกิจได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของคุณวุฒิทางการศึกษาซึ่งมีมูลค่าเมื่ออยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งใช้รับรองความสามารถของบุคคลในการเข้าสู่ตำแหน่งงานหรือสถานะทางสังคมที่สูงขึ้น ตัวอย่างเช่น หากบุคคลมีวุฒิการศึกษาที่ตรงตามเกณฑ์ขององค์กร ก็มีแนวโน้มที่จะได้งานทำ หรือหากมีใบรับรองทักษะจากสถาบันที่ได้รับการยอมรับ ก็อาจได้รับค่าตอบแทนหรือโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

สรุปได้ว่า ทุนทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Bourdieu เป็นทรัพยากรที่มีความหมายและวัดค่าที่ยากกว่าทรัพย์สินทางเศรษฐกิจ แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบหลัก คือ ทุนในรูปวัตถุ (Objectified Form) เช่น สิ่งของหรือวัตถุที่สะท้อนคุณค่าทางวัฒนธรรม ทุนที่ได้รับการยอมรับจากสถาบัน (Institutionalized Form) เช่น วุฒิการศึกษาหรือประกาศนียบัตร และทุนที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Embodied Form) ซึ่งหมายถึงทักษะ ความรู้ และนิสัยที่สะสมผ่านการเรียนรู้และประสบการณ์ เช่น ความรู้ศิลปะ หรือบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทุนทั้งสามรูปแบบนี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสและอำนาจทางสังคมของบุคคล

ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ Menelaos Gkartzios, Nick Gallent & Mark Scott (2022) ได้ศึกษาเรื่องชนบททางสังคมและวัฒนธรรม โดยเน้นที่แนวคิดของทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) ซึ่งหมายถึงทรัพยากรที่บุคคลสามารถใช้ในการเข้าถึงเครือข่าย ความยอมรับและสถานะในสังคม โดยทุนทางวัฒนธรรมแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบสำคัญ ได้แก่ หนึ่ง ทุนใน

รูปแบบสถานะที่เป็นตัวบุคคล (Embodied State) คือ ความรู้ ทักษะ และรสนิยมที่บุคคลสั่งสมมาจากประสบการณ์ ซึ่งฝังอยู่ในจิตใจและร่างกาย สอง ทุนในรูปแบบวัตถุประสงค์ (Objectified State) คือ สินค้าทางวัฒนธรรม เช่น หนังสือ งานศิลปะ หรือเครื่องดนตรี ที่แสดงออกถึงความรู้และรสนิยมทางวัฒนธรรมของบุคคล และ สาม ทุนในรูปแบบสถาบัน (Institutionalized State) คือ คุณวุฒิทางการศึกษาหรือใบรับรองที่สังคมยอมรับ ซึ่งมอบสถานะ ความน่าเชื่อถือ และโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร ทุนทางวัฒนธรรมเหล่านี้มีบทบาทในการกำหนดโครงสร้างอำนาจในสังคม โดยเฉพาะทุนทางวัฒนธรรมในรูปแบบสถาบันที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับการยอมรับทางสังคม เข้าถึงเครือข่ายที่มีอิทธิพล และมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งท้ายที่สุดอาจเสริมสร้างหรือคงไว้ซึ่งความไม่เท่าเทียมทางสังคมและการแบ่งชนชั้น

Bourdieu ยังเสนอแนวคิดสำคัญคือ Habitus หรือแบบแผนความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ โดยเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ชีวิตและการหล่อหลอมในสภาพแวดล้อมทางสังคม Habitus นี้ไม่ได้เกิดขึ้นลอย ๆ แต่สัมพันธ์กับ Field หรือ "สนามทางสังคม" ที่บุคคลเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งแต่ละสนามก็มีโครงสร้างอำนาจและกติกาที่แตกต่างกัน การกระทำของมนุษย์จึงเป็นผลลัพธ์ของทั้ง Habitus ที่ฝังอยู่ภายใน และโครงสร้างทางสังคมภายนอกที่กำหนดเงื่อนไขของการกระทำ กล่าวโดยสรุป ทุนทางวัฒนธรรมในสามรูปแบบนี้ทำหน้าที่ทั้ง "สะสมอำนาจ" และ "ผลิตซ้ำความไม่เท่าเทียม" ในสังคม โดยเฉพาะเมื่อนำมาใช้ร่วมกับ Habitus และ Field ที่สะท้อนถึงกลไกการควบคุมและการแบ่งแยกในระบบชนชั้น

Bourdieu ได้ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของสังคมที่มีแนวโน้มถูกจัดให้อยู่นอกประเด็นของการครอบงำทางอำนาจและการแบ่งชนชั้น ทั้งที่หากพิจารณาแล้ว จะเห็นว่า บริเวณดังกล่าวมีการแข่งขันกันครอบงำทางอำนาจอย่างเข้มข้นไม่น้อย การแข่งขันที่เกิดขึ้นในการครอบงำทางอำนาจนี้ Bourdieu อธิบายด้วยมโนทัศน์ว่าด้วย "สนาม" (Champ หรือ Field) โดยต้องการสะท้อนภาพของสนามในการแข่งขันเกมกีฬา ซึ่งจะต้องมีเดิมพันในการแข่งขัน ในแง่นี้เดิมพันในสนามของวัฒนธรรมก็คือทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางวัฒนธรรมในแต่ละสนามจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละสนาม อันเป็นผลมาจาก "นิจภาพ" (Habitus) ซึ่งประกอบขึ้นจากโครงสร้างการรับรู้และประเมินคุณค่าที่สนามแห่งนั้นปลูกฝังเอาไว้นั่นเอง อย่างไรก็ตาม การแข่งขันในสนามที่มีทุนทางวัฒนธรรมเป็นเดิมพันนั้นต้องดำเนินไปอย่างแนบเนียน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนต่าง ๆ ค่อยเสริมสร้างขึ้นมา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถสั่งสมทุนดังกล่าวได้ไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดโดยปราศจากเสียงคัดค้าน ยุทธวิธีหนึ่งที่ผู้กระทำการหรือกลุ่มสังคมใช้ในการธำรงรักษาและเพิ่มพูนทุนทางวัฒนธรรมจึงได้แก่ การปฏิเสธกลบเกลื่อนมิติ

ทางเศรษฐกิจหรือทางอำนาจ และพยายามชูหลักการไม่หวังผลประโยชน์ว่าเป็นจุดมุ่งหมายของการลงทุนกระทำการต่างวัฒนธรรม

ความหมายของ Embodied Form ที่อยู่ในปัจเจกชนนี้อาจจะมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า Habitus ซึ่ง Bourdieu กล่าวว่า Habitus นั้นเปรียบเสมือนค่าใช้สอย แต่ทุนวัฒนธรรม คือ มูลค่าการแลกเปลี่ยน ซึ่งมีระบบการศึกษาเพื่อสืบทอดโครงสร้างทางสังคมนั้น นอกจากนี้ทุนวัฒนธรรมยังสามารถแปรเปลี่ยนเป็นทุนชนิดอื่นได้ เช่น การใช้ทุนวัฒนธรรม จากระดับการศึกษา ทักษะอาชีพ มาสร้างรายได้ หรือทุนเศรษฐกิจ เพื่อให้มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น หรือนำทุนวัฒนธรรมมาแปรเปลี่ยนเป็นทุนสัญลักษณ์ ซึ่งบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงหรือมีทักษะอาชีพที่เชี่ยวชาญ ย่อมทำให้เกิดทุนสัญลักษณ์ในส่วนของการยอมรับนับถือ และทุนวัฒนธรรมนี้ยังเป็นทุนที่ Bourdieu ให้ความสนใจวิเคราะห์การเลื่อนไหลของทุนมากกว่าทุนชนิดอื่นด้วย (Bourdieu and Wacquant, 1992; ชนิดา เสงี่ยมไพศาลสุข, 2550)

Bourdieu ได้ขยายขอบเขตการวิเคราะห์ทางสังคมจากกรอบมาร์กซิสต์ โดยเสนอว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจไม่เพียงพอในการอธิบายความเหลื่อมล้ำและโครงสร้างอำนาจในสังคมอย่างรอบด้าน เขาชี้ให้เห็นว่าทุนทางวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการธำรงรักษาและถ่ายทอดความไม่เสมอภาคเชิงโครงสร้าง ควบคู่ไปกับทุนทางเศรษฐกิจ ตามแนวคิดของ Marx ที่เน้นการครอบครองปัจจัยการผลิตเป็นรากฐานของความไม่เท่าเทียม Bourdieu กล่าวว่าทุนทางวัฒนธรรมก็เป็นปัจจัยสำคัญในการพยุงความไม่เท่าเทียมกันในสังคมเช่นเดียวกัน ชนชั้นทางสังคมจึงไม่เพียงประกอบขึ้นจากทุนทางเศรษฐกิจแต่ยังรวมถึงทุนทางวัฒนธรรมด้วย ซึ่งทำให้การแบ่งชนชั้นมีความซับซ้อนในรายละเอียดมากขึ้น กล่าวคือ หากจำแนกตามจำนวนทุนทั้งหมดที่ถือครองจะสามารถแบ่งกลุ่มใหญ่ได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มชนชั้นครอบงำ คือ กลุ่มที่ครอบครองทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางวัฒนธรรมมากที่สุด กลุ่มชนชั้นกลาง และกลุ่มชนชั้นกรรมกรลดหลั่นลงมาตามลำดับ นอกจากนี้ภายในแต่ละกลุ่มเองก็ยังมีการจำแนกออกไปอีกตามสัดส่วนของทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางวัฒนธรรมที่ครอบครอง ดังนี้

1. ภายในกลุ่มชนชั้นครอบงำ แบ่งเป็นกลุ่มที่มีทุนทางวัฒนธรรมมากแต่มีทุนทางเศรษฐกิจน้อย เช่น นักเขียน ศิลปิน นักวิชาการ กลุ่มที่มีทุนทางเศรษฐกิจมากแต่ทุนทางวัฒนธรรมน้อย เช่นเจ้าของบริษัทใหญ่ นักการเงิน และกลุ่มที่มีทุนทั้งสองประเภทสมดุลกัน เช่น ผู้ประกอบอิสระ ผู้จัดการระดับสูงบางราย

2. ในกลุ่มชนชั้นกลางแบ่งเป็นกลุ่มที่วัฒนธรรมมาก-ทุนทางเศรษฐกิจน้อย เช่น ครูอาจารย์ในโรงเรียน กลุ่มทุนทางเศรฐกิจมาก-ทุนทางวัฒนธรรมน้อย ได้แก่ เจ้าของกิจการ

ขนาดเล็ก เช่น พ่อค้า ช่างฝีมือ กลุ่มที่มีทุนสองประเภทสมดุลกัน ได้แก่ ผู้บริหารระดับล่าง ช่างเทคนิค ผู้ที่ทำงานในวงการสื่อพระ อาชีพบริการสังคม

3. กลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นกลุ่มที่ไม่มีทุนทางเศรษฐกิจหรือทุนวัฒนธรรมเลย เมื่อเทียบกับชนชั้นครอบงำและชนชั้นกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dinesh Bhugra, Cameron Watson, & Antomio Ventriglio (2021) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ร่วมกับการทำความเข้าใจทุนทางวัฒนธรรมและและกระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของบุคคล งานวิจัยชิ้นนี้มีการนำเสนอแบบจำลองที่เป็นไปได้ในการทำความเข้าใจกับบทบาทของทุนทางวัฒนธรรมในกระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรม และจะใช้จุดแข็งของทุนทางวัฒนธรรมเพื่อลดความทุกข์หลังการย้ายถิ่นฐาน

Bhugra กล่าวว่า การย้ายถิ่นไม่ใช่ปรากฏการณ์ใหม่แต่อย่างใด มนุษย์ได้เคลื่อนไหวไปทั่วโลกด้วยเหตุผลหลายประการในช่วงหลายพันปีที่ผ่านมาและจะยังคงทำเช่นนั้นต่อไป การย้ายไปยังวัฒนธรรมใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีความแตกต่างในภาษาหลัก อาหาร การแต่งกาย ฯลฯ สามารถสร้างความยากลำบากในการปรับตัวทางวัฒนธรรมได้ ประสบการณ์ของผู้อพยพจะไม่เป็นแบบเดียวกันในระหว่างกระบวนการหรือในการปักหลักหลังการย้ายถิ่นฐาน บุคคลสามารถอพยพคนเดียว อพยพกับครอบครัว หรืออพยพเป็นกลุ่ม โดยสามารถทำเช่นนั้นด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ สังคมการเมือง หรือเป็นผลมาจากภัยพิบัติทางธรรมชาติหรือที่มนุษย์สร้างขึ้น แต่ละบุคคลมีวัฒนธรรมและทุนทางวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งพวกเขาจะพกติดตัวตนเองไปทุกหนแห่ง ทุนทางวัฒนธรรมจึงจำเป็นต้องแตกต่างจากทุนทางสังคมแม้ว่าคุณลักษณะทั่วไปบางอย่างยังคงมีอยู่ นอกจากนี้ภายในแต่ละกลุ่มเองก็ยังมีการจำแนกตามสัดส่วนของทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางวัฒนธรรมที่ครอบครองอีกด้วย

งานวิจัยของ Gil S. Epstein และ Ira N. Gang (2010) ได้ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมในบริบทของการย้ายถิ่น โดยชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจการย้ายถิ่นในฐานะเป็นปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ งานวิจัยนี้เน้นไปที่ความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มผู้อพยพ ครอบครัวที่ยังอยู่ในประเทศต้นทางและประชากรท้องถิ่นในประเทศปลายทาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและพฤติกรรมร่วมภายในกลุ่มที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการดำเนินชีวิตของผู้อพยพ

การย้ายถิ่นไม่ได้เป็นเพียงการตัดสินใจของปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นการตัดสินใจในระดับครอบครัว โดยสมาชิกบางคนเลือกอพยพ ขณะที่คนอื่นยังคงอยู่ในบ้านเกิด ซึ่งบริบทครอบครัวนี้ส่งผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ การเข้าสังคม และความสามารถในการปรับตัวของผู้อพยพในประเทศปลายทาง นอกจากนี้ปัจจัยทางวัฒนธรรมยังส่งผลต่อผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจของการย้ายถิ่น เช่น ความแตกต่างของค่าจ้าง โอกาสในการจ้างงาน รวมถึงความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรหรือเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง

จากการศึกษาของ Bourdieu จะเห็นได้ว่าทุนทางวัฒนธรรมเป็นรูปแบบของทุนที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งแต่ละกลุ่มชนชั้นมีทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ครอบครัวที่มีเศรษฐกิจ และทุนทางวัฒนธรรมในกลุ่มชนชั้นครอบงำกับชนชั้นกลางมักจะได้รับโอกาสมากกว่าชนชั้นแรงงานที่ไม่มีทั้งทุนเศรษฐกิจและทุนทางวัฒนธรรม เช่น โอกาสทางการศึกษา โอกาสการทำงาน โอกาสทางสังคม สิ่งเหล่านี้จะถูกผลิตซ้ำให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางสังคม เมื่อนำมาวิเคราะห์กับการย้ายถิ่นฐานแล้วนั้น ผู้วิจัยมองในเรื่องของทุนทางวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลซึ่งแน่นอนว่าเมื่อมีทุนทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน บนฐานของความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมแล้ว อาจส่งผลให้เกิดความปัจจัยในการย้ายถิ่นฐานของแต่ละบุคคลต่างกัน เช่น บุคคลที่ได้ใบรับรองจากการวัดระดับทางภาษาถือว่าเป็นผู้ที่มีทุนทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือนำมาต่อยอดให้เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่นฐานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

2.3 **แนวคิดเครือข่ายการย้ายถิ่น** (Social Capital and Migration Network)

การย้ายถิ่น (Migration) เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มคนตัดสินใจเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นภายในประเทศหรือระหว่างประเทศ ทั้งนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นไม่ได้จำกัดเฉพาะด้านเศรษฐกิจหรือโอกาสทางรายได้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยทางสังคม โดยเฉพาะบทบาทของเครือข่ายทางสังคม (Social Networks) เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อผู้อื่นในสังคม เช่น ครอบครัว ญาติ เพื่อน หรือสมาชิกในชุมชนเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้มีผลสำคัญในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่กระบวนการย้ายถิ่น โดยเครือข่ายทางสังคมสามารถให้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับสถานที่เป้าหมาย ช่วยลดต้นทุนในการเดินทาง จัดหาที่พักอาศัยหรือแหล่งงาน และให้ความช่วยเหลือด้านจิตใจและอารมณ์แก่ผู้ย้ายถิ่น การมีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่เป้าหมายจะช่วยให้การย้ายถิ่นมีความเสี่ยงน้อยลงและมีแนวโน้มสำเร็จมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นแรงจูงใจให้

บุคคลอื่นในเครือข่ายตัดสินใจย้ายถิ่นตามมา ซึ่งนำไปสู่การขยายตัวของชุมชนผู้อพยพหรือแรงงานต่างถิ่นในพื้นที่นั้น ๆ

Douglas Steven Massey (2495, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) เป็นนักสังคมวิทยาชาวอเมริกันได้อธิบายว่า การย้ายถิ่นของแรงงานมีความเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมทั้งในส่วนของตัวแรงงานและในส่วนของนายจ้าง การมีเครือข่ายทางสังคมนี้ช่วยส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคง สามารถเดินทางเคลื่อนย้ายได้สะดวกยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Massey (2536, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) ยังกล่าวถึงการมีเครือข่ายทางสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการประเมินความเสี่ยงของผู้ย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้ โอกาสในการเข้าถึงตลาดแรงงาน หรือการได้รับความช่วยเหลือในพื้นที่ปลายทาง

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีเครือข่ายทางสังคมทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนสำคัญ ทั้งในด้านการลดอุปสรรค อำนวยความสะดวก และช่วยให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวได้ในพื้นที่ปลายทาง เมื่อการย้ายถิ่นเกิดขึ้นซ้ำ ๆ เครือข่ายเหล่านี้จึงมีแนวโน้มขยายตัวและเข้มแข็งยิ่งขึ้น ส่งผลให้กระบวนการย้ายถิ่นดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน กล่าวได้ว่าเครือข่ายทางสังคมไม่เพียงเป็นผลลัพธ์ของการย้ายถิ่น แต่ยังกลายเป็นปัจจัยที่กระตุ้นการย้ายถิ่นเพิ่มเติมด้วย ทั้งนี้ พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2552, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) ได้ขยายความว่าเครือข่ายการย้ายถิ่น (Migration Network) เป็นทุนทางสังคมรูปแบบที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของรัฐ เป็นสิ่งที่มีมูลค่าทางสังคม (Social Assets) ปรากฏในรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมและสัญลักษณ์ (Socialbolic Ties) ที่ทำหน้าที่ผูกบุคคลกับกลุ่มทางสังคมไว้ด้วยกัน เครือข่ายทางสังคมจึงทำหน้าที่เชื่อมโยงบุคคล (Human Connection) และเชื่อมโยงพื้นที่ (Space Connection) จากพื้นที่ถิ่นต้นทางไปสู่ถิ่นปลายทาง ในทางตรงกันข้ามเครือข่ายทางสังคมก็ได้เชื่อมชุมชนในถิ่นปลายทางให้เข้ากับพื้นที่ถิ่นต้นทางกลายเป็นการเชื่อมโยงพื้นที่ทางสังคมข้ามพรมแดน (Transnational Social Space)

แนวคิดนี้มุ่งเน้นไปที่บทบาทของเครือข่ายทางสังคมในการเอื้ออำนวยให้การย้ายถิ่นดำเนินต่อไปและขยายตัว แม้ว่าปัจจัยเศรษฐกิจหรือการเมืองที่ผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นในระยะแรกจะเปลี่ยนแปลงไปแล้วก็ตาม โดยเครือข่ายเหล่านี้ช่วยลดต้นทุนทางเศรษฐกิจและความเสี่ยงของการย้ายถิ่น ทำให้การอพยพกลายเป็นกระบวนการที่ขยายตัวไปในลักษณะของ "วัฏจักรการย้ายถิ่น" (Cumulative Causation) ซึ่งทำให้การย้ายถิ่นดำเนินต่อไปแม้แรงกดดันทางเศรษฐกิจจะลดลง

สรุปได้ว่า การย้ายถิ่น (Migration) คือ การเคลื่อนย้ายของบุคคลหรือกลุ่มคนจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งอาจเป็นภายในประเทศหรือข้ามประเทศ โดยมีปัจจัยกระตุ้นหลายด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และโดยเฉพาะ เครือข่ายทางสังคม (Social Networks) ที่มีบทบาทสำคัญมาก บทบาทของเครือข่ายทางสังคมถือเป็นระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ครอบครัว ญาติ เพื่อน หรือสมาชิกในชุมชนเดียวกัน ช่วยให้ผู้ย้ายถิ่นเข้าถึงข้อมูล ที่พัก แหล่งงาน และการสนับสนุนด้านจิตใจ ลดต้นทุนและความเสี่ยงจากการย้ายถิ่น เพิ่มโอกาสความสำเร็จในการปรับตัว กระตุ้นให้คนในเครือข่ายเดียวกันตัดสินใจย้ายตาม นำไปสู่การขยายตัวของชุมชนผู้อพยพ

การย้ายถิ่นสามารถขยายตัวเป็น "วัฏจักรการย้ายถิ่น" (Cumulative Causation) ดังที่ Douglas Massey (2495, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) เน้นว่า เครือข่ายทางสังคมมีบทบาททั้งกับแรงงานและนายจ้าง ช่วยให้แรงงานมั่นคงและเดินทางสะดวกขึ้น พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2552, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) ขยายแนวคิดว่า เครือข่ายการย้ายถิ่น คือ ทุนทางสังคมที่เชื่อมโยงบุคคลกับพื้นที่ทั้งต้นทางและปลายทาง และก่อให้เกิดพื้นที่ทางสังคมข้ามพรมแดน (Transnational Social Space) แม้ปัจจัยผลักดันเดิมจะหมดไป แต่เครือข่ายที่เข้มแข็งจะทำให้การอพยพยังดำเนินต่อ เครือข่ายทางสังคมจึงเป็นทั้งเหตุและผลของการย้ายถิ่น

2.3.1 **องค์ประกอบของเครือข่ายการย้ายถิ่น**

เครือข่ายการย้ายถิ่น (Migration Networks) เป็นกลไกทางสังคมที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เชื่อมโยงกันผ่านความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น ครอบครัว ญาติ พี่น้อง เพื่อน หรือคนในชุมชนเดียวกัน ซึ่งบุคคลในเครือข่ายอาจอาศัยอยู่ทั้งในพื้นที่ต้นทาง (ประเทศบ้านเกิด) และปลายทาง (ประเทศเป้าหมาย) ความสัมพันธ์เหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นในด้านข้อมูล ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ หรือการสนับสนุนด้านจิตใจ โดยองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายการย้ายถิ่นสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

2.3.1.1 **เครือข่ายทางสังคม** (Social Networks)

เครือข่ายครอบครัวและเครือข่ายเพื่อน (Family and Friends Networks) ผู้อพยพที่เดินทางมาก่อนสามารถช่วยเหลือญาติพี่น้องและเพื่อน ๆ ในการย้ายถิ่นโดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน ที่พักอาศัย และสภาพความเป็นอยู่ในประเทศปลายทาง

เครือข่ายทางศาสนาและวัฒนธรรม (Religious and Cultural Networks) วัด มัสยิด และโบสถ์มักเป็นศูนย์กลางในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ย้ายเข้ามาใหม่

เครือข่ายองค์กรและสมาคมแรงงาน (Labor and Community Organizations) เช่น สมาคมแรงงานข้ามชาติที่ช่วยสนับสนุนสิทธิของผู้อพยพ

2.3.2 การลดต้นทุนและความเสี่ยงของการย้ายถิ่น (Cost and Risk Reduction)

กระบวนการย้ายถิ่นถือเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับต้นทุนสูง ทั้งในแง่ของเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา ผู้ตัดสินใจย้ายถิ่นต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นความไม่แน่นอนในเรื่องของความไม่มั่นคงด้านรายได้ โอกาสในการมีงานทำ ความปลอดภัยของที่พักอาศัย ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ รวมถึงความเสี่ยงด้านกฎหมายหากไม่มีสถานะที่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศปลายทาง ในบริบทนี้ เครือข่ายการย้ายถิ่น (Migration Networks) ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการลดภาระต้นทุนและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น โดยสามารถจำแนกบทบาทของเครือข่ายเหล่านี้ออกเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

การให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสทางเศรษฐกิจ (Economic Information Sharing): เครือข่ายช่วยให้ผู้อพยพสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน เช่น อัตราค่าจ้างและตำแหน่งงานที่เปิดรับ

การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน (Financial Assistance): ผู้อพยพที่ประสบความสำเร็จสามารถส่งเงินกลับบ้านเพื่อช่วยเหลือญาติพี่น้องให้สามารถย้ายถิ่นได้

การให้ที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Housing and Settlement Assistance): ผู้อพยพที่มาก่อนสามารถช่วยหาที่พักให้กับผู้อพยพใหม่ ทำให้การตั้งถิ่นฐานง่ายขึ้น

แนวคิดเครือข่ายการย้ายถิ่นของ Massey เป็นทฤษฎีที่ช่วยอธิบายการย้ายถิ่นสามารถดำเนินต่อไปได้ แม้ปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจหรือการเมืองจะเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเครือข่ายทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการลดต้นทุนและความเสี่ยงของการเคลื่อนย้าย จึงเอื้อให้เกิดกระบวนการหมุนเวียนของการย้ายถิ่น (migration cycle) ซึ่งนำไปสู่การขยายตัวของปรากฏการณ์นี้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเครือข่ายการย้ายถิ่น (Migration Network Theory) เป็นกรอบทฤษฎีสำคัญที่ใช้อธิบายกระบวนการย้ายถิ่นของบุคคลหรือกลุ่มคน โดยเฉพาะในระดับข้ามชาติ ทฤษฎีนี้เน้นบทบาทของความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ที่ย้ายถิ่นไปแล้วกับบุคคลที่ยังอยู่ในภูมิลำเนาเดิม ความสัมพันธ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเครือข่ายทางสังคมที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดข้อมูล ให้การสนับสนุน ลดต้นทุนและความเสี่ยงของการย้ายถิ่นในหลากหลายมิติ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา

โดยในมิติของทุนทางสังคม (Social Capital) เครือข่ายการย้ายถิ่นสามารถถูกมองว่าเป็นแหล่งทุนที่มิใช่ตัวเงิน แต่มีมูลค่าในแง่ของ “การเข้าถึงโอกาส” ผ่านความไว้วางใจ

ความร่วมมือ และความเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกในเครือข่าย ผู้ที่มีทุนทางสังคมสูงหรือมีเครือข่ายที่แน่นแฟ้น มักมีโอกาสย้ายถิ่นได้ง่ายขึ้น เข้าถึงแหล่งงานหรือทรัพยากรในพื้นที่ใหม่ได้รวดเร็วและสามารถปรับตัวได้ดีกว่าผู้ที่ขาดเครือข่าย

นอกจากนี้ การมีเครือข่ายการย้ายถิ่นยังช่วยทำให้กระบวนการย้ายถิ่นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและขยายตัวในลักษณะ “การย้ายถิ่นแบบลูกโซ่” (Chain Migration) ซึ่งมีผลต่อโครงสร้างประชากรในระดับครัวเรือนและชุมชนทั้งในพื้นที่ต้นทางและปลายทาง โดยเฉพาะในบริบทของแรงงานข้ามชาติ การศึกษาทุนทางสังคมในเครือข่ายเหล่านี้จึงมีความสำคัญในการทำความเข้าใจแรงจูงใจ พฤติกรรม และพลวัตของการย้ายถิ่นอย่างรอบด้าน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีเครือข่ายการย้ายถิ่น (Migration Network Theory) อธิบายว่าการย้ายถิ่นเกิดขึ้นต่อเนื่องแม้สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจหรือการเมืองเปลี่ยน เมื่อเชื่อมโยงกับทุนทางสังคมจะช่วยอธิบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นว่า มิใช่เพียงการตัดสินใจเชิงปัจเจกหรือเกิดจากแรงผลัก-แรงดึงเพียงอย่างเดียว เครือข่ายลดความเสี่ยงทำให้เกิดวัฏจักรการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นจึงเป็นกระบวนการทางสังคม ไม่ใช่เพียงการตัดสินใจเชิงปัจเจก แต่เป็นกระบวนการทางสังคมที่อาศัยทุนทางสังคมในการเอื้อให้การย้ายถิ่นเกิดขึ้น มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนในระยะยาว เครือข่ายการย้ายถิ่นถือเป็นทุนทางสังคมที่ช่วยเข้าถึงโอกาส ผู้ที่มีเครือข่ายอย่างแน่นแฟ้นจึงมักจะย้ายถิ่นได้ง่ายกว่า สามารถเข้าถึงทรัพยากรและปรับตัวได้ดีกว่า นำไปสู่การย้ายถิ่นแบบลูกโซ่ที่ส่งผลต่อโครงสร้างประชากรในระยะยาวแนวคิดเครือข่ายการย้ายถิ่นแสดงให้เห็นว่า การย้ายถิ่นเป็นผลของกระบวนการทางสังคมที่อาศัยทุนทางสังคม ช่วยให้การย้ายถิ่นมีประสิทธิภาพและเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

2.4 **ผลกระทบจากการแพร่ระบาดเชื้อไวรัส** Covid 2019

โรคอุบัติใหม่นี้เป็นโรคที่มีต้นกำเนิดมาจากเมืองอู่ฮั่นในประเทศจีน มีการแพร่ระบาดของเชื้อโรคลุกลามไปทั่วโลก โดยกรมอนามัยโลกได้ตั้งชื่อโรคนี้ว่า Covid 2019 (COVID-19, Corona Virus Disease) ซึ่งเป็นโรคที่ส่งผลต่อระบบทางเดินหายใจ ที่สามารถติดต่อได้จากคนสู่คนในระยะเวลาที่รวดเร็ว การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 เป็นโรคที่ถือกำเนิดขึ้นใหม่ของมวลมนุษย์ ในช่วงแรกไม่มียาหรือวิธีการรักษาที่ตายตัวส่งผลให้ประชากรโลกเจ็บป่วย และล้มตายกันเป็นจำนวนมาก จนทำให้ภาครัฐของแต่ละประเทศต้องออกมาตรการเพื่อรับมือกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสในครั้งนี้

การแพร่ระบาดเชื้อไวรัส Covid 2019 ถือเป็นวิกฤตการณ์ที่สร้างผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงให้แก่ประเทศไทย และทุกประเทศทั่วโลกอย่างเป็นวงกว้าง หลายสิ่งในประเทศทั่วโลกล้วนได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง เสมือนกับทุกอย่างบนโลกได้หยุดชะงักลง ผู้คนหลีกเลี่ยงการพบปะ พูดคุย หรือทำงาน ที่มีคนหมู่มาก หลายประเทศประกาศเป็นพื้นที่ล็อกดาวน์เพื่อลดการกระจายตัวของเชื้อไวรัส ส่งผลให้เศรษฐกิจทั่วโลกต้องหดตัวลง ภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมการส่งออก และการท่องเที่ยว ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงภาคธุรกิจในหลายแห่งต้องปิดตัวลง อุตสาหกรรมหลายที่ต้องปรับวิธีการผลิตหรือค้าขายเผื่อให้ตัวเองอยู่รอด ในหลายประเทศภาคการท่องเที่ยวเป็นรายได้หลักกับต้องหยุดชะงักตัวลง ทำให้ GDP ของประเทศหล่นลงอย่างเห็นได้ชัด ภาวะเศรษฐกิจถดถอยจากหลายประเทศส่งผลให้เกิดผลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

Massey (2495, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันได้อธิบายว่า การย้ายถิ่นของแรงงานมีความเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมทั้งในส่วนของตัวแรงงาน และในส่วนของนายจ้าง ซึ่งการมีเครือข่ายทางสังคมนี้ อาจทำให้แรงงานมีความมั่นคง สามารถเดินทาง หรือเคลื่อนย้ายได้สะดวกมากขึ้น Massey (2536, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) นอกจากนี้การมีเครือข่ายทางสังคมยังส่งผลต่อการตัดสินใจและการประเมินความเสี่ยงต่าง ๆ เช่น รายได้จากการทำงาน การเข้าถึงตลาดแรงงานที่รวดเร็ว และการได้รับความช่วยเหลือ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเครือข่ายทางสังคมทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนที่สำคัญ ทั้งในแง่ของการลดอุปสรรค ช่วยอำนวยความสะดวกในการปรับตัว และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ย้ายถิ่นในพื้นที่ปลายทาง เมื่อจำนวนผู้อพยพเพิ่มขึ้น เครือข่ายเหล่านี้ก็ขยายตัวและเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น จนกลายเป็นกลไกที่ทั้งเอื้อให้เกิดการย้ายถิ่นและเป็นผลลัพธ์จากการย้ายถิ่นในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2552,อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) ได้ขยายความว่าเครือข่ายการย้ายถิ่น (Migration Network) เป็นทุนทางสังคมรูปแบบที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของรัฐ เป็นสิ่งที่มีมูลค่าทางสังคม (Social Assets) ปรากฏในรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมและสัญลักษณ์ (Socialbolic Ties) ที่ทำหน้าที่ผูกบุคคลกับกลุ่มทางสังคมไว้ด้วยกัน เครือข่ายทางสังคมจึงทำหน้าที่เชื่อมโยงบุคคล (Human Connection) และเชื่อมโยงพื้นที่ (Space Connection) จากพื้นที่ถิ่นต้นทางไปสู่ถิ่นปลายทาง ในทางตรงกันข้ามเครือข่ายทางสังคมก็ได้เชื่อมชุมชนในถิ่นปลายทางให้เข้ากับพื้นที่ถิ่นต้นทาง กลายเป็นการเชื่อมโยงพื้นที่ทางสังคมข้ามพรมแดน (Transnational Social Space)

2.4.1 ผลกระทบด้านสังคม

ข้อมูลจากคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (2560, อ้างถึงใน ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์, 2563) ได้กล่าวถึง การแพร่ระบาดเชื้อไวรัส Covid 2019 เป็นปรากฏการณ์ที่ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ วิถีชีวิตของคนในสังคมได้เริ่มมีการปรับตัวให้สอดรับกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสมากขึ้น การเข้ามาของโลกาภิวัตน์ได้ทำให้โลกผูกติดกัน การติดต่อค้าขาย การเดินทาง การสื่อสารบนโลกออนไลน์สามารถทำได้โดยง่าย การแพร่กระจายของข่าวสารเป็นไปได้อย่างรวดเร็วเสมือนการแพร่กระจายของไวรัส แต่หากเป็นเพียงไวรัสผลกระทบทางตรงจะมาจากการสัมผัสและการติดเชื้อ แต่หากเป็นผู้คนผลกระทบทางใจจะมาจากการสื่อสารในโลกออนไลน์ที่ทำให้การรับรู้ข่าวสาร การตั้งสติ และการตื่นตระหนก จนเกิดเป็นกระแสไปทั่วโลก การมีพลวัตเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว Covid 2019 เป็นความท้าทายต่อการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)

การแพร่ระบาดเชื้อไวรัส Covid 2019 ได้ส่งผลให้โครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ วิถีชีวิตของประชาชนต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ โดยเน้นมาตรการป้องกัน เช่น การสวมหน้ากากอนามัย การใช้เจลล้างมือ การหลีกเลี่ยงการสัมผัสสิ่งของร่วมกัน และการเว้นระยะห่างทางกายภาพ เพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ สถานการณ์ดังกล่าวทำให้รัฐต้องออกมาตรการควบคุมที่เข้มงวด อาทิ การเว้นระยะห่างทางสังคมและการล็อกดาวน์ประเทศ ส่งผลให้ธุรกิจภาคการค้า การบริการได้ปิดตัวลงอย่างชั่วคราว เนื่องจากหลายธุรกิจมีรายได้ที่ลดลง แต่ในขนาดเดียวกันยังต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น ค่าจ้างลูกจ้าง ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าต้นทุนและวัตถุดิบเท่าเดิมนำมาสู่การถดถอยทางด้านเศรษฐกิจ

ในขนาดเดียวกันกลุ่มคนที่น่าเป็นห่วงและควรดูแลมากที่สุด คือ กลุ่มคนเปราะบางที่มักจะเป็นแรงงานที่อยู่นอกระบบ เป็นพนักงานบริษัทที่หาเช้ากินค่ำ ลูกจ้าง หรือหาบเร่แผงลอย ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ยิ่งกลุ่มคนที่ความเปราะบางส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มักทำงานในภาคบริการเงินออมไม่มีมาก เมื่อธุรกิจต้องปิดตัวลงก็ส่งผลกระทบโดยตรงกับกลุ่มคนเหล่านี้ (พรรณปพร ลีวิโรจน์, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าประชาชนจำนวนมากจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดรับกับวิถีชีวิตใหม่ มาตรการเยียวยาและการสนับสนุนจากภาครัฐในช่วงเวลาดังกล่าวได้ส่งผลให้การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นสิ่งจำเป็น เช่น การลงทะเบียนออนไลน์เพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ในโครงการต่าง ๆ อาทิ “เราชนะ” “คนละครึ่ง” และการลงทะเบียนฉีดวัคซีน (สุพัตรา รุ่งรัตน์ และคณะ, 2563: 9-10) อย่างไรก็ตาม กลุ่มประชาชนบางส่วน โดยเฉพาะผู้ที่ขาด

แคลนทรัพยากรหรือทักษะด้านเทคโนโลยี กลับไม่สามารถเข้าถึงสิทธิดังกล่าวได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำทางสังคมระหว่างกลุ่มคนจนและคนรวยยิ่งทวีความชัดเจนมากขึ้น ปัญหาดังกล่าวจึงควรได้รับความสนใจจากรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรเปราะบางและชายขอบที่มักถูกละเลยในกระบวนการจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการสาธารณะ

จากงานของ ลือชัย ศรีเงินยวง และชุติมา พัฒนพงศ์ (2565) ซึ่งได้ศึกษากลุ่มคนเปราะบางกับความเหลื่อมล้ำในสถานการณ์โค Covid 2019 พบว่า กลุ่มคนเปราะบางในเมืองที่แออัดมีอุปสรรคในการติดต่อและเข้าถึงสวัสดิการของภาครัฐซึ่งสามารถเป็นไปได้ยาก ตั้งแต่การตรวจหาเชื้อไวรัส การหาสถานที่แยกกักตัวไปจนถึงผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง ท่ามกลางข้อมูลข่าวสารที่สับสน ผู้คนต่างหวาดกลัวจนตรีตรากันเองในสังคม บ้างก็ต้องแยกจากกับครอบครัว ตกงาน และขาดรายได้

ในไตรมาสที่ 2/2564 หนี้สินของครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 4.6 เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน "ครัวเรือนที่มีความเปราะบางอยู่ก่อนหน้าจะมีความเปราะบางมากยิ่งขึ้นทั้งด้านรายได้และการออม ส่งผลให้มีความเสี่ยงต่อการผิดนัดชำระหนี้เพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันการเงินชะลอการปล่อยสินเชื่อ ซึ่งอาจทำให้ครัวเรือนที่ขาดสภาพคล่องหันไปก่อหนี้นอกระบบ" เป็นข้อความที่ระบุไว้ในรายงานฉบับดังกล่าว ลำพังตัวเลขและสถานการณ์จากรายงานระดับมหภาค อาจไม่ทำให้เห็นถึงภาพชีวิตของผู้คนและครอบครัวได้ชัดเจนเท่ากับคำบอกเล่าจากคนที่อยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ชุมชน

"พอนายจ้างบอกว่าได้รับผลกระทบจากโควิด เราก็ต้องยอมจำนน ไม่รู้จะจัดการปัญหาอย่างไร ถ้าเป็นสมัยก่อน เราไม่มีทีวี ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกแต่เวลาลำบากเราอยู่ได้ พ่อออกไปทำงาน ยังมีแม่อยู่บ้าน ดูแลบ้านดูแลลูก ๆ ไม่มีรายได้ก็ปลูกผักกินเอง แต่ชุมชนแออัดไม่มีที่ทาง เดี๋ยวนี้ผู้หญิงอยู่บ้านไม่ได้ต้องออกไปทำงาน ช่วยกันหาเงิน คนทำอาชีพค้าขายก็มีปัญหา จะขายของก็ไม่มีที่โดนไล่ กทม.ประกาศว่าไม่ให้ขายบนทางเท้า คนในสลัมโดนผลกระทบเยอะมากรายได้ไม่พอ แต่ค่าครองชีพสูงขึ้น"

จากการแพร่ระบาดของไวรัส Covid 2019 ที่เกิดขึ้น ได้สร้างความเครียดและความกดดันอย่างมากให้กับผู้คนในชุมชน โดยเฉพาะในระดับครอบครัว หลายครอบครัวที่ยังมีงานประจำต้องเผชิญกับรายได้ที่ลดลง ทำให้สมาชิกในบ้าน โดยเฉพาะพ่อแม่ ต้องพยายามทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีรายรับเพิ่มขึ้น ผลที่ตามมาคือ เวลาที่เคยใช้ร่วมกันในครอบครัวลดลงอย่างเห็นได้ชัด

ในขณะที่เวลาสำหรับครอบครัวลดน้อยลง ความเครียดจากปัญหาค่าใช้จ่ายและหนี้สินที่สะสมก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น สิ่งเหล่านี้กลายเป็นชนวนให้เกิดความขัดแย้งภายในบ้าน นำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้ง และในบางกรณีก็รุนแรงถึงขั้นลงไม้ลงมือ ผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์นี้ก็คือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในบ้านเดียวกัน เมื่อพ่อแม่ทะเลาะกันอย่างต่อเนื่อง เด็กจึงเลือกที่จะหลีกหนีจากความตึงเครียดในโลกความจริง โดยหันไปพึ่งพาโลกเสมือน เช่น การเล่นเกมออนไลน์ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในครอบครัว ซึ่งกลายเป็นต้นเหตุของปัญหาใหม่ นั่นคือ ภาวะติดเกม ที่ต้องได้รับการดูแลและแก้ไขอย่างจริงจัง

"เครียดสะสมกันจนเป็นโรคซึมเศร้า เมื่อก่อนเราไม่รู้จักคำว่าโรคซึมเศร้าได้ยินเขาพูดกัน เราไม่รู้เลยมันเป็นยังไง แต่วันนี้เข้าใจแล้ว คือปัญหามันเยอะจัดจนแก้ไม่ได้ มันทำให้เราคิดที่จะทำอะไรที่เหมือนหลุดโลกไปเลย อันนี้ก็เจอกับคนในชุมชนเยอะมาก คนในชุมชนที่ผูกคอตายไปเลยก็มี"

จากคำกล่าวของผู้เล่าเหตุการณ์ได้ชี้เห็นถึงปัญหาของกลุ่มคนเปราะบางในเมืองที่มีความแออัด เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 เข้ามาก็ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อชุมชน ทั้งการเข้าไม่ถึงสวัสดิการของภาครัฐ ภาวะการตกงาน ขาดรายได้ และมีภาวะหนี้สินเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะภายหลังจากการประกาศเว้นระยะห่างทางสังคมและการล็อคดาวน์ประเทศ ทำให้กลุ่มคนเหล่านี้มีสภาวะที่เคร่งเครียดกว่าเดิม เช่นเดียวกับในงานศึกษาของ ไมตรี ธนาวัฒนะ และคณะ (2565) ที่ศึกษาเกี่ยวผลกระทบจากวิกฤติโรค Covid 2019 ต่อความเครียดและการจัดการความเครียดของประชาชนกลุ่มวัยทำงาน อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยความเครียดด้านสังคมกับการจัดการความเครียดผลกระทบจากวิกฤติโรค Covid 2019 ของประชาชนกลุ่มวัยทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกลุ่มวัยทำงานส่วนใหญ่เป็นลักษณะของสังคมการทำงาน ซึ่งทั่วไปจะมีการติดต่อกันทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น สภาพแวดล้อม ครอบครัว ชุมชน และที่ทำงาน แต่ด้วยสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค Covid 2019 ทำให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย และมาตรการทางสังคมของภาครัฐในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

Covid 2019 ได้เข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตประจำวันของประชาชนมากยิ่งขึ้น มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคมและการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ส่งผลต่อสุขภาวะจิต โดยเฉพาะในกลุ่มวัยทำงานที่อาจเผชิญภาวะความเครียดเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับงานของวิเชียร มันแหล และคณะ (2564) ซึ่งสำรวจผลกระทบและการปรับตัวของประชาชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ประชาชนได้รับผลกระทบด้านสุขภาพจิตจากสถานการณ์ Covid 2019

ในระดับสูง โดยร้อยละ 84.25 ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่ามีความเครียดและความวิตกกังวลเพิ่มขึ้น ด้านผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม พบว่าร้อยละ 50.50 ของครัวเรือนมีการพบปะกับเพื่อนบ้านหรือคนในชุมชนลดลง อยู่ในระดับ “บางครั้ง” เช่นเดียวกับการทำกิจกรรมร่วมกันภายในครัวเรือน (ร้อยละ 46.50) และการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน เช่น งานบุญประเพณี (ร้อยละ 46.25) ซึ่งสะท้อนถึงการลดลงของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในระดับครัวเรือนและชุมชนในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาด

จากงานศึกษาดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มคนวัยแรงงานเกิดสภาวะความเครียด ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 และมาตรการดูแลและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ ในช่วงการแพร่ระบาดและภายหลังแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 เป็นเครื่องตอกย้ำให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่เกิดขึ้นในประเทศอย่างชัดเจน ไม่ใช่เพียงแต่ในเรื่องของการมีงานทำ หรือการขาดแคลนอุปกรณ์ทางการแพทย์เพียงเท่านั้น ในสังคมไทยพบความเหลื่อมล้ำมากมายที่เกิดขึ้นในสังคมระหว่างคนจนกับคนรวย เช่น โอกาสทางการศึกษา การบริการสาธารณะ กระบวนการยุติธรรม

2.4.2 **ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ**

ในแง่ของผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า ตั้งแต่การแพร่ระบาดของ Covid 2019 เศรษฐกิจของประเทศในช่วงแรกหดตัวลงอย่างเห็นได้ชัดโดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติ (2563) พบว่าจีดีพีในปี 2562 ลดต่ำลงถึงร้อยละ 2.6 ซึ่งลดลงจากปี 2561 ถึงร้อยละ 1.5 ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 ตลาดแรงงานเริ่มเข้าขั้นวิกฤตในช่วงเมษายน 2563 จากการที่นักท่องเที่ยวชาวจีนและผู้ติดเชื้อชาวไทยรายแรกอยู่ในประเทศไทย ทำให้ภาครัฐออกมาตรการล็อคดาวน์ประเทศส่งผลให้ผู้มีงานทำลดลงอย่างต่อเนื่องเกือบตลอดทั้งปี ก่อนที่จะเริ่มฟื้นตัวได้ในช่วงปลายปี 2563 แต่ก็เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จุดต่ำสุดเกิดขึ้นในเดือนเมษายน 2564 ที่มีผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมต่ำ แม้ว่าจะมีมาตรการการกระตุ้นเศรษฐกิจและการเยียวยาจากหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ในการช่วยพยุงให้การจ้างงานและเศรษฐกิจสามารถประคับประคองตัวเองได้

ในช่วงมาตรการล็อกดาวน์จากการระบาดของ Covid 2019 จำนวนผู้ประกันตนที่ยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงในการจ้างงาน ทั้งนี้ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยของผู้มีงานทำในช่วงปี 2561–2564 จะพบว่าชั่วโมงการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญในช่วงวิกฤตการระบาด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับการเพิ่มขึ้นของอัตราการว่างงานก่อนเกิดเชื้อ

ไวรัส Covid 2019 แสดงให้เห็นว่า แม้แรงงานจะมีงานทำแต่ไม่ได้มีการทำงานอย่างเต็มที่ ย่อมส่งผลต่อปริมาณผลผลิตและรายได้ของแรงงานที่อาจจะลดลงตามชั่วโมงการทำงานที่ลดลง ซึ่งส่งผลกระทบไปถึงกำลังซื้อในครัวเรือนอีกด้วย (กองเศรษฐกิจการแรงงาน. 2564: 12)

โดยงานของ กิริยา กุลกลการ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของ Covid 2019 ต่อการส่งเสริมการมีงานทำ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว โดยเฉพาะในด้านการหางานที่ยากขึ้น ความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ และการเสี่ยงต่อการตกงาน มีเพียงกลุ่มน้อยที่ไม่ประสบผลกระทบหรือสามารถหางานได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้ส่วนใหญ่ไม่สามารถประเมินได้อย่างชัดเจนว่า โอกาสในการตกงานหรือการเข้าถึงงานลดลงมากเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนเกิดการระบาดของ Covid 2019

ในด้านผู้ประกอบการ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ Covid 2019 ส่งผลต่อกำไรลดลง และรูปแบบการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในแง่ของต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นและอัตราการขาดทุนที่สูงขึ้น มีเพียงผู้ประกอบการส่วนน้อยที่ไม่ได้รับผลกระทบหรือสามารถทำกำไรเพิ่มขึ้นได้ในช่วงเวลาดังกล่าว นอกจากนี้ การแพร่ระบาดยังส่งผลกระทบต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โดยเกือบครึ่งหนึ่งมีการลดจำนวนแรงงานลง ขณะที่บางแห่งมีการเปลี่ยนตัวลูกจ้างแต่จำนวนรวมยังคงเท่าเดิม สำหรับผู้ประกอบการที่มีการปรับเปลี่ยนด้านแรงงาน ประมาณหนึ่งในสามประสบปัญหาในการหาคนงานมากขึ้น ขณะที่อีกเกือบครึ่งไม่พบความแตกต่างเมื่อเทียบกับช่วงก่อนการแพร่ระบาด เช่นเดียวกับงานศึกษาของ กฤชวัฒน์ จิตวโรภาสกูล, เอื้อมพร ศิริรัตน์, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และสโรชินี ศิริวัฒนา (2565) ที่พบว่าผู้ประกอบการร้านอาหารในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้รับผลกระทบอย่างชัดเจนจากจำนวนลูกค้าที่ลดลง รายได้ลดถอย และความเชื่อมั่นของลูกค้าในการบริโภคอาหารนอกบ้านลดน้อยลงอย่างมีนัยสำคัญ

ผู้ประกอบการในหลายภาคส่วนยังคงมีความกังวลต่อความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจภายในประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถสังเกตได้จากค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น แม้รายได้ในครัวเรือนจะลดลงภายหลังวิกฤตการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 แต่ค่าใช้จ่ายกลับเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในด้านสุขภาพ เช่น การจัดซื้อหน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ล้างมือ และค่าใช้จ่ายในการทำประกัน Covid 2019 ภาวะว่างงานที่เกิดขึ้นควบคู่กับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ประชาชนต้องนำเงินออมมาใช้จ่ายเพื่อการยังชีพ ส่งผลให้ความสามารถในการออมลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (สุพัตรา รุ่งรัตน์ และคนอื่น ๆ. 2563: 9-10)

สถานการณ์ Covid 2019 ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบทางสาธารณสุขเท่านั้น แต่ยังได้สร้างแรงสั่นสะเทือนอย่างลึกซึ้งต่อระบบเศรษฐกิจทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อแรงงาน ครัวเรือน และผู้ประกอบการ รายได้ที่ลดลงควบคู่ไปกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นกลายเป็นภาระซ้อนทับในชีวิตประจำวันของประชาชนจำนวนมาก ขณะที่แรงงานจำนวนมากแม้จะยังมีงานทำแต่ก็ต้องเผชิญกับการลดชั่วโมงการทำงาน หรือความไม่แน่นอนในการจ้างงาน ส่งผลให้กำลังซื้อในครัวเรือนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ผู้ประกอบการเองก็ไม่ต่างกัน ในหลายธุรกิจโดยเฉพาะภาคบริการ เช่น ร้านอาหาร ต้องปรับตัวท่ามกลางยอดขายที่ลดลงและต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น ความไม่แน่นอนและความเปราะบางทางเศรษฐกิจได้กลายเป็นสภาวะปกติใหม่ที่ผู้คนต้องเผชิญ ส่งผลให้การวางแผนการเงินในครัวเรือน การออม และการลงทุนเพื่ออนาคตถูกลดทอนลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและความปลอดภัยกลายเป็นสิ่งจำเป็น การแพร่ระบาดของ Covid 2019 จึงไม่เพียงเป็นวิกฤตด้านสุขภาพ แต่ยังเผยให้เห็นถึงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปราะบาง ซึ่งกระทบต่อคุณภาพชีวิตในระดับลึกและกว้างอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในประวัติศาสตร์ร่วมสมัยของไทย

2.4.3 **ผลกระทบเชื้อไวรัส** Covid 2019 **ด้านการเมือง**

จากการศึกษารายละเอียดของสถานการณ์และมาตรการต่าง ๆ ของภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยใช้มาตราการเข้มงวดอย่างมากในการปิดเมืองทั่วประเทศ ทำให้การควบคุมการระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 ในระลอกแรกประสบความสำเร็จ แต่นำมาซึ่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยที่มีความรุนแรงที่สุดในรอบ 22 ปี ในด้านการรับมือสถานการณ์โรคอุบัติใหม่นี้รัฐบาลไทยมีแนวโน้มจัดการได้ดี ในขณะที่ต้นปี 2564 การควบคุมมาตราการมีความผ่อนคลายลงค่อนข้างมากจากในละรอกแรกส่งผลให้เกิดการระบาดเพิ่มขึ้นอย่างรุนแรง เนื่องจากมาตราการล็อกดาวน์เริ่มต้นช้า นโยบายการตรวจโรคน้อยกว่าที่ควรจะเป็น อีกทั้งวัคซีนที่มีตัวเลือกจำกัดและมีความไม่แน่นอนสูง การกระจายวัคซีนให้แก่ประชาชนจึงทำได้ช้า ทำให้สัดส่วนของประชากรที่มีภูมิคุ้มกันมีจำนวนน้อยมากและวัคซีนที่ใช้มีประสิทธิผลในการป้องกันเชื้อต่ำ การคลายมาตราการล็อกดาวน์จึงไม่สามารถทำได้เต็มที่แม้มีจำนวนผู้ติดเชื้อลดลง (วลัยพร รัตนเศรษฐ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, 2564) สถานการ์ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่เชื่อมโยงกับผลกระทบในมิติอื่น ๆ เช่น มิติเศรษฐกิจจากปัญหาการว่างงาน เป็นต้น เมื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมถึงผลกระทบจากเชื้อไวรัส Covid 2019 ที่มีปัจจัยมาจากด้านการเมือง พบว่ามีดังนี้

2.4.3.1 **ระบบสาธารณสุขไทย**

ระบบสาธารณสุข คือ กระบวนการสร้างความแข็งแกร่งและความพร้อมของกระทรวงสาธารณสุขในการรับมือโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อและภัยพิบัติ เป็นส่วนหนึ่งของภาครัฐที่มี

บทบาทอย่างมากในการออกมาตรการหรือนโยบายใดมารองรับกับภัยพิบัติเชื้อไวรัส Covid 2019 รวมถึงปัญหาด้านสุขภาวะต่าง ๆ (ณัฐหทัย นิรัติศัย และณัฐชยา กำแพงแก้ว, 2564) การบริหารจัดการระบบระบบสาธารณสุขไทยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสะท้อนประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐต่อการรับมือจากเชื้อไวรัส Covid 2019 เพื่อแสดงถึงการสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่ประชาชน โดยลักษณะระบบสาธารณสุขไทยมีรูปแบบแบ่งเป็นหน่วยงานย่อยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น กรมควบคุมโรค กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ องค์การเภสัชกรรม เป็นต้น (ฐานข้อมูลหน่วยงานภาครัฐ GINFO, 2566) ซึ่งเป็นระบบราชการที่มีลักษณะแบบกรมาธิปไตย เป็นรูปแบบการดำเนินงานของรัฐโดยรวมศูนย์อำนาจการบริหารราชการไทย ข้อดีของระบบราชการที่มีลักษณะกรมาธิปไตย คือ ทำให้เกิดความรับผิดรับชอบที่หน่วยงานของรัฐต้องมีต่อประชาชนหรือต่อหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง แต่อย่างไรก็ตามลักษณะกรมาธิปไตยในเชิงสถานภาพทางกฎหมาย-สถาบันของส่วนราชการไทยมีสภาพความเป็นนิติบุคคลของกรมส่วนกลาง ส่งผลให้กรมจึงมีอำนาจต่อกระบวนการทางนโยบายสาธารณะและการบริหารราชการไทยในองค์ประกอบสำคัญภายใต้กระบวนการบริหารราชการไทย ทั้งในด้านแผนงาน งบประมาณ และกำลังพลภาครัฐที่ปรากฏออกมาในรูปของนโยบายรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน การสร้างกลไกในการประสานงานในเชิงนโยบายระหว่างกรมจึงเป็นเรื่องยากลำบาก เนื่องจากอาจก่อให้เกิดการอ้างสิทธิในอำนาจหน้าที่ของแต่ละกรม ทำให้เกิดปัญหาการทำงานแบบขาดการบูรณาการร่วมกัน (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2559) เมื่อเกิดการระบาดของ Covid 2019 ในระลอกใหม่ การทำงานของกระทรวงสาธารณสุขภายใต้กรมาธิปไตยจึงอาจรับมือได้ไม่มีประสิทธิภาพมากพอ เนื่องจากการบริหารจัดการ ความล่าช้าในการกำหนดมาตรการต่าง ๆ มีสาเหตุหนึ่งมาจากขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ชัชฎา กำลังแพทย์, 2563)

2.4.3.2 การบริหารจัดการของภาครัฐ

รัฐบาลเป็นสถาบันทางการเมืองซึ่งมีหน้าที่หลายอย่างโดยเฉพาะการใช้อำนาจในการปกครองประเทศ การจะพิจารณาว่ารัฐสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตของประชาชนได้ ROBERT I. ROTBERG (อ้างถึงใน ชัชฎา กำลังแพทย์, 2563) นักวิชาการด้านการบริหารปกครองและการต่างประเทศชาวอเมริกัน ได้เสนอแนวคิดหน้าที่เชิงบวกของรัฐซึ่งมี 4 ประการ ได้แก่

1) ความมั่นคง (security) ซึ่งเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญที่สุด ความมั่นคงในที่นี้คือการที่รัฐต้องรับรองหรือประกันว่าประชาชนจะสามารถมีชีวิตอยู่ได้โดยปราศจากความกลัวหรือภัยคุกคามที่สุ่มเสี่ยงต่อชีวิตของตน

2) เป็นสถาบันที่รักษาไว้ซึ่งระเบียบและกฎเกณฑ์ วินิจฉัยความขัดแย้ง ธำรงหลักนิติธรรม ประกันกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของประชาชน (law & order)

3) จัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองได้อย่างอิสระ เปิดเผยอย่างเต็มที่ (political participation)

4) จัดบริการสาธารณะทั้งในมิติทางสังคม โครงสร้างพื้นฐานและเศรษฐกิจ (socio-economic services & management)

หากพิจารณาเกณฑ์ ทั้ง 4 ประการ ทำให้พบว่าแนวคิดหน้าที่เชิงบวกของรัฐเน้นโครงสร้างในมิติความมั่นคง เมื่อนำมาวิเคราะห์กับสถานการณ์การจัดการเชื้อไวรัส Covid 2019 ที่ผ่านมาของภาครัฐภายในประเทศไทย พบว่ายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น ด้านความมั่นคงในส่วนของการบริหารจัดการฉีดวัคซีนป้องกันการแพร่ระบาดเชื้อไวรัส Covid 2019 จากข้อมูลการติดตามและประมวลผลการฉีดวัคซีนป้องกันเชื้อไวรัส Covid 2019 ในปี 2564 ทั่วโลกได้รับการฉีดวัคซีนแล้วประมาณ 2,264 ล้านโดส ซึ่งในประเทศไทยมีสถิติของการฉีดวัคซีนป้องกันเชื้อไวรัส Covid 2019 จำนวนการฉีดวัคซีนยอดรวม 5,667,058 โดส โดยฉีดเข็มแรก 4,143,444 โดส คิดเป็น 6.3% ของประชากร และฉีดเข็มที่สอง 1,523,614 โดส คิดเป็น 2.3% ของประชากร (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564) จากข้อมูลสถิติของผู้ที่ได้รับการฉีดวัคซีนมีสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งประเทศ ซึ่งจากการศึกษาของขนิษฐา ชื่นใจ และบุฏกา ปัณฑุรอัมพร (ม.ป.ป) ทำให้มีข้อเสนอแนะว่า อุปสรรคในการฉีดวัคซีนป้องกันการระบาดของ Covid 2019 มีหลายปัจจัย เช่น จำนวนวัคซีนไม่มีเพียงพอต่อความต้องการ ไม่สามารถเลือกประเภทวัคซีนที่ฉีดได้ การลงทะเบียนเพื่อรับการฉีดวัคซีนมีความยุ่งยาก ไม่สะดวกสบาย และมีความล่าช้า รอคิวนาน เป็นต้น ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเป็นส่วนที่รับผิดชอบโดยภาครัฐเป็นหลัก ในมิติของการจัดบริการสาธารณะทั้งด้านสังคม โครงสร้างพื้นฐาน และเศรษฐกิจ ประเทศไทยได้รวมศูนย์อำนาจไว้ที่รัฐราชการส่วนกลาง ผ่านการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2563 โดยนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้แถลงให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 เป็นต้นไป เพื่อควบคุมสถานการณ์การระบาดของ Covid 2019 (กระทรวงแรงงาน, 2563) การใช้อำนาจพิเศษนี้นำไปสู่การจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์ Covid 2019 (ศบค.) ซึ่งประกอบด้วยสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข และปลัดกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้ขับเคลื่อนหลัก อย่างไรก็ตาม การรวมศูนย์

การบริหารดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความล่าช้าในการตอบสนองระดับพื้นที่ โดยเฉพาะการควบคุมและช่วยเหลือผู้ติดเชื้อในแต่ละจังหวัด

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้ถึงผลกระทบเชื้อไวรัส Covid 2019 ในด้านการเมือง ถึงแม้ในระลอกแรกภาครัฐจะสามารถควบคุมการระบาดไว้ได้ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยปัจจัยในหลายด้าย เช่น การทำงานของงบุคลากรทางการแพทย์ การช่วยเหลือจากอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) และความร่วมมือของประชาชนที่ตื่นตัวในการป้องกันการระบาด แต่บริบทของการแพร่ระบาดเชื้อไวรัส Covid 2019 ที่สามารถเปลี่ยนแปลงเป็นไวรัสที่กลายพันธุ์ ระบาดเร็ว และรุนแรง การปฏิบัติหน้าที่เพื่อออกมาตรการหรือนโยบายใดมารองรับจากภาครัฐยังคงมีอุปสรรคในเรื่องของรูปแบบการบริหาร ส่งผลให้การรับมือกับการแพร่ระบาดเชื้อไวรัส Covid 2019 ของภาครัฐยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ซึ่งมีแนวโน้มทำให้เกิดผลกระทบ เช่น การดูแลที่ไม่ทั่วถึง มาตราการเยียวยามีความเหลื่อมล้ำภายในสังคม อาจก่อให้เกิดปัจจัยผลักดันความต้องการย้ายประเทศได้ เนื่องจากความรู้สึกไม่มั่นคงในคุณภาพชีวิตตนเองจากประชาชนภายในประเทศ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์เชื้อไวรัส Covid 19 ในมิติทางการเมือง พบว่าปัญหาเชิงโครงสร้างของรัฐไทยในการบริหารจัดการวิกฤตสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของระบบราชการแบบรวมศูนย์และลักษณะกรมาธิปไตยซึ่งมีอำนาจแต่กระจัดกระจาย ขาดกลไกเชิงบูรณาการในการทำงานข้ามหน่วยงาน ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายมีความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ แม้ในช่วงแรกของการระบาดภาครัฐสามารถควบคุมสถานการณ์ได้สำเร็จ แต่ความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากความร่วมมือของภาคประชาชน อาสาสมัครสาธารณสุข และบุคลากรทางการแพทย์มากกว่าประสิทธิภาพของโครงสร้างรัฐเอง

เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง โดยไวรัสกลายพันธุ์และระบาดรุนแรงขึ้น ความล่าช้าในการกระจายวัคซีนและมาตรการควบคุมโรคสะท้อนถึงปัญหาในหน้าที่เชิงบวกของรัฐตามแนวคิดของ Rotberg ที่ไม่สามารถสร้างความมั่นคง ความยุติธรรม และบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพได้อย่างครอบคลุม ความไม่พร้อมในการรับมือกับภาวะฉุกเฉินอย่างทั่วถึง และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการดูแลของประชาชนในแต่ละพื้นที่ กลายเป็นตัวอย่างของการบริหารที่ขาดสมรรถนะด้านความยืดหยุ่นและการกระจายอำนาจในช่วงวิกฤต ผลกระทบเชิงโครงสร้างเหล่านี้นำไปสู่การสั่นคลอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อรัฐ และทำให้ความรู้สึกไม่มั่นคงในคุณภาพชีวิตเพิ่มสูงขึ้น จนอาจกลายเป็นแรงผลักสำคัญต่อความคิดในการย้ายถิ่นฐานหรือย้ายประเทศ ซึ่งไม่ใช่เพียงเพราะเหตุปัจจัยทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเกิดจากความไม่ไว้วางใจในความสามารถของรัฐในการปกป้องชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างแท้จริงอีกด้วย

2.5 สถานการณ์ตลาดแรงงานไทยภายหลังจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019

การแพร่ระบาด Covid 2019 ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในระดับโลก ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้รัฐบาลหลายประเทศต้องดำเนินมาตรการควบคุมอย่างเข้มงวด เช่น การล็อกดาวน์ การจำกัดการเดินทาง และการเว้นระยะห่างทางสังคม โดยเฉพาะในมิติของการย้ายถิ่น แม้จะอยู่ในภาวะวิกฤต เครือข่ายทางสังคมยังคงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกที่เอื้อให้การย้ายถิ่นดำเนินต่อไปได้ โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงทั้งตัวบุคคลและพื้นที่ระหว่างถิ่นต้นทางและปลายทาง เป็นทุนทางสังคมที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์และสัญลักษณ์ทางสังคม ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของรัฐ และทำหน้าที่ลดต้นทุนและความเสี่ยงของการย้ายถิ่น เช่น การเข้าถึงงาน รายได้ และการได้รับความช่วยเหลือ ความเข้มแข็งของเครือข่ายดังกล่าวยังช่วยให้เกิดพื้นที่ทางสังคมข้ามพรมแดนที่มีบทบาทสำคัญในบริบทของโลกาภิวัตน์

ในส่วนของสถานการณ์แรงงานไทยภายหลังวิกฤตการณ์ Covid 2019 การศึกษาครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ปัญหาด้านแรงงานซึ่งเกิดจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในช่วงการระบาด โดยเน้นการสำรวจภาวะการมีงานทำ อัตราการว่างงาน และการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย จากข้อมูลในช่วงไตรมาสของปี พ.ศ. 2564–2565 ซึ่งสอดคล้องกับช่วงเวลาที่ผู้สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2563 เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเต็มรูปแบบ

2.5.1 ภาวะการมีงานทำ และการว่างงาน

การระบาดของ Covid 2019 จากข้อมูลกรมการจัดหางาน พบว่า ในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2564 จำนวนผู้มีงานทำลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน 3.9 แสนคน มีจำนวนผู้ว่างงานประมาณ 6.3 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.6 ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน โดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นผู้ที่มีอัตราการว่างงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.6 เมื่อนำข้อมูลของกรมการจัดหางานมาวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน พบว่า ในไตรมาสนี้มีนายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน 467 แห่ง แจ้งความต้องการแรงงาน จำนวน 82,256 อัตรา ลดลงมาจากช่วงเดียวกันของปีที่แล้วร้อยละ 0.02 อีกทั้งอุตสาหกรรมการผลิตมีความต้องการแรงงานมากที่สุดลดลงจากปีก่อนในช่วงเดียวกันร้อยละ 42.94 โดยแรงงานได้รับการบรรจุงานลดลงร้อยละ 56.76 ในช่วงเดียวกับปีก่อนเช่นกัน อันเนื่องมาจากผลพวงของนโยบายการรักษาระยะห่างทางสังคมและการล็อคดาวน์ประเทศ ทำให้ร้านค้า ธุรกิจภาคบริการ ธุรกิจด้านการส่งออก และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวต้องหยุดชะงักประจวบกับเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 ระลอกสอง ส่งผลให้รายได้ของผู้คนลดลง และอุปสงค์ลดลงตามไปด้วย

ตาราง 1 ประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงาน รายไตรมาส ปี 2564-2565

หน่วย : ล้านคน

สถานภาพแรงงาน	ปี 2564				ปี 2565			
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1.ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	57.0	57.1	57.1	57.2	58.5	58.6	58.7	58.7
1.1 ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	38.8	38.8	38.7	38.6	38.7	39.0	40.1	40.1
1.1.1 ผู้มีงานทำ	37.6	37.8	37.7	37.9	38.7	39.0	39.6	39.6
1.1.2 ผู้ว่างงาน	0.8	0.7	0.9	0.6	0.6	0.5	0.5	0.5
1.1.3 ผู้ที่รอฤดูกาล	0.4	0.3	0.1	0.1	0.3	0.2	0.3	0.1
1.2 ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	18.3	18.3	18.4	18.6	18.9	18.8	18.6	18.6
2. อัตราการว่างงาน (%)	2.0	1.9	2.3	1.6	1.5	1.4	1.2	1.2
3. การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	68.0	68.0	67.6	67.6	67.7	67.9	68.3	68.3

ที่มา : (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

จากตารางจะเห็นได้ว่าในไตรมาสที่ 4/2564 จนมาถึงในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2565 พบว่า จำนวนผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และมีจำนวนผู้ว่างงานประมาณ 4.6 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.2 ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน คิดเป็นร้อยละ 26.8 โดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรียังคงเป็นผู้ที่มีอัตราการว่างงานมากที่สุด คิดเป็นอัตราร้อยละ 2.5 โดยอัตราการว่างงานสูงที่สุดอยู่ในภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 1.8 เมื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานจากการให้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางานพบว่า ในไตรมาสนี้มีนายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน 325 แห่ง แจ้งความต้องการแรงงาน จำนวน 150,438 อัตรา ซึ่งเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 82.89 อุตสาหกรรมการผลิตมีความต้องการแรงงานมากที่สุด เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 42.94 และแรงงานได้รับการบรรจุงานลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 13.6 จะสังเกตได้ว่าอัตราการว่างของประชาชนมีแนวโน้มลดลง และอัตราการจ้างงานของผู้ประกอบการมี

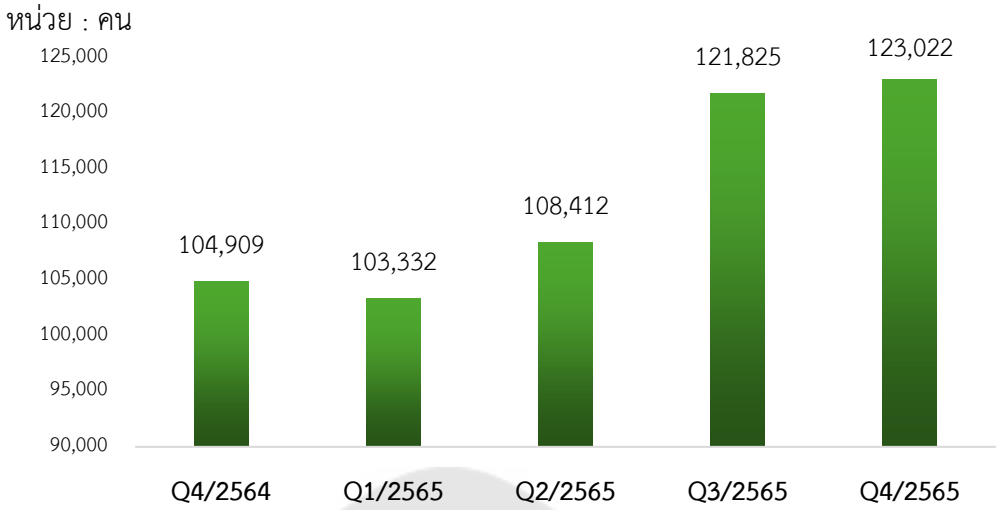
แนวโน้มเพิ่มมากยิ่งขึ้นจากปี พ.ศ. 2564 (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. 2566)

สถานการณ์ตลาดแรงงานไทยภายหลังวิกฤตการณ์การระบาด Covid 2019 สะท้อนให้เห็นถึงพลวัตของเศรษฐกิจและสังคมที่ผันผวนอย่างรุนแรง โดยเฉพาะในช่วงปี 2564-2565 ที่เป็นช่วงเปลี่ยนผ่านสำคัญจากภาวะวิกฤตสู่การฟื้นตัว แม้แรงงานจำนวนไม่น้อยต้องเผชิญกับภาวะว่างงาน โดยเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มเชิงบวกในระยะถัดมา กล่าวคือ อัตราการว่างงานเริ่มลดลง ขณะที่ความต้องการแรงงานจากภาคเอกชนกลับเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นผลจากการคลี่คลายของมาตรการล็อกดาวน์และการฟื้นฟูเศรษฐกิจในหลายภาคส่วน อย่างไรก็ตามแม้อัตราการจ้างงานจะปรับตัวดีขึ้น แต่ลักษณะของการฟื้นตัวนี้ยังไม่กระจายตัวอย่างเท่าเทียม โดยยังพบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีประสบกับอัตราการว่างงานที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น และบางภูมิภาคของประเทศยังคงมีอัตราการว่างงานที่สูงกว่าเฉลี่ย อันสะท้อนถึงความไม่สมดุลของโอกาสทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่าความเชื่อมโยงทางสังคมและเครือข่ายแรงงานยังคงมีบทบาทสำคัญในการประคับประคองแรงงานให้สามารถดำรงชีวิตได้ในภาวะวิกฤต ซึ่งบ่งชี้ถึงบทบาทของทุนทางสังคมที่รัฐไม่สามารถมองข้ามในการกำหนดนโยบายแรงงานในอนาคต

2.5.2 สถานการณ์แรงงานย้ายถิ่นฐานไปทำงานต่างประเทศ

2.5.2.1 อัตราแรงงานที่ยังคงทำงานในต่างประเทศ

ในไตรมาสที่ 4 ปี 2565 จำนวนแรงงานที่ยังคงทำงานในต่างประเทศมี 123,022 คน พบว่าแรงงานไทยที่ยังคงทำงานในต่างประเทศมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน จำนวน 18,113 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 17.27 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้า จำนวน 1,197 คน และคิดเป็นร้อยละ 0.98 ซึ่งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนไทยในแต่ละปีก่อนที่จะมีการระบาดของ Covid 2019 มีจำนวนประมาณ 1.1-1.2 แสนคนด้วยปัจจัยภายในจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานและปัจจัยภายนอกประเทศที่เกิดการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก อย่างไรก็ตามการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 ส่งผลให้หลายประเทศรวมถึงประเทศไทยมีมาตรการปิดเมืองเพื่อควบคุมการแพร่ระบาด ดังนั้น การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยจึงลดลงอย่างเห็นได้ชัดในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2564 และได้มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นในไตรมาสที่ 2 และ 3 ของปี พ.ศ. 2565 เนื่องจากการแพร่ระบาดลดลงของเชื้อไวรัส Covid 2019 ทำให้มีการผ่อนคลายมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดฯ ของประเทศไทยกับประเทศปลายทางที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงาน ดังตาราง

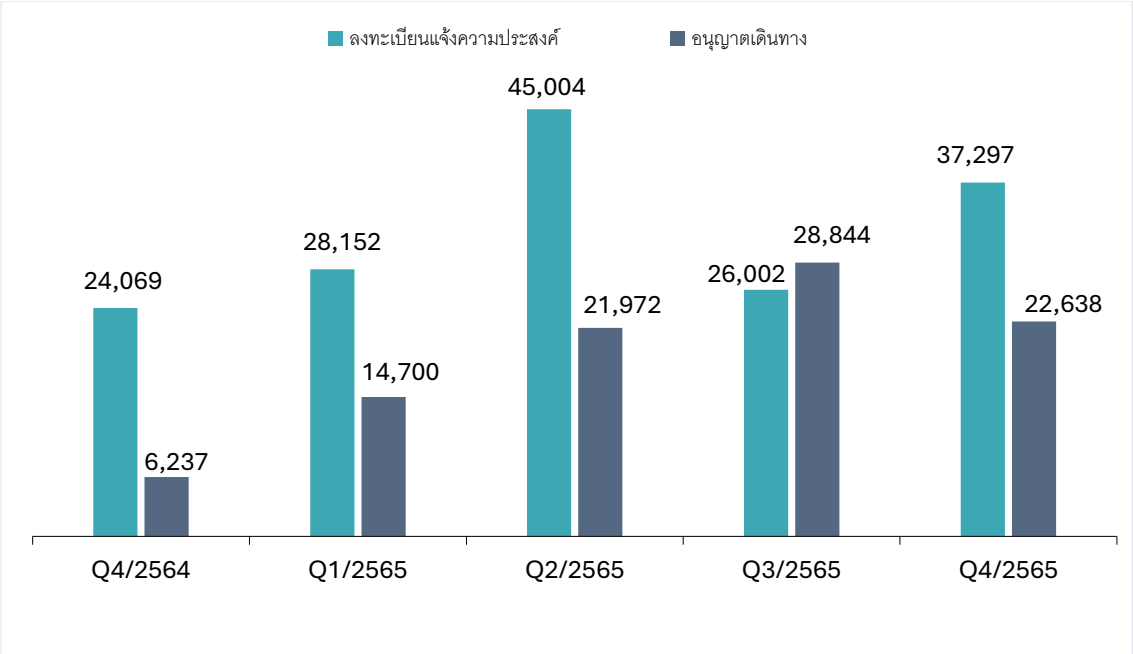


ภาพประกอบ 6 แผนภูมิแรงงานไทยที่ยังคงทำงานในต่างประเทศไตรมาส 4/2565

ที่มา : (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2566)

2.5.2.2 อัตราแรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

แรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2565 มีจำนวน 37,297 คนเป็นเพศชาย จำนวน 30,095 คน หรือร้อยละ 80.69 และเพศหญิงจำนวน 7,202 คน หรือร้อยละ 19.31 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน พบว่า แรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นจำนวน 13,228 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 54.96 อัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมาก เนื่องจากฐานต่ำในไตรมาสเดียวกันของปีก่อน แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2565 มีจำนวน 22,638 คน เป็นเพศชาย จำนวน 17,736 คนหรือร้อยละ 78.35 และเพศหญิงจำนวน 4,902 คน หรือร้อยละ 21.65 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนพบว่า แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น จำนวน 16,401 คน คิดเป็นร้อยละ 262.96 อัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมากเนื่องจากฐานต่ำในไตรมาสเดียวกันของปีก่อนโดยแรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา และขอนแก่น



ภาพประกอบ 7 แผนภูมิแรงงานที่แจ้งความประสงค์และแรงงานที่ได้รับอนุญาตเดินทาง ไตรมาส 4/2565

ที่มา : (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2566)

ตาราง 2 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2563 – 2565

เพศ	2563	2564	2565
รวม (คน)	40,820	37,345	88,154
ชาย (คน)	31,603	31,317	68,460
หญิง (คน)	9,217	6,028	19,694

ที่มา : (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2566)

จากรายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานไทยภายหลังจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 ของกรมการจัดหางาน พบว่า ในไตรมาสที่ 4/2565 แรงงานมีงานทำเพิ่มมากยิ่งขึ้น มีอัตราการว่างงานที่น้อยลงกว่าไตรมาสที่ 4/2564 ถึงร้อยละ 26.8 แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับอัตราการลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศกับมียอดตัวเลขที่สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ในไตรมาสที่ 4/2565 เมื่อเปรียบเทียบไตรมาสที่ 4/2564 พบว่า มีแรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น จำนวน 13,228 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 54.96 จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสังเกตได้ว่าในช่วงปี 2564-2565 อัตราการว่างงานของคนในประเทศมีแนวโน้มที่ลดลง และอัตราการมีงานทำของแรงงานมีแนวเพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่ทั้งนั้นกับพบว่าแรงงานที่มีความประสงค์ย้ายประเทศ และแรงงานที่ย้ายประเทศไปแล้วกับมีอัตราตัวเลขที่เพิ่มสูง สังเกตได้จากตารางที่ 8 พบว่าอัตราของผู้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศของปี พ.ศ. 2565 มีจำนวนเพิ่มมากยิ่งขึ้นถึงจากปี 2564 ถึง 50,809 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 136.05 ซึ่งมีอัตราการเพิ่มขึ้นที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

หลังวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 ตลาดแรงงานไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่ลึกซึ้งและเป็นระบบ ซึ่งไม่ได้จำกัดเพียงผลกระทบทางตัวเลขเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความเปราะบางของโครงสร้างแรงงานในประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มบัณฑิตจบใหม่ที่แม้จะมีคุณวุฒิทางการศึกษา แต่กลับเผชิญกับภาวะว่างงานสูง แสดงถึงการไม่สอดคล้องกันระหว่างระบบการศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ยังเห็นได้ชัดว่าระบบเศรษฐกิจไทยมีการพึ่งพาอุตสาหกรรมที่อ่อนไหวต่อภาวะวิกฤต เช่น การท่องเที่ยวและบริการ ซึ่งเมื่อต้องหยุดชะงัก แรงงานจำนวนมากจึงขาดความมั่นคงทางอาชีพ

ในอีกด้านหนึ่ง การเคลื่อนไหวของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกลับกลายเป็นทางเลือกที่ชัดเจนขึ้นหลังสถานการณ์โรคระบาดเริ่มคลี่คลาย บ่งชี้ถึงการขาดโอกาสหรือแรงจูงใจเพียงพอในตลาดแรงงานในประเทศ และสะท้อนภาวะ "ผลักดัน" ทางเศรษฐกิจและสังคมจากภายในประเทศ การเลือกไปทำงานต่างแดนจึงไม่ได้เป็นเพียงเรื่องรายได้ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการแสวงหาความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งอาจสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างในระยะยาวของตลาดแรงงานไทยที่ยังไม่สามารถสร้างระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานอย่างยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

สถานการณ์แรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศหลังวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 2019 แสดงให้เห็นถึงภาพรวมของการเปลี่ยนผ่านและการปรับตัวในเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานไทยอย่างเด่นชัด แม้ภาวะการว่างงานภายในประเทศจะมีแนวโน้ม

ลดลงและอัตราการมีงานทำเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่าจำนวนแรงงานที่มีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมถึงผู้ที่เดินทางไปแล้วมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าการมีงานทำภายในประเทศไม่ได้แปลว่าจะตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตหรือความมั่นคงทางเศรษฐกิจในระดับที่แรงงานต้องการ ความเคลื่อนไหวนี้จึงอาจไม่ได้เกิดจากการขาดแคลนงาน แต่เป็นผลจาก การขาดแคลนโอกาสที่สอดคล้องกับความคาดหวังและศักยภาพของแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองในสภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพและตอบแทนอย่างคุ้มค่า

นอกจากนี้ ปรากฏการณ์ดังกล่าวยังชี้ให้เห็นถึงแรงกดดันทางสังคมและเศรษฐกิจภายในประเทศที่ยังไม่สามารถจัดการหรือเยียวยาได้อย่างทั่วถึง ความพยายามของแรงงานในการออกไปแสวงหาความมั่นคงจากต่างประเทศจึงไม่ใช่เพียงการเคลื่อนย้ายเชิงกายภาพเท่านั้น แต่เป็นการขยับขยายขอบเขตของชีวิตที่ดีกว่าที่พวกเขาไม่อาจเข้าถึงได้ในระบบแรงงานปัจจุบันของไทย ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบแรงงานที่ยังไม่สามารถรองรับแรงงานทุกกลุ่มได้อย่างเท่าเทียมและยั่งยืนอย่างแท้จริง

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิริยา กุลกลการ และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ Covid 2019 ต่อการส่งเสริมการมีงานทำ งานศึกษานี้ได้ศึกษาผลกระทบของสถานการณ์การระบาด Covid 2019 ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ และการจ้างงาน โดยผลการศึกษา พบว่า การระบาดของ Covid 2019 ส่งผลให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจลดลง และส่งผลกระทบต่อแรงงานในหลายรูปแบบ ทั้งการถูกเลิกจ้าง หรือการลดชั่วโมงการทำงาน หรือค่าจ้างลดลง ข้อมูลจากกรมการจัดหางานร้อยละ 36.38 เห็นว่าสถานการณ์ Covid 2019 ทำให้หางานได้ยากขึ้น ร้อยละ 25.20 มีความกังวลว่าจะตกงานร้อยละ 19.11 ตกงานเพราะสถานการณ์ Covid 2019 แค่มีร้อยละ 18.09 ที่สถานการณ์ Covid 2019 ไม่ส่งผลใด ๆ ร้อยละ 1.02 ที่หางานได้ง่ายขึ้น (งานราชการ ลูกจ้างในหน่วยงานรัฐโครงการเงินกู้ จ้างงานผู้ได้รับผลกระทบ/ผู้ว่างงาน)

กิ่งกรานต์ แสนศิริ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยผลการศึกษาระบุว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล แรงงานที่มีแนวโน้มเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41 ปีขึ้นไป มีรายได้ไม่แน่นอน และมีภาระหนี้สินเกิน 100,000 บาท (2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในประเทศต้นทาง เช่น การได้รับค่าจ้างต่ำ ความต้องการ

ประสบความสำเร็จในชีวิต และความมุ่งหวังในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และ (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจจากต่างประเทศ เช่น ระดับค่าจ้างที่สูงกว่า ประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย และความมั่นคงในอาชีพที่มากกว่าการทำงานภายในประเทศ

ขวัญนคร สอนหมั่น และอภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ (2556) เกี่ยวกับปัจจัยการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี และความสัมพันธ์กับเครือญาติ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นสามารถจำแนกได้เป็นสองด้านหลัก คือ ปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น และลักษณะแบบแผนของความสัมพันธ์กับเครือญาติ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจและการดำรงอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ได้แก่ ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าในประเทศต้นทาง การมีเครือข่ายของเพื่อนหรือญาติที่เคยมีประสบการณ์ทำงานในเกาหลีซึ่งสามารถให้คำแนะนำและสนับสนุน ข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน หรือสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ความคาดหวังในการเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ใหม่จากการทำงานในต่างประเทศ และแรงสนับสนุนจากครอบครัวซึ่งมีความหวังว่าการไปทำงานในเกาหลีจะช่วยยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของครอบครัวโดยรวม ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงทั้งแรงจูงใจทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกื้อหนุนให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานไทยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง.

ปิยพงษ์ บุญกว้าง และดุษฎี อายุวัฒน์ (2560) ทำการศึกษา ความมั่นคงของครัวเรือนแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานในต่างประเทศ พบว่า แรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานที่ไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่มีความมั่นคงของครัวเรือน ระดับปานกลาง โดยอาชีพหลักของครัวเรือน คือ อาชีพภาคเกษตรกรรม (ทำนา) จากสภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้แรงงานในครัวเรือนย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ทั้งนี้เพราะอาชีพเกษตรกรรมของครัวเรือนมีความเสี่ยงมากขึ้น ดังนั้นการจะทำาให้ครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้น คือ การให้สมาชิกวัยแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพราะครัวเรือนมีความเชื่อว่าการไปทำงานต่างประเทศทำให้มีรายได้มากกว่าการทำงานในประเทศ

ภคริดา พิจารณ์ และจงรักษ์ หงส์งาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านการเมือง ภาวะยากจน ค่าจ้างต่ำ และค่านิยมทางสังคมในประเทศต้นทางเป็นแรงผลักสำคัญ ขณะที่แรงจูงใจหลักที่ผลักดันให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นเข้าสู่จังหวัดขอนแก่นคือโอกาสในการสร้างรายได้ที่สูงกว่า

วรรณภา ลือกิตินันท์ (2559) ศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นคือความต้องการรายได้ที่สูงขึ้น ขณะที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิม ทั้งนี้ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นแตกต่างกันไปตามเพศ อายุ และสถานภาพสมรส โดยเพศชายให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน ขณะที่เพศหญิงมักตัดสินใจย้ายถิ่นตามคู่สมรสหรือครอบครัว สำหรับกลุ่มที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง ความล้มเหลวในอาชีพเดิมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น และพบว่าพนักงานในแต่ละช่วงอายุมีมุมมองที่แตกต่างกันในปัจจัยเกือบทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านรายได้ที่มีความเห็นสอดคล้องกัน

วิภารัตน์ จงดี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่น ปัญหา และอุปสรรคของแรงงานเมียนมาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่สำคัญสามอันดับแรก ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ความยากจน และการจัดการด้านสวัสดิการที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ขณะที่ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น ได้แก่ ระดับค่าจ้างที่สูง ความมั่นคงด้านรายได้ และการเข้าถึงสวัสดิการและสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพ ในส่วนของอุปสรรคก่อนการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย แรงงานส่วนใหญ่ขาดความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และภายหลังการเข้าทำงานในประเทศ อุปสรรคสำคัญที่แรงงานเผชิญ ได้แก่ การเข้าถึงระบบสวัสดิการ การดำเนินการด้านเอกสารอนุญาตทำงาน และความยากลำบากในการสื่อสารด้วยภาษาไทย

วิภารัตน์ จงดี, ลลิตา จันทรวงศ์ และไพศาลหงุ่ยตระกูล (2561) การศึกษาปัจจัยในการย้ายถิ่น ปัญหา และอุปสรรคของแรงงานเมียนมาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเพื่อรองรับกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้น การจัดการแรงงานข้ามชาติจึงควรครอบคลุมถึงการคัดเลือก การดูแล และการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม เมื่อช่องว่างด้านเศรษฐกิจและรายได้ระหว่างประเทศต้นทางและปลายทางเริ่มแคบลง แรงงานเหล่านี้อาจตัดสินใจกลับประเทศต้นทาง รัฐไทยจึงควรเตรียมมาตรการรองรับแรงงานที่อาจเดินทางกลับ ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างการผลิต หรือพัฒนาแรงงานภายในประเทศให้สามารถทดแทนแรงงานต่างด้าวได้อย่างเหมาะสม

วิกานดา ตั้งเตรียมใจ, สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ และกฤษฎา ณ หนองคาย (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของแรงงานข้ามชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยพบว่ามี

ปัจจัยสำคัญสองด้าน ได้แก่ ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง ซึ่งได้แก่ รายได้ต่ำ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง และปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทย เช่น อัตราค่าจ้างที่สูงกว่า และความหลากหลายของประเภทงานที่เปิดรับแรงงานข้ามชาติ

วิภาวรรณ สุขสุขสมัย และสำเรียม คุมโสระ (2563) ทำการศึกษาผลกระทบการเตรียมพร้อมการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่อการเพิ่มศักยภาพนักบัญชีมืออาชีพในพนักงานบัญชีคุณภาพ พบว่า ผลกระทบการเตรียมพร้อมการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในยุค ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ ด้านการขาดแคลนบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพ นักบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ

วรรณภา ลีระศิริ (2563) ทำการศึกษาแนวโน้มการย้ายถิ่นฐานกลับของแรงงานข้ามชาติหลังการปฏิรูปของเมียนมา พบว่า แรงงานเมียนมายังไม่มีความต้องการที่จะย้ายถิ่นฐานกลับในเวลาอันใกล้นี้ (1-2 ปี) มีเหตุผลสำคัญ 2 ประการคือ สถานการณ์ในประเทศเมียนมาทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมยังไม่ดีและโอกาสในการจ้างงานและโอกาสทางด้านรายได้ยังด้อยกว่าโอกาสในประเทศไทย และยังต้องการที่จะสะสมทุนทรัพย์และทุนทางความรู้เพื่อกลับไปประกอบอาชีพในเมียนมา ประการที่สองคือการได้รับสวัสดิการทั้งของตนเองและครอบครัวโดยเฉพาะการศึกษาของบุตรหลานทำให้ยังไม่ต้องการที่จะย้ายถิ่นฐานกลับ

ธนากร ชาธิพา และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น โดยพบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในภาคอุตสาหกรรม มีเอกสารจดทะเบียนถูกต้อง รายได้เฉลี่ยเกิน 8,000 บาทต่อเดือน ขณะที่ค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน ทำให้สามารถส่งเงินกลับประเทศได้ในจำนวนมาก ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในประเทศไทยระหว่าง 1–3 ปี และมีแนวโน้มวางแผนทั้งการกลับประเทศและการทำงานต่อในประเทศไทยในสัดส่วนใกล้เคียงกัน การวางแผนกลับประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบในกลุ่มแรงงานอายุ 20–30 ปี ขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนทำงานต่อในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเดียวกัน ได้แก่ เพศชาย อายุ 20–30 ปี และระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา

จินตนา ดวงดี (2566) การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยผลักดันที่ส่งอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนรุ่นใหม่ในการแสวงหาโอกาสการทำงานในต่างประเทศอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมตามลำดับ ทั้งนี้ พบว่าแรงขับเคลื่อนหลักมาจากความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตและ

สิทธิประโยชน์ทางสวัสดิการที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ รวมถึงภาระทางการเงินภายในครัวเรือน โดยเฉพาะหนี้สินที่มีผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ การมีญาติหรือคนใกล้ชิดที่มีประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศยังเป็นปัจจัยเชิงสังคมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มเป้าหมายในเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมอย่างชัดเจน

งานวิจัยที่รวบรวมมาทั้งหมดสะท้อนให้เห็นถึง พลวัตของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายมิติ ทั้งในระดับมหภาค (เช่น โครงสร้างเศรษฐกิจ สถานการณ์โรคระบาด ความมั่นคงทางการเมือง) และในระดับจุลภาค (เช่น เครือญาติ ความคาดหวังส่วนบุคคล และสวัสดิการชีวิต) ซึ่งสามารถตีความเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. เศรษฐกิจและรายได้คือแรงขับหลักของการย้ายถิ่น แรงงานส่วนใหญ่ตัดสินใจย้ายถิ่นเพราะต้องการรายได้ที่สูงขึ้น ความไม่มั่นคงทางรายได้ในพื้นที่ต้นทาง เช่น ค่าจ้างต่ำ ภาระหนี้สิน และความไม่แน่นอนทางอาชีพ ล้วนผลักดันให้แรงงานเลือกแสวงหาโอกาสใหม่ในต่างถิ่นหรือต่างประเทศ

2. ผลกระทบของสถานการณ์ภายนอก เช่น Covid 2019 สถานการณ์โรคระบาดอย่าง Codvid 2019 ไม่เพียงกระทบต่อการจ้างงาน แต่ยังทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งต้องปรับตัวโดยบางกลุ่มกลับเข้าสู่ระบบงานรัฐหรือโครงการจ้างงานพิเศษ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทของรัฐในการบรรเทาความไม่มั่นคง

3. เครือญาติและเครือข่ายทางสังคมมีอิทธิพลสูง ความสัมพันธ์กับญาติหรือคนรู้จักที่เคยทำงานต่างถิ่น เป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญ ไม่เพียงในแง่ข้อมูล แต่ยังช่วยลดความเสี่ยงในการตัดสินใจย้ายถิ่น และอำนวยความสะดวกด้านการเริ่มต้นชีวิตใหม่

4. การย้ายถิ่นไม่ใช่เพียงเรื่องของรายได้ แต่คือโอกาสในการเปลี่ยนแปลงชีวิต หลายงานวิจัยชี้ว่า แรงงานคาดหวังทั้งการพัฒนาทักษะ ความมั่นคงทางสังคม ความก้าวหน้าในอาชีพ และคุณภาพชีวิตของครอบครัว ไม่ใช่เพียงการได้ค่าจ้างที่สูงขึ้นเท่านั้น

5. ปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดที่สัมพันธ์กับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ค่านิยมของชุมชนท้องถิ่น ความคาดหวังของครอบครัว และบทบาททางเพศมีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในลักษณะเฉพาะ เช่น ผู้ชายมักเป็นผู้รับบทผู้นำด้านเศรษฐกิจ ขณะที่ผู้หญิงมักตัดสินใจย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรส

6. แรงงานข้ามชาติยังเผชิญข้อจำกัดหลังการย้ายถิ่น แม้การย้ายถิ่นจะนำมาซึ่งโอกาสใหม่ แต่อุปสรรค เช่น ปัญหาทางกฎหมาย การสื่อสาร การเข้าถึงสวัสดิการ และความไม่แน่นอนทางนโยบาย ยังคงเป็นภาระที่ต้องจัดการในประเทศปลายทาง

7. การวางแผนเชิงนโยบายควรคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้าง เช่นเดียวกับข้อเสนอในบางงานวิจัย รัฐไม่ควรเพียงใช้แรงงานข้ามชาติเป็นกลไกทางเศรษฐกิจ แต่ต้องวางแผนรองรับในอนาคต เช่น การกลับถิ่นของแรงงาน หรือการพัฒนาทักษะอย่างยั่งยืน

การย้ายถิ่นของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยไปต่างประเทศ หรือแรงงานข้ามชาติเข้ามาในไทย ล้วนเป็นผลลัพธ์ของแรงผลักจากความไม่มั่นคงและแรงดึงจากความหวังใหม่ การเข้าใจแรงจูงใจทั้งสองด้านอย่างลึกซึ้งจะช่วยให้นโยบายแรงงานตอบสนองต่อความเป็นจริง และเอื้อให้เกิดการพัฒนาที่มีคุณภาพทั้งต่อแรงงาน ครอบครัว และสังคมในภาพรวม

ตาราง 3 ตารางจำแนกประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้แต่ง	เรื่อง	ทฤษฎี ตัวแปร ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน
Ravenstein	ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstein (The Laws of Migration)	กฎของการย้ายถิ่น **ปัจจัยผลัก** เช่น ความยากจน การว่างงาน ไม่มีที่ดินทำกิน แรงกดดัน ทางการเมือง ภาวะสงคราม ภัยธรรมชาติ โรคระบาด การมีประชากร จำนวนมาก ความขัดแย้งทางด้านชนชั้นและเชื้อชาติ **ปัจจัยดึง** เช่น การได้ค่าตอบแทนค่าจ้างที่สูง มีระบบสวัสดิการสังคมที่ดี มีเสรีภาพในการดำเนินชีวิต มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีระบบกฎหมายที่เป็นธรรม

ตาราง 3 (ต่อ)

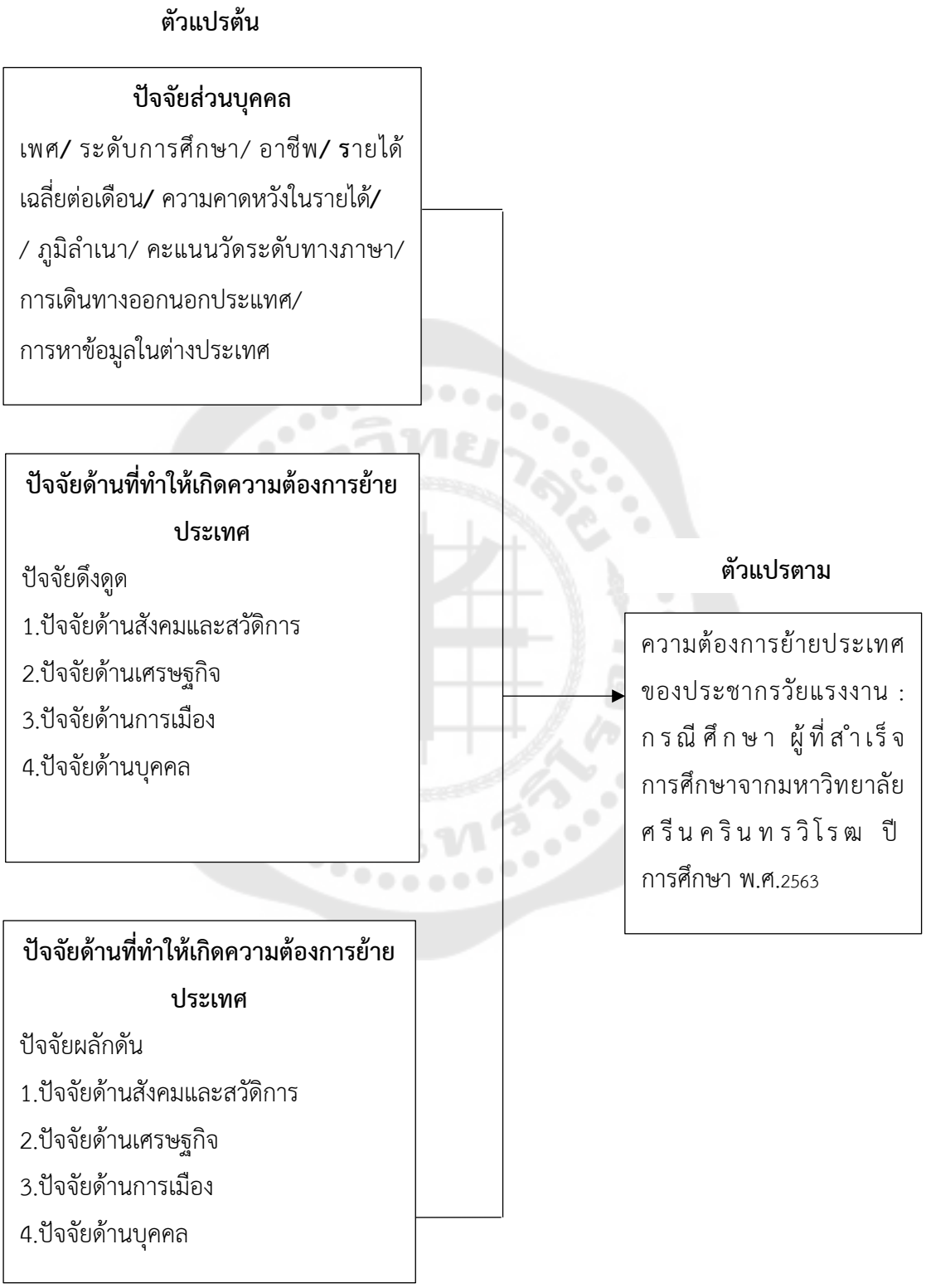
ผู้แต่ง	เรื่อง	ทฤษฎี ตัวแปร ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน
		สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น
Everett S. Lee	ทฤษฎีการย้ายถิ่นของลี	ปัจจัยผลักจากพื้นที่ต้นทาง ปัจจัยดึงจากประเทศปลายทาง ปัจจัยอุปสรรค และปัจจัยส่วนบุคคล
ดักลาส แมซซี่	แนวคิดทุนทางสังคมและเครือข่ายการย้ายถิ่น (Social Capital and Migration Network)	เครือข่ายทางสังคมซึ่งถือเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น และช่วยอำนวยความสะดวก รวมทั้งช่วยในการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วย เมื่อมีการย้ายถิ่นอย่างต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้น ย่อมทำให้เครือข่ายทางสังคมขยายตัว และมีแนวโน้มเข้มแข็งมากขึ้น ดังนั้น การย้ายถิ่นจึงเป็นทั้งสาเหตุที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นและยังเป็นผลจากการย้ายถิ่นด้วย
Enrique Oteiza	ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน	**ปัจจัยผลักดัน** ได้แก่ อัตราการว่างงานสูงและการทำงานต่ำระดับ,ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ,การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ,นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม,ปัจจัยทางสังคมและการเมือง **ปัจจัยดึงดูด** ได้แก่ ระดับค่าจ้าง,และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก,

ตาราง 3 (ต่อ)

ผู้แต่ง	เรื่อง	ทฤษฎี ตัวแปร ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน
		การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ,การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้, ปัจจัยทางสังคม และการเมือง
กิริยา กุลกลการ และคณะ	ผลกระทบของ COVID 2019 ต่อการส่งเสริมการมีงานทำ	ผลกระทบของสถานการณ์การระบาดโควิด-19 การแพร่ระบาดของ Covid 2019ส่งผลให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงและส่งผลกระทบต่อแรงงานในหลายรูปแบบ ทั้งการถูกเลิกจ้าง หรือการลดชั่วโมงการทำงาน หรือค่าจ้างลง
กิ่งกรานต์ แสนศิริ	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย	ปัจจัยส่วนบุคคล อัตราค่าจ้าง และนโยบายการจัดส่งแรงงาน

ซึ่งแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่ใช่เพียงผลของปัจจัยทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังมีมิติทางสังคม การเมือง และปัจเจกบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง ปัจจัยผลักและดึงยังคงเป็นกลไกหลักในการอธิบายการย้ายถิ่น แต่การเข้าใจพฤติกรรมแรงงานในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องพิจารณาร่วมกับเครือข่ายทางสังคม เหตุการณ์ร่วมสมัย และนโยบายภาครัฐ เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ชัดเจนและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3
วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน : กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน รวมไปถึงการวิเคราะห์แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) ทั้งนี้เพื่อให้การอธิบายถึงวิธีดำเนินการวิจัยมีรูปแบบที่ชัดเจน จึงขอนำเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย
3.2 กลุ่มวิจัยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยก่อนทำการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้อง 1) การย้ายถิ่น 2) เครือข่ายทางสังคม 3) ผลกระทบจาก Covid 2019 เพื่อมุ่งหาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ความรู้ พบว่ามีปัจจัยอยู่ 4 ด้าน ที่ส่งผลทำให้เกิดความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน คือ 1) ปัจจัยด้านสังคม และสวัสดิการ 2) ด้านเศรษฐกิจ 3) ด้านการเมือง และ 4) ด้านบุคคล โดยเมื่อได้ข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาออกแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงประเด็นในการศึกษา และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 จำนวน 484 คน (คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563)

3.2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณกรณีที่ประชากรมีจำนวนแน่นอน ของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence) 95% โดยยอมให้เกิดความผิดพลาดที่ยอมรับได้ที่ 5% (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2554)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ e = ความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าสูตร n = 484

$$n = \frac{484}{1 + 484(0.025)}$$

n = 219

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 219 ตัวอย่าง ผู้วิจัยสำรองขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 5% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง หรือเพิ่มอีก 11 ตัวอย่าง เพื่อความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 230 ตัวอย่าง

3.2.1.3 วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) โดยมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากร โดยแบ่งตามสาขาวิชา ภายในคณะสังคมศาสตร์ จำนวน 8 วิชาเอก

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากร เช่น เมื่อต้องการกลุ่มตัวอย่าง 230 คน แบ่งเป็นตัวแทนนักศึกษาของแต่ละวิชาเอก ดังนี้

ตาราง 4 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563

วิชาเอก	จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา (คน)	ร้อยละ (%)	จำกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำแนกจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตามเพศ(คน)		ร้อยละจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตามเพศ(%)		จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งแยกตามเพศ(คน)	
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
สังคมศึกษา (กศ.บ.)	32	6.6	15	16	16	50	50	8	7
การพัฒนาชุมชนเมือง	118	24.3	56	37	81	31.3	68.6	18	38
การวิจัยสังคมวิทยาเพื่อการพัฒนา	102	21	48	27	75	26.4	73.5	13	35
ภูมิศาสตร์และภูมิสารสนเทศ	51	10.5	24	17	34	33.3	66.6	8	16
ประวัติศาสตร์	51	10.5	24	16	35	31.3	68.6	8	16
รัฐประศาสนสาสตร์	42	8.6	20	14	28	33.3	66.6	7	13
ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	47	9.7	23	8	39	17	82.9	4	19
การเมืองการปกครอง	41	8.4	20	18	23	43.9	56.1	9	11
รวม	484	100	230	153	331	31.6	68.3	75	155

ที่มา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างโดยอาสาสมัคร (Volunteer Sampling) เป็นการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยขอความร่วมมือจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน : กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ทฤษฎี แนวความคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความคาดหวังในรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การเดินทางออกนอกประแทศ และการหาข้อมูลในต่างประเทศ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีคำถามให้เลือกตอบหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

ตาราง 5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและนิยามเชิงปฏิบัติการ

ตัวแปรอิสระ	นิยาม	การวัด
เพศ	1 = เพศหญิง 2 = เพศชาย	มาตรานามบัญญัติ
ระดับการศึกษา	1 = ปริญญาตรี 2 = สูงกว่าปริญญาตรี	มาตรานามบัญญัติ
อาชีพ	1 = ข้าราชการ / พนักงานราชการ/ลูกจ้างของรัฐ 2 = พนักงานรัฐวิสาหกิจ/พนักงาน / ลูกจ้างเอกชน 3 = อื่นๆ	มาตรานามบัญญัติ

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	นิยาม	การวัด
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1 = ต่ำกว่า 15,000 บาท 2 = 15,001-25,000 บาท 3 = 25,001-35,000 บาท 4 = มากกว่า 35,000 บาท	มาตรานามบัญญัติ
ความคาดหวังในรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1 = ต่ำกว่า 15,000 บาท 2 = 15,001-25,000 บาท 3 = 25,001-35,000 บาท 4 = มากกว่า 35,000 บาท	มาตรานามบัญญัติ
สถานภาพ	1 = โสด 2 = สมรส	มาตรานามบัญญัติ
ภูมิลำเนา	1 = กรุงเทพฯ ตั้งแต่กำเนิด 2 = เข้ามากรุงเทพฯ ด้วยเหตุผลทางการศึกษา 3 = เข้ามากรุงเทพฯ เพื่อหางานทำ 4 = เข้ามากรุงเทพฯ ตามครอบครัวมา	มาตรานามบัญญัติ
ระดับภาษา	1=ผู้ที่มีคะแนนภาษาอังกฤษ 2=ผู้ที่มีคะแนนภาษานอกเหนือจากภาษาอังกฤษ 3=ผู้ที่ไม่มีคะแนนภาษาอังกฤษ	มาตรานามบัญญัติ
การเดินทางออกนอกประเทศ	1=ผู้ที่ไม่เคยออกนอกประเทศ 2=ผู้ที่ไป work and travel 3=ผู้ที่ไป work and holiday 4=ผู้ที่ไปท่องเที่ยวทั่วไป 5=อื่น ๆ	มาตรานามบัญญัติ
การหาข้อมูลในต่างประเทศ	1=เคยหาข้อมูล 2=ไม่เคยหาข้อมูล	มาตรานามบัญญัติ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ผลักดันในแต่ละด้าน ที่ส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ ทั้งหมด 4 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Rating scale จำนวน 22 ข้อ ดังนี้

ปัจจัยผลักดันด้านสังคม และสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ จำนวน 7 ข้อ

ปัจจัยทางด้านการเมือง จำนวน 5 ข้อ

ปัจจัยทางด้านบุคคล จำนวน 5 ข้อ

โดยใช้ ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตรภาค (Interval Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ดึงดูดในแต่ละด้าน ที่ส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ ทั้งหมด 4 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Rating scale จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ปัจจัยผลักดันด้านสังคม และสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ จำนวน 5 ข้อ

ปัจจัยทางด้านการเมือง จำนวน 5 ข้อ

ปัจจัยทางด้านบุคคล จำนวน 5 ข้อ

โดยใช้ ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตรภาค (Interval Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ซึ่งผลจากการคำนวณ โดยใช้สูตรความกว้างของอัตรภาคชั้น มีดังนี้

$$\text{จากสูตรความกว้างของอัตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนที่มีค่าสูงสุด-คะแนนที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ตาราง 6 สรุปเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนน

คะแนน ค่าเฉลี่ย	ปัจจัยผลักดันและดึงดูดที่ทำให้เกิด ความต้องการย้ายประเทศ	แนวโน้มความต้องการ ย้ายประเทศ
4.21 - 5.00	มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด มากที่สุด	มีระดับความต้องการมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด มาก	มีระดับความต้องการมาก
2.61 - 3.40	มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด ปานกลาง	มีระดับความต้องการปานกลาง
1.81 - 2.60	มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด น้อย	มีระดับความต้องการน้อย
1.00 - 1.80	มีปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด น้อยที่สุด	มีระดับความต้องการน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน : กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้จาก 2 แหล่งดังนี้

3.4.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

3.4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยการเก็บข้อมูลจากตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์สำนักงานสถิติแห่งชาติ เว็บไซต์กรมการจัดหางาน เว็บไซต์สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมไปถึงวิทยานิพนธ์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และกำหนดแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้ครบ 230 ชุด ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้แล้ว ทางผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตรวจสอบข้อมูล ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

จากการที่ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา จึงได้มีการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อยืนยันว่ามีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ ซึ่งได้ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยใน 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อทำการแก้ไขและปรับปรุงต่อไปผ่านการประเมินดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน ประกอบด้วย

1) ผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมวิทยา
2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการย้ายถิ่น
3) ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน

โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะตรวจพิจารณาแต่ละข้อคำถามในทุกองค์ประกอบ โดยจะให้คะแนน “1 คะแนน” ในกรณีที่ข้อคำถามดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการวัด “-1 คะแนน” ในกรณีที่ข้อคำถามดังกล่าวไม่สอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการวัด และ “0 คะแนน” ในกรณีที่ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดตรงกับเรื่องที่ต้องการวัดหรือไม่

3.5.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัด (Reliability)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา จึงจำเป็นต้องตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามก่อนการเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้งนี้ อ้างอิงจากแนวทางของธีระ สินเดชารักษ์ (2555) ที่แนะนำให้ใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 – 30 ของกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

การวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามใช้สูตร Cronbach's Alpha Coefficient เพื่อประเมินความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม โดยค่าความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ที่ถือว่ายอมรับได้จะต้องมีค่า ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องภายในที่ดีและสามารถใช้งานในการเก็บข้อมูลจริงได้

ในการพิจารณาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์สำคัญ 2 ประการ คือ หนึ่ง แบบสอบถามต้องมีค่าความเชื่อมั่น (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค) มากกว่า 0.70 และสอง หากข้อคำถามใดส่งผลให้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมต่ำลง ผู้วิจัยจะพิจารณาตัดข้อคำนั้นออก เพื่อให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเพิ่มขึ้นและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด การดำเนินการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถสะท้อนข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างถูกต้อง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสามารถจำแนกออกได้ 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

3.6.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่(Frequency) แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่อใช้อธิบายลักษณะด้านประชากร ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความคาดหวังในรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การเดินทางออกนอกประแทศ และการหาข้อมูลในต่างประเทศ รวมไปถึงปัจจัยที่ผลักดันและดึงดูดในแต่ละด้าน ที่ส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ

3.6.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) เป็นสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการโดยศึกษากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มสถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบสองกลุ่ม (Binary Logistic Regression) เพื่อใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการย้ายประเทศ โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการใช้ไค-สแควร์ (Chi-Square) และสถิติ t-test แบบจับคู่ (Paired Samples t-test)

3.7 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สำหรับการดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ถือเป็นจรรยาบรรณสำคัญที่ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนที่บัณฑิตวิทยาลัย และสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้กำหนดให้นิสิตที่ดำเนินการพัฒนาสารนิพนธ์ต้องดำเนินการสำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้ ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับการพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งอยู่ในระหว่างดำเนินการ หากได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยภาคสนามแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่สำคัญของการศึกษาวิจัยให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณการวิจัยดังนี้

3.7.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความร่วมมือการวิจัยจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล สำคัญ โดยการรักษาความลับและป้องกันไม่ให้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยส่งผลกระทบด้านลบกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการป้องกันผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการนำเสนอข้อมูลเฉพาะที่ไม่สร้างผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการที่หลากหลายในเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสามารถนำเสนอข้อมูลทั้งที่เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลที่นำเสนอต้องไม่สามารถเชื่อมโยงไปถึงกลุ่มตัวอย่างได้ทางตรง เพราะการรักษาความลับให้กับกลุ่มตัวอย่างถือเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องตระหนักต่อการศึกษาวิจัย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน : กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 โดยวิธีการศึกษาเป็นการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 จำนวน 230 คน โดยในการนำเสนอข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นการใช้ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่อแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

4.1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยผลักดันต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน

4.4 แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อรองรับความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน

4.1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มพื้นฐานเชิงปริมาณเป็นข้อมูลที่เก็บจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563

ตาราง 7 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (Characteristics of Sample)

ตัวแปร	การวัด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	75	32.60
	หญิง	155	67.40
	รวม	**230**	**100.0**

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	การวัด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	217	94.35
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	5.65
	รวม	**230**	**100.0**
อาชีพ	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างของรัฐ	53	23.34
	พนักงานเอกชน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	146	64.32
	อื่น ๆ	28	12.34
	รวม	**230**	**100.0**
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	20	8.70
	15,001-25,000 บาท	182	79.14
	25,001-35,000 บาท	14	6.08
	มากกว่า 35,000 บาท	14	6.08
	รวม	**230**	**100**
ความคาดหวังในรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	15,001-25,000 บาท	74	32.31
	25,001-35,000 บาท	71	31.00
	มากกว่า 35,000 บาท	84	36.69
	รวม	**229**	**100.0**
สถานภาพ	โสด	228	99.13
	สมรส	2	0.87
	รวม	**230**	**100**
ภูมิลำเนา	กรุงเทพฯ ตั้งแต่กำเนิด	145	63.05
	อยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบชั่วคราว	62	26.95
	อยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบถาวร	23	10.00
	รวม	**230**	**100.0**

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	การวัด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับภาษา	ผู้ที่มีคะแนนภาษาอังกฤษ	225	97.81
	ผู้ที่มีคะแนนภาษานอกเหนือจากภาษาอังกฤษ	4	1.74
	ผู้ที่ไม่มีคะแนนภาษาอังกฤษ	1	0.45
	รวม	**230**	**100.0**
การเดินทางออกนอกประแทศ	ผู้ที่ไม่เคยออกนอกประเทศ	185	80.44
	ผู้ที่ไป work and travel	25	10.87
	ผู้ที่ไป work and holiday	6	2.60
	ผู้ที่ไปท่องเที่ยวทั่วไป	12	5.22
	อื่น ๆ	2	0.87
	รวม	**230**	**100.0**
การหาข้อมูลในต่างประเทศ	เคยหาข้อมูล	63	72.61
	ไม่เคยหาข้อมูล	167	27.39
รวม		**230**	**100.0**

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 7 พบว่า ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 230 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาเป็นเพศชาย 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 94.3 รองลงมาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

อาชีพ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงาน / ลูกจ้างเอกชน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมามีอาชีพพนักงานราชการ/ลูกจ้างของรัฐ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ถัดมามีอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

มีอาชีพข้าราชการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 มีอาชีพธุรกิจส่วนตัวจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 มีอาชีพอิสระ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 มีอาชีพ นักศึกษาจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และอยู่ระหว่างการว่างงานจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 8.7 ถัดมาผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 14 คิดเป็นร้อยละ 6.1 และผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ความคาดหวังในรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคาดหวังในรายได้มากกว่า 35,000 บาท มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมามีความคาดหวังในรายได้ 15,001-25,000 บาท มีจำนวน 74คนคิดเป็นร้อยละ 32.3 และมีผู้คาดหวังในรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีจำนวน 71 คน คิดเป้นร้อยละ 31.0 ตามลำดับ

ภูมิลำเนา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพฯ ตั้งแต่กำเนิด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบชั่วคราว จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และผู้มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบถาวร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ระดับภาษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคะแนนภาษาอังกฤษ จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 97.8 รองลงมาคนที่มีคะแนนนอกเหนือจากอังกฤษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และคนที่ไม่มีคะแนนวัดระดับภาษา 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

การเดินทางออกนอกประเทศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามไม่เคยไปต่างประเทศ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 รองลงมาผู้ที่ไป Work and travel จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ถัดมามีผู้ที่ไป Work and holiday จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 มี ถัดมามีผู้ที่ไปท่องเที่ยวเท่าไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

การหาข้อมูลในต่างประเทศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเคยหาข้อมูลในต่างประเทศ 63 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 รองลงมาผู้ที่ไม่เคยหาข้อมูลในต่างประเทศ 167 คน คิดเป็นร้อยละ 27.39 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คือผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 230 คน โดยมีสัดส่วนเพศหญิงมากที่สุด และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ รายได้เฉลี่ย 15,001-25,000 บาทต่อเดือน และคาดหวังรายได้ที่สูงกว่าระดับรายได้ปัจจุบัน ข้อมูลพื้นฐานเหล่านี้ใช้เพื่อประกอบการวิเคราะห์ว่าคุณลักษณะประชากรส่งผลอย่างไรต่อความต้องการย้ายประเทศ

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยผลักดันต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยผลักดันที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แรงผลักดัน (Push Factors) ที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน ไม่ได้เกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือสถานะทางสังคมเพียงอย่างเดียว หากแต่มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ การรับรู้ และความคาดหวังของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะการหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างโดดเด่นที่สุดในทุกแบบจำลองการวิเคราะห์

จากการทดสอบไคสแควร์และการถดถอยโลจิสติก พบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงผลักดันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศ กล่าวคือ ผู้ที่เคยค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานหรือการใช้ชีวิตในต่างประเทศ มีแนวโน้มอยากย้ายประเทศมากกว่าผู้ที่ไม่เคยหาข้อมูลอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าการเปิดรับข้อมูลจากภายนอกสามารถจุดประกายความรู้สึกไม่พึงพอใจในโอกาสภายในประเทศ และนำไปสู่ความปรารถนาที่จะย้ายถิ่นฐาน

ในส่วนของเพศ เพศหญิงมีแนวโน้มรู้สึกได้รับแรงผลักดันจากประเทศต้นทางมากกว่าเพศชายในการวิเคราะห์ระดับต้น ซึ่งอาจสะท้อนถึงความรู้สึกไม่มั่นคง ความไม่เท่าเทียม หรือข้อจำกัดในระบบแรงงานไทยที่กระทบต่อผู้หญิงมากกว่า ส่วนของด้านอาชีพ แรงงานในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจมีแนวโน้มรู้สึกถึงแรงผลักดันมากกว่าผู้ที่อยู่ในภาคราชการ อาจเนื่องจากความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่แตกต่างกัน แต่เมื่อเข้าสู่การวิเคราะห์แบบถดถอยโลจิสติกแบบหลายตัวแปร พบว่า ปัจจัย “การหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศ” ยังคงแสดงอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญในทุกแบบจำลอง ขณะที่ปัจจัยเพศและอาชีพกลับลดความสำคัญลงเมื่อควบคุมปัจจัยอื่นร่วมด้วย

สรุปได้ว่า ปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่สุดต่อความต้องการย้ายประเทศของกลุ่มตัวอย่าง คือ การเริ่มต้นแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศ ซึ่งเป็นสัญญาณของความไม่พึงพอใจ ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และความรู้สึกว่าโอกาสภายในประเทศไม่เพียงพอ ขณะที่ปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ เช่น เพศและอาชีพ อาจมีผลในระดับหนึ่งแต่ไม่ใช่ปัจจัยชี้ขาด โดยสามารถศึกษารายละเอียดได้จากตารางที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตาราง 8 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับปัจจัยผลักดัน

ตัวแปรอิสระ		**รูปแบบความต้องการย้ายประเทศ**		Chi-Square	P-value
		มีแรงผลัก	**ไม่มีแรงผลัก**		
เพศ		**230**		**5.24**	**0.02***
	ชาย	67 (89.33)	8 (10.66)		
	หญิง	150 (96.77)	5 (3.22)		
ระดับการศึกษา		230		0.82	0.36
	ปริญญาตรี	204 (94.00)	13 (5.99)		
	สูงกว่าปริญญาตรี	13 (100.00)	0 (0.00)		
อาชีพ		**230**		**7.16**	**0.02***
	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างของรัฐ	46 (86.79)	7 (13.20)		
	พนักงานเอกชน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	141 (96.57)	5 (3.42)		
	อื่นๆ	27 (96.42)	1 (3.57)		

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ		รูปแบบความต้องการย้ายประเทศ		Chi-Square	P-value
		มีแรงผลัก	ไม่มีแรงผลัก		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		230		1.61	0.65
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	18 (90.00)	2 (10.00)		
	15,001-25,000 บาท	172 (94.50)	10 (5.49)		
	25,001-35,000 บาท	14 (100.00)	0 (0.00)		
	มากกว่า 35,000 บาท	13 (92.85)	1 (7.14)		
ความคาดหวังในรายได้เฉลี่ยต่อเดือน		230		3.68	0.15
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	67 (90.54)	7 (9.45)		
	15,001-25,000 บาท	67 (94.36)	4 (5.63)		
	25,001-35,000 บาท	82 (97.61)	2 (2.38)		
	มากกว่า 35,000 บาท	216 (94.32)	13 (5.67)		
ภูมิลำเนา		230		1.87	0.39
	กรุงเทพฯ ตั้งแต่กำเนิด	135 (93.10)	10 (6.89)		
	อยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบชั่วคราว	59 (95.16)	3 (4.83)		
	อยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบถาวร	23 (100.00)	0 (0.00)		

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ		รูปแบบความต้องการย้ายประเทศ		Chi-Square	P-value
		มีแรงผลัก	ไม่มีแรงผลัก		
คะแนนวัดระดับภาษา		230		0.30	0.85
	คนที่มีคะแนนภาษาอังกฤษ	212 (94.22)	13 (5.77)		
	คนที่มีคะแนนนอกเหนือจากอังกฤษ	4 (100.00)	0 (0.00)		
	คนที่ไม่มีคะแนนวัดระดับภาษา	1 (100.00)	0 (0.00)		
การเดินทางออกนอกประเทศ		230		4.73	0.31
	ผู้ที่ไม่เคยออกนอกประเทศ	174 (94.05)	11 (5.94)		
	ผู้ที่ไป work and travel	25 (100.00)	0 (0.00)		
	ผู้ที่ไป work and holiday	6 (100.00)	0 (0.00)		
	ผู้ที่ไปท่องเที่ยวทั่วไป	10 (83.33)	2 (16.66)		
	อื่น ๆ	2 (100.00)	(0.00)		
การหาข้อมูลในต่างประเทศ		230		22.68	0.000***
	เคยหาข้อมูล	165 (98.80)	2 (17.46)		
	ไม่เคยหาข้อมูล	52 (82.53)	11 (1.19)		

*, **, *** มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

ที่มา: ผู้วิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยทางประชากรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยผลักดันที่ส่งต่อความต้องการย้ายประเทศ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางประชากรและแรงผลักดัน (Push Factors) ที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศ ผู้วิจัยใช้ทั้งการทดสอบไคสแควร์และการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบหลายโมเดล เพื่อดูว่าเมื่อควบคุมปัจจัยต่าง ๆ แล้ว ตัวแปรใดยังคงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรกับปัจจัยผลักดันไม่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศด้วยการทดสอบแบบไค-สแควร์ เนื่องจากปัจจัยทางประชากรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยผลักดันที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศ มี 3 ตัวแปร ประกอบไปด้วย เพศ ($P < 0.05$) พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มรู้สึกว่าตนเองมีแรงผลักดันให้อยากย้ายประเทศมากกว่าเพศชาย อาจจะเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าความไม่พึงพอใจหรือข้อจำกัดบางประการในประเทศต้นทางอาจมีผลต่อเพศหญิงมากเป็นพิเศษ

อาชีพ ($P < 0.05$) กลุ่มพนักงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจมีสัดส่วนความรู้สึกว่าได้รับแรงผลักดันสูงกว่ากลุ่มข้าราชการหรือพนักงานภาครัฐ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความไม่มั่นคงในการทำงาน หรือความไม่สอดคล้องกับเป้าหมายชีวิตในระยะยาว และการหาข้อมูลในต่างประเทศ ($P < 0.001$) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ชัดเจนที่สุด เห็นได้ชัดว่าผู้ที่เคยค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตหรือทำงานในต่างประเทศ มีแนวโน้มรู้สึกอยากย้ายประเทศอย่างมีนัยสำคัญ โดยคิดเป็นสัดส่วนถึง 98.80% ของผู้ที่เคยหาข้อมูล เทียบกับเพียง 82.53% ของผู้ที่ไม่เคยหาข้อมูล

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรกับแรงผลักในการย้ายประเทศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 230 คน แสดงให้เห็นว่า เพศ อาชีพ และการหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงผลักในการย้ายประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีแรงผลักในการย้ายประเทศมากกว่าเพศชายอย่างชัดเจน โดยร้อยละ 96.77 ของผู้หญิงระบุว่ามีแรงผลักในการย้ายประเทศ ขณะที่ผู้ชายมีเพียงร้อยละ 89.33 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างเชิงเพศในแง่แรงจูงใจต่อการย้ายถิ่นฐาน กลุ่มพนักงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจมีสัดส่วนที่ระบุว่ามีแรงผลักสูงถึงร้อยละ 96.57 ส่วนข้าราชการหรือพนักงานรัฐมีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ 86.79 สะท้อนว่าอาชีพที่มีความมั่นคงน้อยกว่าเอกชนอาจรู้สึกไม่มั่นคงในระยะยาวและมีแรงผลักในการย้ายถิ่นฐานมากกว่า

ในส่วนการหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศ เป็นตัวแปรที่แสดงความแตกต่างได้อย่างชัดเจนที่สุด ผู้ที่เคยหาข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตหรือทำงานในต่างประเทศเป็นผู้มี

แรงผลักสูงที่ทำให้อยากย้ายออกนอกประเทศถึงร้อยละ 98.80 แสดงให้เห็นว่าการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศมักสะท้อนความตั้งใจจริงและการเตรียมความพร้อมในการย้ายถิ่นฐานต่างกับ ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ความคาดหวังรายได้ ภูมิลำเนา คะแนนภาษา และประสบการณ์ออกนอกประเทศ ไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่ชัดเจนระหว่างผู้ที่รู้สึกมีแรงผลักและไม่มีแรงผลักในการย้ายประเทศ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยเหล่านี้อาจไม่ใช่ตัวกำหนดหลักของแรงผลักในกลุ่มตัวอย่างนี้

ตาราง 9 แบบจำลองสัดส่วนโอกาส (Odds Ratio) ปัจจัยทางประชากรและปัจจัยผลักดัน เพื่อพยากรณ์แรงดึงดูดในการย้ายประเทศตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และพฤติกรรมการหาข้อมูลต่างประเทศ

ตัวแปรอิสระ	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.
เพศ (อ้างอิง: หญิง)										
ชาย	30.00	0.45***	0.34	0.61	0.37	0.63	0.31	0.61	0.34	0.62
ระดับการศึกษา (อ้างอิง:สูงกว่าปริญญาตรี)										
ปริญญาตรี							0.00	12485.37		
อาชีพ (อ้างอิง:อื่น ๆ)										
ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างของรัฐ					0.47	1.16	0.25	1.11	0.20	1.51
พนักงานเอกชน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ					1.56	1.17	1.00	1.12	0.69	1.48
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (อ้างอิง: มากกว่า 35,000 บาท)										
ต่ำกว่า 15,000 บาท									3.36	1.73
15,001-25,000 บาท									5.36	1.56
25,001-35,000 บาท									95133311.54	11354.40

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.
ความคาดหวังในรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (อ้างอิง: มากกว่า 35,000 บาท)										
15,001-25,000 บาท									0.29	1.01
25,001-35,000 บาท									0.40	1.06
ภูมิลำเนา (อ้างอิง: อยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบถาวร)										
กรุงเทพฯ ตั้งแต่กำเนิด							1.52	0.45		
อยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบชั่วคราว							1.82	0.78		
การหาข้อมูลในต่างประเทศ (อ้างอิง: ไม่เคยหาข้อมูล)										
เคยหาข้อมูล			128.38	0.78***	0.06	0.80				

*,**,*** มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05,0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยทางประชากรที่ส่งผลต่อปัจจัยผลักดันให้เกิดความต้องการในการย้ายประเทศ

เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยทางประชากรที่ส่งผลต่อปัจจัยผลักดันให้เกิดความต้องการในประเทศภายใต้แบบจำลอง 5 แบบจำลอง ซึ่งแต่ละแบบจำลองได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยทางประชากรและปัจจัยผลักดัน ดังตารางที่ 9

การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ในแบบจำลองที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรและปัจจัยผลักดัน โดยนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันมาทดสอบแบบไคว์-สแควร์ 1 ปัจจัย มาใช้เป็นแบบจำลองที่ 1 พบว่า เพศมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในระยะต้นของการวิเคราะห์ กล่าวคือ เพศชายมีแนวโน้มรู้สึกอยากย้ายประเทศมากกว่าเพศหญิงอย่างชัดเจนในโมเดลที่ 1 โดยมีโอกาสมากกว่าถึง 30 เท่า ($OR=30.00$, $p < 0.001$) อย่างไรก็ตาม เมื่อควบคุมด้วยปัจจัยอื่น ๆ ในโมเดลถัดไป ผลดังกล่าวลดความเด่นชัดลง ซึ่งหมายความว่าความสัมพันธ์นี้อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยร่วมอื่น ๆ

การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ในแบบจำลองที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรและปัจจัยผลักดัน โดยนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันมาทดสอบแบบไคว์-สแควร์ 2 ปัจจัย มาใช้เป็นแบบจำลองที่ 2 พบว่า เพศหญิงมีโอกาสที่จะได้รับแรงผลักดันในการย้ายถิ่นฐานมากกว่าเพศชายอยู่ที่ร้อยละ 78 สำหรับการหาข้อมูลในต่างประเทศ พบว่า ผู้ที่ไม่เคยหาข้อมูลในต่างประเทศมีโอกาสที่จะได้รับแรงผลักดันในการย้ายถิ่นฐานมากกว่าผู้ที่เคยหาข้อมูลเพียงร้อยละ 6 ($p < 0.001$) สรุปได้ว่า ผู้ที่เคยค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตหรือโอกาสในต่างประเทศ มีแนวโน้มรู้สึกอยากย้ายประเทศมากกว่าคนที่ไม่เคยหาข้อมูลอย่างชัดเจนใน Model 2 ($OR=128.38$) แสดงให้เห็นว่า การหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศมีผลอย่างชัดเจน เพียงแค่การเริ่มต้นหาข้อมูลก็เป็นสัญญาณของความสนใจหรือความรู้สึกผูกพันกับแนวคิดเรื่องการย้ายประเทศ

การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ในแบบจำลองที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรและปัจจัยผลักดัน โดยนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันมาทดสอบแบบไคว์-สแควร์ 3 ปัจจัย พบว่า เพศ อาชีพ และการหาข้อมูลในต่างประเทศ พบว่าไม่มีตัวแปรใดแสดงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงผลักดันในการย้ายประเทศ ซึ่งอาจเป็นผลจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้รวมในแบบจำลองนี้

การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ในแบบจำลองที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรและปัจจัยผลักดัน โดยผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรด้านสังคม จำนวน

5 ตัวแปร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และภูมิลำเนา ไม่พบว่ามีตัวแปรใดแสดงความสัมพันธ์เชิงนัยสำคัญกับแรงผลักดันในการย้ายประเทศ

การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ในแบบจำลองที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรและปัจจัยผลักดัน โดยผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรด้านเศรษฐกิจ จำนวน 4 ตัวแปร พบว่า เพศ อาชีพ รายได้ ความคาดหวังในรายได้ ก็ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงผลักดันเช่นกัน

โดยสรุป จากการเปรียบเทียบทั้ง 5 แบบจำลอง พบว่าตัวแปร "การหาข้อมูลในต่างประเทศ" เป็นตัวแปรเดียวที่แสดงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความต้องการย้ายถิ่นฐาน และผลยังคงสม่ำเสมอในแบบจำลองที่ 2 ซึ่งตอกย้ำความสำคัญของข้อมูลและการเปิดรับแนวคิดจากต่างประเทศว่าอาจเป็นตัวกระตุ้นสำคัญต่อแรงจูงใจในการย้ายประเทศ

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน

การศึกษาปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดทำให้แรงงานรุ่นใหม่มีความปรารถนาที่จะย้ายถิ่นฐานจากประเทศต้นทางไปยังประเทศปลายทาง โดยเฉพาะในบริบทที่โลกาภิวัตน์เปิดกว้างและแรงจูงใจไม่ได้จำกัดอยู่แค่เรื่องรายได้หรือความมั่นคงทางอาชีพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ทั้งการทดสอบไคสแควร์และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายตัวแปร พบว่า มีเพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับแรงดึงดูดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศ โดยมีค่า OR = 22.34 ($p < .001$) สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานที่เคยค้นคว้าหรือรับรู้เกี่ยวกับโอกาสในต่างประเทศ มีแนวโน้มที่จะรู้สึกอยากย้ายประเทศมากกว่าผู้ที่ไม่เคยหาข้อมูลอย่างชัดเจน ในทางกลับกันปัจจัยประชากรอื่น ๆ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงสถิติกับแรงดึงดูดที่ทำให้เกิดความต้องการย้ายถิ่นฐาน กล่าวคือ กลุ่มที่มีและไม่มีแรงดึงดูดมีสัดส่วนในแต่ละลักษณะใกล้เคียงกัน จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าความแตกต่างในลักษณะทางประชากรมีผลต่อแรงจูงใจนี้ โดยสามารถศึกษารายละเอียดได้จากตารางที่เกี่ยวข้องในหัวข้อนี้

ผลการวิเคราะห์ชี้ชัดว่า แรงดึงดูดในการย้ายประเทศของแรงงานรุ่นใหม่ ไม่ได้เกิดจากเงื่อนไขพื้นฐานของชีวิต เช่น เพศ รายได้ หรือสถานภาพทางสังคม หากแต่เกิดจากความตื่นตัวทางข้อมูลหรือการเปิดรับโลกภายนอก ซึ่งแสดงออกผ่านการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศ โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิต การทำงาน หรือการศึกษาต่อในประเทศปลายทาง ในแง่นี้

การเริ่มค้นคว้าเกี่ยวกับต่างประเทศจึงเป็นมากกว่ากระบวนการหาข้อมูลทั่วไป หากแต่เป็นการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ของความฝันหรือความหวังในชีวิตที่ดีกว่า เป็นการเชื่อมโยงตนเองเข้ากับโอกาสที่อยู่นอกประเทศ ซึ่งอาจสื่อถึงความรู้สึกไม่พึงพอใจหรือขาดความหวังในประเทศต้นทางอย่างเป็นนัย การค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศจึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือของการวางแผนเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวสะท้อนความพร้อมทางจิตวิทยา ความกล้า และการเปิดรับต่อแนวคิดโลกาภิวัตน์ในหมู่แรงงานยุคใหม่

ตาราง 10 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับปัจจัยดึงดูด

ตัวแปรอิสระ		รูปแบบความต้องการย้ายประเทศ		Chi-Square	P-value
		มีแรงดึงดูด	ไม่มีแรงดึงดูด		
เพศ		230		2.40	0.12
	ชาย	60 (80.00)	15 (20.00)		
	หญิง	136 (87.74)	19 (12.25)		
ระดับการศึกษา		230		0.54	0.45
	ปริญญาตรี	184 (84.79)	33 (15.20)		
	สูงกว่าปริญญาตรี	12 (92.30)	1 (7.69)		
อาชีพ		230		2.25	0.32
	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างของรัฐ	42 (79.24)	11 (20.75)		
	พนักงานเอกชน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	127 (86.98)	19 (13.01)		
	อื่น ๆ	25 (89.28)	3 (10.71)		

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ		รูปแบบความต้องการย้ายประเทศ		Chi-Square	P-value
		มีแรงดึงดูด	ไม่มีแรงดึงดูด		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		230		0.71	0.69
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	17 (85.00)	3 (15.00)		
	15,001-25,000 บาท	153 (84.06)	29 (15.93)		
	25,001-35,000 บาท	13 (92.85)	1 (7.14)		
	มากกว่า 35,000 บาท	13 (92.85)	1 (7.14)		
ความคาดหวังในรายได้เฉลี่ยต่อเดือน		230		0.71	0.69
	15,001-25,000 บาท	61 (82.43)	13 (17.56)		
	25,001-35,000 บาท	62 (87.32)	9 (12.67)		
	มากกว่า 35,000 บาท	72 (27.07)	12 (14.28)		

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ		รูปแบบความต้องการย้ายประเทศ		Chi-Square	P-value
		มีแรงดึงดูด	ไม่มีแรงดึงดูด		
ภูมิลำเนา		230		1.21	0.545
	กรุงเทพฯ ตั้งแต่กำเนิด	121 (83.44)	24 (16.55)		
	อยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบชั่วคราว	54 (87.09)	8 (12.90)		
	อยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบถาวร	21 (91.30)	2 (8.69)		
คะแนนวัดระดับภาษา		230		0.88	0.64
	คนที่มีคะแนนภาษาอังกฤษ	191 (84.88)	34 (15.11)		
	คนที่มีคะแนนนอกเหนือจากอังกฤษ	4 (100.00)	0 (100.00)		
	คนที่ไม่มีคะแนนวัดระดับภาษา	1 (100.00)	0 (0.00)		

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ		รูปแบบความต้องการย้ายประเทศ		Chi-Square	P-value
		มีแรงดึงดูด	ไม่มีแรงดึงดูด		
การเดินทางออกนอกประเทศ		230		6.68	0.15
	ผู้ที่ไม่เคยออกนอกประเทศ	153 (82.70)	32 (17.29)		
	ผู้ที่ไป work and travel	25 (100.00)	0 (0.00)		
	ผู้ที่ไป work and holiday	6 (100.00)	0 (0.00)		
	ผู้ที่ไปท่องเที่ยวทั่วไป	10 (83.33)	2 (16.66)		
	อื่น ๆ	2 (100.00)	0 (0.00)		
การหาข้อมูลในต่างประเทศ		230		48.32	0.000***
	เคยหาข้อมูล	37 (58.73)	26 (41.26)		
	ไม่เคยหาข้อมูล	159 (95.20)	8 (4.79)		

*,**,*** มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05,0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

ที่มา: ผู้วิจัยหมายเหตุ: สิ่งที่อยู่ใน () หมายถึง ร้อยละ

สำหรับปัจจัยปัจจัยทางประชากรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดึงดูดที่ส่งต่อความต้องการย้ายประเทศ จากตารางผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบแบบไค-สแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบสองกลุ่มซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรกับปัจจัยดึงดูดที่ส่งต่อความต้องการย้ายประเทศด้วยการทดสอบแบบไค-สแควร์ พบว่าปัจจัยทางประชากรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศ มีจำนวน 1 ตัวแปร คือการหาข้อมูลในต่างประเทศ

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับแรงดึงดูดในการย้ายประเทศ จากการศึกษา พบว่า การหาข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายประเทศเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงดึงดูดในการย้ายประเทศ กล่าวคือ ผู้ที่เคยหาข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายประเทศ มีแนวโน้มรู้สึกอยากย้ายประเทศมากกว่าผู้ที่ไม่เคยหาข้อมูลอย่างชัดเจน โดยในกลุ่มที่เคยหาข้อมูล มีถึงร้อยละ 41.26 ที่ไม่มีแรงดึงดูด ขณะที่กลุ่มที่ไม่เคยหาข้อมูล มีเพียงร้อยละ 4.79 เท่านั้นที่ไม่มีแรงดึงดูด ซึ่งบ่งชี้ว่า การเปิดรับข้อมูลจากต่างประเทศอาจมีผลต่อความต้องการย้ายประเทศ

ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ภูมิลำเนา ความสามารถทางภาษา หรือประสบการณ์เดินทางไปต่างประเทศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ระหว่างผู้ที่มีและไม่มีแรงดึงดูดในการย้ายประเทศ กล่าวคือ กลุ่มคนที่อยากย้ายและไม่อยากย้ายมีสัดส่วนในแต่ละกลุ่มค่อนข้างใกล้เคียงกัน เช่นเพศหญิงมีแนวโน้มอยากย้ายมากกว่าผู้ชายเล็กน้อย ร้อยละ 87.74 ต่อร้อยละ 80.00 รวมถึงผู้มีประสบการณ์เดินทางไปต่างประเทศ เช่น Work and Travel หรือ Work and Holiday มักมีแรงดึงดูดในการย้ายประเทศเกือบทั้งหมด แต่กลุ่มนี้มีจำนวนน้อยจึงยังไม่สามารถสรุปแนวโน้มได้แน่ชัด ระดับการศึกษาหรือรายได้ไม่ได้ส่งผลต่อแรงดึงดูดอย่างมีนัยสำคัญ

แม้ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่จะไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ แต่การหาข้อมูลต่างประเทศชี้ให้เห็นถึงบทบาทของข้อมูลและการเปิดโลกทัศน์ที่อาจจุดประกายความปรารถนาในการย้ายประเทศได้ ดังนั้น การเข้าถึงข้อมูลนานาชาติอาจเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทัศนคติของคนรุ่นใหม่ต่อการใช้ชีวิตในต่างแดน

ตาราง 11 แบบจำลองสัดส่วนโอกาส (Odds Ratio) ปัจจัยทางประชากร และปัจจัยดึงดูด ผลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบลำดับขั้นในการย้ายประเทศจากปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และพฤติกรรมการหาข้อมูล

ตัวแปรอิสระ	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.
เพศ (อ้างอิง: หญิง)										
ชาย	7.15	0.24***	0.80	0.42	0.80	0.44	0.60	0.39	0.67	0.40
ระดับการศึกษา (อ้างอิง:สูงกว่าปริญญาตรี)										
ปริญญาตรี							0.00	13275.94		
อาชีพ (อ้างอิง:อื่น ๆ)										
ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างของรัฐ					0.81	0.79	0.50	0.71	0.89	0.83
พนักงานเอกชน/พนักงานรัฐวิสาหกิจ					0.81	0.73	0.88	0.67	1.41	0.80
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (อ้างอิง: มากกว่า 35,000 บาท)										
ต่ำกว่า 15,000 บาท									0.33	1.37
15,001-25,000 บาท									0.29	1.23
25,001-35,000 บาท									100964643.90	11577.26

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.	OR	S.E.
ความคาดหวังในรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (อ้างอิง: มากกว่า 35,000 บาท)										
15,001-25,000 บาท									1.06	0.48
25,001-35,000 บาท									1.48	0.50
ภูมิลำเนา (อ้างอิง: อยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบถาวร)										
กรุงเทพฯ ตั้งแต่กำเนิด							0.54	0.78		
อยู่ต่างจังหวัดแต่เข้ามาอาศัยในกรุงเทพแบบชั่วคราว							0.83	0.84		
การหาข้อมูลในต่างประเทศ (อ้างอิง: ไม่เคยหาข้อมูล)										
เคยหาข้อมูล			22.34	0.39***	0.06	0.46***				

*,**,*** มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05,0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยทางประชากรส่งผลต่อปัจจัยดึงดูดให้เกิดความต้องการในการย้ายประเทศภายใต้แบบจำลอง 5 แบบจำลอง ซึ่งแต่ละแบบจำลองได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยทางประชากร และปัจจัยดึงดูด ดังตารางที่ 11

การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ในแบบจำลองที่ 1 พบว่า เพศชายมีแนวโน้มอยากย้ายประเทศมากกว่าเพศหญิงประมาณ 7 เท่า (OR = 7.15, $p < 0.001$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อเพิ่มปัจจัยอื่นในแบบจำลองถัดไป ค่านี้ลดลงอย่างชัดเจนและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอีกต่อไป แสดงให้เห็นว่า เมื่อควบคุมปัจจัยอื่น เพศอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักในการกำหนดความต้องการย้ายประเทศ

การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ในแบบจำลองที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร และปัจจัยดึงดูด โดยนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันมาทดสอบแบบไคว์-สแควร์ 2 ปัจจัย ซึ่งเพิ่มตัวแปร “การหาข้อมูล” มาใช้เป็นแบบจำลองที่ 2 พบว่า เพศหญิงมีโอกาสที่จะได้รับแรงดึงดูดในการย้ายถิ่นฐานมากกว่าเพศชายอยู่ที่ร้อยละ 42 สำหรับการหาข้อมูลในต่างประเทศ พบว่า ผู้ที่เคยค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศมีโอกาสรู้สึกอยากย้ายประเทศมากกว่าผู้ที่ไม่เคยหาข้อมูล (OR = 22.34, $p < 0.001$) โดยรวม แสดงให้เห็นว่า การเริ่มต้นค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายประเทศเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความรู้สึกหรือความสนใจในการย้ายถิ่นฐาน

การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ในแบบจำลองที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร และปัจจัยดึงดูด โดยนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันมาทดสอบแบบไคว์-สแควร์ 3 ปัจจัย พบว่า เพศ อาชีพ และการหาข้อมูลในต่างประเทศ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญเชิงกับปัจจัยดึงดูดที่ทำให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ

การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ในแบบจำลองที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร และปัจจัยดึงดูด โดยผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรด้านสังคม จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และภูมิลำเนา ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญเชิงความสัมพันธ์กับปัจจัยดึงดูดที่ทำให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ

การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ในแบบจำลองที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร และปัจจัยดึงดูด โดยผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรด้านเศรษฐกิจ จำนวน 4 ตัวแปร พบว่า เพศ อาชีพ รายได้ ความคาดหวังในรายได้ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติกับปัจจัยดึงดูดที่ทำให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ

จากการวิเคราะห์แบบจำลองทั้ง 5 พบว่า ตัวแปรเพียงหนึ่งเดียวที่แสดงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงดึงดูดในการย้ายประเทศคือ “การหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศ”

โดยผู้ที่เคยค้นหาข้อมูลมีแนวโน้มอยากย้ายประเทศมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยหาข้อมูลอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกันในหลายแบบจำลอง แม้ว่าปัจจัยอื่น เช่น เพศ อาชีพ รายได้ จะมีบทบาทบ้างในช่วงต้นของการวิเคราะห์ แต่เมื่อควบคุมร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ แล้ว กลับไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่า การเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับชีวิตและโอกาสในต่างประเทศเป็นปัจจัยดึงดูดหลักที่ผลักดันให้เกิดความต้องการย้ายประเทศในกลุ่มตัวอย่างนี้

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศ

การศึกษานี้ได้ทำการเปรียบเทียบระดับของปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความต้องการย้ายถิ่นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ Paired Samples t-test ในการตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จากตารางแสดงผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยผลักดัน" มีค่าสูงกว่าปัจจัยดึงดูดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถศึกษาได้จากตารางที่เกี่ยวข้องภายในหัวข้อนี้

ตาราง 12 ตารางการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความต้องการย้ายถิ่น โดยใช้สถิติ t-test แบบจับคู่ (Paired Samples t-test)

คู่เปรียบเทียบ	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
ปัจจัยผลักดัน-ความต้องการย้ายประเทศ	3.4004	.4227	.02787	3.3454	3.4553	121.9944	229	.000
ปัจจัยดึงดูด-ความต้องการย้ายประเทศ	3.0408	.5846	.03855	2.9649	3.1168	78.8747	229	.000

ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยใช้การทดสอบ Paired Samples t-test กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน พบว่าทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดต่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการย้ายประเทศ ($p < 0.001$) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของผลต่างและค่าทดสอบ t พบว่า

ปัจจัยผลักดันมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า (Mean = 3.4004) และมีค่าทดสอบ t สูงถึง 121.9944 ขณะที่ปัจจัยดึงดูดมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า (Mean = 3.0408) และมีค่าทดสอบ t เท่ากับ 78.8747 สะท้อนให้เห็นว่าแรงผลักดันจากประเทศต้นทางมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายประเทศมากกว่าแรงจูงใจจากประเทศปลายทาง

4.5 แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อรองรับความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน

จากผลการศึกษา พบว่า แรงงานวัยรุ่นใหม่ที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีแนวโน้มต้องการย้ายประเทศแม้จะมีอัตราการมีงานทำอยู่ในระดับสูง สะท้อนถึงภาวะ “มีงานทำแต่ไม่พึงพอใจ” ซึ่งมักเกิดจากการรับรู้ถึงความไม่มั่นคงในการทำงาน รายได้ที่ไม่ตอบสนองต่อความคาดหวัง ตลอดจนโอกาสในการเติบโตทางอาชีพที่จำกัด นอกจากนี้การเข้าถึงข้อมูลจากต่างประเทศที่เปิดกว้างยิ่งขึ้น ยังส่งผลให้แรงงานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของตนกับประเทศปลายทางอยู่ตลอดเวลา

เพื่อรับมือกับแนวโน้มนี้ รวมถึงเพื่อลดแรงผลัก-แรงดึงที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายประเทศ ผู้วิจัยจึงใช้การศึกษาในครั้งนี้เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย ซึ่งควรครอบคลุมทั้งระดับโครงสร้าง สถาบัน และปัจเจก ดังนี้

1. การยกระดับระบบค่าจ้างและสวัสดิการให้สอดคล้องกับทักษะและความคาดหวัง

แม้แรงงานจะมีระดับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา แต่หลายตำแหน่งในตลาดแรงงานยังให้ค่าตอบแทนต่ำกว่าความสามารถและความคาดหวัง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่า “ทำงานไปไม่พอใช้จ่าย” หรือ “ทำงานหนักแต่ไม่ก้าวหน้า” แนวทางสำคัญ ได้แก่ การปรับระบบโครงสร้างค่าจ้างตามระดับทักษะ (Skill-based Pay) ไม่ใช่เพียงตามตำแหน่งหรือตามวุฒิการศึกษา การสร้างระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม เช่น สิทธิในการลาคลอด ลาป่วย หรือสิทธิด้านสุขภาพจิตในที่ทำงาน รวมถึงการให้แรงจูงใจทางภาษีหรือเงินสนับสนุนแก่สถานประกอบการที่สนับสนุนการพัฒนาแรงงานอย่างยั่งยืน

2. การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะในภาคเอกชน

แรงงานเอกชนเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มรู้สึกถึงแรงผลักมากที่สุด การพัฒนาเสถียรภาพในอาชีพเป็นสิ่งจำเป็น เช่น การส่งเสริมสัญญาจ้างระยะยาวและระบบประกันการจ้างงาน การสนับสนุนนโยบาย “การอัปสกิล/รีสกิล” เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวเมื่อเปลี่ยนงานหรือเมื่ออุตสาหกรรมเปลี่ยน รวมถึงการจัดให้มีระบบการเติบโตในอาชีพ (Career Pathway) ที่ชัดเจนและสามารถประเมินได้

3. การเข้าถึงข้อมูลคุณภาพเกี่ยวกับโอกาสภายในประเทศ

จากผลการวิจัย พบว่า การหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกอยากย้ายประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศที่เปิดกว้างกว่าข้อมูลในประเทศ จึงกลายเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ แนวทางที่ควรดำเนินการ คือ การพัฒนาแพลตฟอร์มกลางที่ให้ข้อมูลอาชีพ โอกาส และสิทธิประโยชน์ของแรงงานในแต่ละพื้นที่ภายในประเทศอย่างเป็นระบบ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในประเทศให้เข้าถึงคนรุ่นใหม่ เช่น งาน Job Fair ทั่วประเทศ การฝึกงานภาคสนาม หรือโปรแกรมสร้างผู้ประกอบการในกลุ่มบัณฑิต รวมถึงสร้างระบบที่ให้คำปรึกษาเรื่องอาชีพโดยเฉพาะ เช่น Career Counseling หรือระบบอาชีวะดิจิทัล

4. การสร้างภาพอนาคตร่วมของแรงงานรุ่นใหม่ในประเทศ

การย้ายประเทศไม่ใช่เพียงการแสวงหารายได้สูงเท่านั้น แต่ยังสะท้อนความรู้สึกไม่เห็นอนาคตในระบบที่ตนอยู่ การสร้างแรงจูงใจในการอยู่ร่วมกับประเทศต้องไม่ใช่แค่การป้อนเงินหรือสวัสดิการ แต่ต้องสร้างความหวังด้วย ซึ่งสามารถทำได้โดยการส่งเสริมให้แรงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่น การเปิดเวทีสาธารณะสำหรับแรงงานบัณฑิตรุ่นใหม่ การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมสตาร์ทอัปของคนรุ่นใหม่ในภูมิภาคต่าง ๆ รวมถึงปรับภาพลักษณ์ของระบบราชการและรัฐวิสาหกิจให้ทันสมัยและดึงดูดคนรุ่นใหม่มากขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงานในกลุ่มตัวอย่าง มิได้เกิดจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว หากแต่มีความเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยหลายมิติ ทั้งในด้านการเมือง สังคม และการรับรู้ส่วนบุคคล โดยเฉพาะ “การหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างประเทศ” ซึ่งปรากฏเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอในทุกแบบจำลองที่วิเคราะห์ สะท้อนให้เห็นว่า การเริ่มต้นแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับต่างแดน เป็นสัญญาณสำคัญของการตัดสินใจย้ายประเทศ นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดยังแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงแรงผลักจากประเทศต้นทางในระดับที่สูงกว่าปัจจัยจูงใจจากประเทศปลายทางอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างในระบบแรงงานภายในประเทศ ที่อาจไม่ตอบสนองต่อความมั่นคง ความคาดหวัง และความก้าวหน้าในชีวิตของแรงงานรุ่นใหม่ได้อย่างเพียงพอ

แรงงานรุ่นใหม่แม้จะมีอัตราการมีงานทำสูง แต่ยังคงรู้สึกไม่มั่นคง และแสวงหาโอกาสในต่างแดน ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สอดคล้องของระบบแรงงานและคุณภาพชีวิตในประเทศ แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตจึงควรตอบสนองต่อความรู้สึกไม่มั่นคง ความต้องการรายได้ที่เหมาะสม และการเติบโตในอาชีพให้กับแรงงานไทย เพื่อลดแรงผลักและแรงดึงที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายประเทศ ปัจจัยสำคัญที่ควรพิจารณา ได้แก่ การยกระดับสวัสดิการแรงงานและระบบค่าจ้างให้เหมาะสมกับทักษะและความคาดหวัง การส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ โดยเฉพาะในภาคเอกชน การให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงานในประเทศ เพื่อให้แรงงานตัดสินใจจากข้อเท็จจริง ผู้วิจัยพิจารณาเสนอว่า การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยควรตอบโจทย์ในมิติเชิงโครงสร้าง ความมั่นคงทางอาชีพ การเข้าถึงข้อมูล และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย การลดแรงผลักและแรงดึงจึงไม่ได้จำกัดเพียงการเพิ่มรายได้ แต่รวมถึงการฟื้นฟูศรัทธาในระบบประเทศให้เป็นที่อยู่ได้และมีคุณภาพอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาดังกล่าวจึงนำไปสู่ข้อเสนอในเชิงนโยบายว่า การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานควรมุ่งตอบโจทย์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและจิตวิทยาสังคม ไม่เพียงปรับปรุงค่าตอบแทนหรือสวัสดิการเท่านั้น แต่ควรรวมถึงการสร้างโอกาส ความมั่นคง และพื้นที่ที่แรงงานรู้สึกถึงความหมายในชีวิตและอาชีพได้อย่างแท้จริง

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน : กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน รวมไปถึงเพื่อวิเคราะห์แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรแรงงาน

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน : กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 ผู้วิจัยได้อาศัยวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) และข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบสองกลุ่ม (Binary Logistic Regression) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการใช้ไค-สแควร์ (Chi-Square) จากกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 จำนวน 230 คน อีกทั้งผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรจำนวน 10 ตัวแปร เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลทำให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ โดยสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ระดับความต้องการย้ายถิ่นฐานของกลุ่มตัวอย่างในบริบทสังคมร่วมสมัย

จากผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการย้ายประเทศในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนถึงแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นของการแสวงหาโอกาสและคุณภาพชีวิตในต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาและความใฝ่ฝันในการพัฒนาตนเองอย่างเสรี การค้นพบนี้สะท้อนความเปลี่ยนแปลงของทัศนคติในการใช้ชีวิตของแรงงานรุ่นใหม่ ซึ่งไม่ได้ยึดติดกับถิ่นฐานเดิม หากแต่ให้ความสำคัญกับอนาคต ความมั่นคง และโอกาสที่ประเทศอื่นสามารถมอบให้มากกว่า ทั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายของรัฐในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ไว้ภายในประเทศ

นอกจากจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการย้ายประเทศอยู่ในระดับค่อนข้างสูงแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของการมองโลกในเชิงเปรียบเทียบ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะประเมินคุณภาพชีวิตของตนเองในประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากลหรือประเทศพัฒนาแล้ว ทั้งในมิติของสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และเสรีภาพในการดำรงชีวิต การรับรู้ข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดียและประสบการณ์ส่วนตัว เช่น การศึกษาในต่างประเทศหรือการเดินทางท่องเที่ยว ยังมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดความคาดหวังใหม่ที่แตกต่างจากบริบททางสังคมดั้งเดิม ส่งผลให้กลุ่มคนรุ่นใหม่บางส่วนเกิดความรู้สึกไม่เป็นเจ้าของประเทศในเชิงอารมณ์ และเลือกมองหาสถานที่ที่สามารถตอบโจทย์คุณภาพชีวิตในอุดมคติได้มากกว่า

5.1.2 **การประเมินบทบาทของปัจจัยเชิงโครงสร้างและปัจเจกที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศ**

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความต้องการย้ายประเทศ คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และแรงจูงใจเชิงบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้สึกว่าโครงสร้างสังคมในประเทศต้นทางไม่สามารถมอบความมั่นคงในชีวิตได้ ทั้งในแง่ของสุขภาพ การงาน และอนาคต ขณะที่ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ รายได้ หรืออาชีพ ไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความต้องการย้ายประเทศ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการย้ายถิ่นที่มองว่าความต้องการย้ายประเทศเป็นการตัดสินใจเชิงคุณค่ามากกว่าปัจจัยโครงสร้างเพียงอย่างเดียว

นอกจากปัจจัยด้านสวัสดิการ เศรษฐกิจ และแรงจูงใจเชิงบุคคลที่ส่งผลอย่างชัดเจนแล้ว ยังพบแนวโน้มว่าความไม่มั่นคงทางการเมืองและความรู้สึกหมดศรัทธาในระบบสถาบันของประเทศเป็นแรงผลักที่สำคัญ แม้ไม่ได้ถูกรายงานในรูปของสถิติเชิงปริมาณโดยตรง แต่ปรากฏอยู่ในแนวโน้มคำตอบแบบอัตนัยจากกลุ่มตัวอย่างหลายราย อีกทั้งความรู้สึกว่าไม่มีช่องทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองภายในประเทศ ยังเป็นตัวเร่งให้ความต้องการย้ายประเทศมีน้ำหนักมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นการรับรู้ความไม่เท่าเทียมกันของโอกาสและทรัพยากรภายในสังคม โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีทักษะหรือคุณวุฒิสูง กลับกลายเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พวกเขาแสวงหาสภาพแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความสามารถและความใฝ่ฝันได้ดีกว่า

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2563 โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านสวัสดิการ เศรษฐกิจ การเมือง และแรงจูงใจเชิงบุคคล ผลการวิจัยที่ได้รับสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของการตัดสินใจที่ไม่ได้ขึ้นกับเพียงปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือเงื่อนไขพื้นฐานของชีวิตเท่านั้น แต่เชื่อมโยงกับระบบคุณค่าและการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญ

5.2.1 การตีความความต้องการย้ายประเทศภายใต้กรอบแนวคิดโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงทางคุณค่าในสังคมไทย

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการย้ายประเทศในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนถึงแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นของการแสวงหาโอกาสและคุณภาพชีวิตในต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาและความใฝ่ฝันในการพัฒนาตนเองอย่างเสรี การค้นพบนี้สะท้อนความเปลี่ยนแปลงของทัศนคติในการใช้ชีวิตของแรงงานรุ่นใหม่ สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในคุณค่าและระบบความคิด ซึ่งไม่ได้ยึดติดกับถิ่นฐานเดิม รวมถึงไม่ได้ยึดโยงกับแนวคิดเรื่องชาติหรือถิ่นเกิดแบบเดิมอีกต่อไป

ผลการวิจัยชี้ว่า ปัจจัยพื้นฐานด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ รายได้ หรือระดับการศึกษามิได้ส่งผลต่อระดับความต้องการย้ายประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากสมมติฐานทั่วไปที่เชื่อว่าผู้ที่มีรายได้น้อยหรือมีความเหลื่อมล้ำจะมีแนวโน้มต้องการย้ายถิ่นฐานสูงกว่า การค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดใหม่ในการศึกษาประเด็น แรงงานปัญญาชน (Cognitive Migration) ที่เสนอว่า คนรุ่นใหม่โดยเฉพาะผู้มีการศึกษาสูง มักย้ายถิ่นด้วยแรงผลักทางอารมณ์และค่านิยม มากกว่าเหตุผลทางเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว กล่าวคือ การตัดสินใจย้ายประเทศของพวกเขาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโอกาสในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ศักดิ์ศรี และเสรีภาพทางความคิด มากกว่าความยากจนหรือขาดรายได้

ความต้องการย้ายประเทศจึงไม่จำเป็นต้องมีแรงกดดันสูงในทางกายภาพหรือความยากจนเสมอไป แต่อาจเกิดจากการแสวงหาความพึงพอใจทางจิตใจ ความมั่นคงในอนาคต และการดำรงชีวิตภายใต้ระบบที่ให้คุณค่ากับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หากแต่เป็นการให้ความสำคัญกับอนาคต ความมั่นคง และโอกาสที่ประเทศอื่นสามารถมอบให้มากกว่า ทั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายของรัฐในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ไว้ภายในประเทศ การมองโลกในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้พรมแดนของการตั้งถิ่นฐานและการใช้ชีวิตถูกทำให้พร่าเลือนลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบเศรษฐกิจเสรี

ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดแรงผลักดัน-แรงดึงดูด (Push-Pull Theory) ของ Everett Lee (1966) ซึ่งอธิบายการอพยพว่าเกิดจากแรงผลักในประเทศต้นทาง เช่น ความไม่มั่นคงทางการเมือง ระบบสวัสดิการที่ไม่ทั่วถึง หรือความยากลำบากทางเศรษฐกิจ และแรงดึงจากประเทศปลายทาง เช่น โอกาสในการทำงาน ระบบสวัสดิการที่เข้มแข็ง และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะแรงดึงจากต่างประเทศในด้านความมั่นคงและเสรีภาพในการพัฒนาตนเอง ถูกให้ความสำคัญเป็นพิเศษในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีระดับการศึกษาและทุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง จึงคาดหวังต่อโครงสร้างทางสังคมที่สามารถเกื้อหนุนการเติบโตของตนเอง

5.2.2 **พลวัตของปัจจัยผลักดันและดึงดูด: การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ต่ออิทธิพลของสวัสดิการ เศรษฐกิจ และความใฝ่ฝันส่วนบุคคล**

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความต้องการย้ายประเทศ คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และแรงจูงใจเชิงบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สึกว่าโครงสร้างสังคมในประเทศต้นทางไม่สามารถมอบความมั่นคงในชีวิตได้ ทั้งในแง่ของสุขภาพ การงาน และอนาคต ขณะที่ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ รายได้ หรืออาชีพ ไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความต้องการย้ายประเทศ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการย้ายถิ่นที่มองว่าความต้องการย้ายประเทศเป็นการตัดสินใจเชิงคุณค่ามากกว่าปัจจัยโครงสร้างเพียงอย่างเดียว

การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่าสวัสดิการและเศรษฐกิจยังคงเป็นแรงดึงดูดสำคัญของประเทศปลายทาง ขณะที่แรงจูงใจเชิงบุคคลทำหน้าที่เป็นกลไกตัดสินใจส่วนสุดท้าย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้อาจแสดงให้เห็นว่า คนรุ่นใหม่มิได้ตัดสินใจจากปัจจัยเดียว แต่พิจารณาเชิงซ้อน (Multifactorial Decision-Making) โดยน้ำหนักของแต่ละปัจจัยอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามช่วงเวลาและประสบการณ์ชีวิต ทั้งนี้การให้ความสำคัญกับ ศักยภาพในการพัฒนาตนเองและความสมดุลในชีวิต สะท้อนถึงวาทกรรมใหม่ในสังคมร่วมสมัยที่คนรุ่นใหม่ไม่เพียงแสวงหาอาชีพหรือรายได้ที่ดีขึ้น แต่ยังรวมถึงระบบคุณค่าใหม่ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน สิทธิมนุษยชน หรือระบบการศึกษาที่ไม่ตัดสินคนจากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเพียงอย่างเดียว

อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้ถือว่าไม่สอดคล้องกับงานของ Grigg (1977) ที่เน้นว่าปัจจัยดึงดูดที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการย้ายถิ่นของแรงงานมักเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางเศรษฐกิจโดยตรง เช่น รายได้ที่สูงกว่าในประเทศปลายทางหรือโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพ ในขณะที่ผลการศึกษานี้ พบว่า รายได้และความคาดหวังต่อรายได้ไม่ได้แสดงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน นอกจากนี้งานของ จุฑามาส สังข์เงิน

(2558) ยังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ระดับการศึกษาและโอกาสการทำงาน มีบทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษานี้ที่ระบุว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความต้องการย้ายประเทศ การไม่สอดคล้องกันนี้อาจสะท้อนถึงความแตกต่างในบริบทของกลุ่มตัวอย่างหรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ซึ่งควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ สำหรับผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและปัจจัยทางสังคม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสวัตติ์ สุติญญามณี (2558) ที่ศึกษาเรื่องจากชนบทสู่เมือง: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อและผลกระทบจากการย้ายถิ่น โดยผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ความเจริญทางเศรษฐกิจ รายได้ที่สูง และความต้องการแรงงานในเมือง เป็นแรงดึงดูดสำคัญที่ทำให้แรงงานจากชนบทย้ายถิ่นเข้าสู่เมือง ส่วนปัจจัยทางสังคม เช่น การสร้างเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นที่มาจากพื้นที่เดียวกัน ก็มีบทบาทในการสนับสนุนการย้ายถิ่น เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.) พบว่า ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน

สำหรับปัจจัยทางด้านการเมือง ผลการศึกษาพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชราภรณ์ ทิพย์เนตร (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยทางการเมืองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของความต้องการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีกว่าในต่างประเทศ งานวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจต่อสภาพการเมืองและนโยบายภายในประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันสำคัญที่กระตุ้นการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างในการแสวงหาโอกาสในต่างประเทศ

จากสรุปของผลการศึกษาและอภิปรายผลจากการวิเคราะห์ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน แสดงความแตกต่างทั้งในเชิงของความสอดคล้องและความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา โดยเฉพาะในประเด็นที่ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ไม่ได้มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายประเทศในงานวิจัยนี้ ซึ่งสวนทางกับงานวิจัยของพัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2552) และพัชราภรณ์ ทิพย์เนตร (2563) ที่ระบุว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นหรือย้ายประเทศ

ในขณะเดียวกันงานวิจัยนี้ยังพบความคล้ายคลึงกับการศึกษาของปนัดดา สินอาภา (2538) และวรรณภา ลือกิตินันท์ (2559) ที่ชี้ให้เห็นว่าเพศและการหาข้อมูลในต่างประเทศไม่ได้มีบทบาทสำคัญในบางบริบท ความไม่สอดคล้องนี้อาจสะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงในแรงจูงใจหรือบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน รวมถึงความเฉพาะเจาะจงของกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ศึกษา การอภิปรายนี้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่น ซึ่งต้องพิจารณาบริบทและเงื่อนไขเฉพาะเพื่อทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในประเด็นดังกล่าว

การอภิปรายผลในเชิงนโยบายชี้ให้เห็นว่า รัฐไทยยังมีข้อจำกัดในการรักษาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ไว้ภายในประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มคนที่มีศักยภาพและคุณวุฒิทางการศึกษา ซึ่งกำลังแสวงหาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตและการมีส่วนร่วมในระบบสาธารณะอย่างแท้จริง ดังนั้น การรับมือกับกระแสความต้องการย้ายประเทศ ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการควบคุมหรือต่อต้าน แต่ควรเริ่มต้นจากการฟังเสียงของแรงงานรุ่นใหม่ และนำข้อสะท้อนเหล่านั้นไปสู่การพัฒนานโยบายสวัสดิการ การเมืองที่โปร่งใส ระบบเศรษฐกิจที่เท่าเทียม และการเสริมสร้างความหวังให้แก่คนรุ่นใหม่ในการใช้ชีวิตในประเทศของตน จากผลการศึกษาและการอภิปรายที่ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน จึงสามารถนำมาวิเคราะห์แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรแรงงานได้ ดังนี้

1. การส่งเสริมโอกาสทางเศรษฐกิจในประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศต้นทาง ถึงแม้ว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจจะไม่ได้แสดงนัยสำคัญทางสถิติในผลการศึกษานี้ แต่การสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ เช่น การพัฒนาทักษะอาชีพ การเพิ่มการเข้าถึงงานที่มั่นคง และการเพิ่มค่าจ้างให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ ยังคงเป็นแนวทางสำคัญในการลดแรงผลักดันที่ทำให้แรงงานต้องการย้ายถิ่น

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในแง่สวัสดิการและความปลอดภัย จากการวิเคราะห์ของผลการศึกษาสามารถนำมาพิจารณาได้ว่ามีแรงงานบางกลุ่มต้องการย้ายประเทศเพื่อแสวงหาความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า การปรับปรุงระบบสวัสดิการ เช่น การประกันสุขภาพ การเข้าถึงที่อยู่อาศัย และการพัฒนาความปลอดภัยในสังคม จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและลดแรงผลักที่ทำให้แรงงานต้องการย้ายประเทศ

3. การสร้างเครือข่ายและข้อมูลสนับสนุนสำหรับแรงงาน ประเด็นการหาข้อมูลในต่างประเทศ พบว่าการมีข้อมูลที่ครบถ้วนส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น แนวทางนี้สามารถนำมาปรับใช้โดยการสร้างระบบข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับโอกาสในประเทศต้นทาง เช่น การสร้างเครือข่าย

แรงงานในชุมชน การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการทำงาน และการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรม เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับแรงงานในประเทศ

4. การเสริมสร้างบทบาทของปัจจัยทางสังคม แม้ว่าผลการศึกษาจะแสดงว่าปัจจัยทางสังคมไม่มีผลสำคัญหรือมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การส่งเสริมชุมชนที่เข้มแข็งและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับชุมชนท้องถิ่น อาจช่วยลดความต้องการย้ายถิ่นของแรงงาน และสนับสนุนให้พวกเขาเห็นถึงโอกาสในประเทศต้นทางมากยิ่งขึ้น

5. การพัฒนาและสร้างความมั่นคงทางการเมือง สำหรับกลุ่มประชากรวัยแรงงานที่อาจได้รับผลกระทบจากความไม่มั่นคงทางการเมือง เนื่องจากการพัฒนาระบบการเมืองที่โปร่งใสและมั่นคงจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และลดความรู้สึกไม่มั่นคงในประเทศ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.3.1.1 ควรขยายขอบเขตไปยังกลุ่มผู้เรียนในสาขาอื่น หรือกลุ่มแรงงานจากภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความหลากหลายและความเป็นตัวแทนของประชากรในระดับประเทศ

5.3.1.1 2 ควรมีการศึกษาเชิงลึกในประเด็นด้านจิตวิทยาสังคม เช่น ความรู้สึกไร้ตัวตน เพื่อเข้าใจแรงจูงใจภายในและกลไกส่วนบุคคลที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

5.3.1.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการศึกษาชีวประวัติของผู้ที่ได้ย้ายประเทศแล้ว เพื่อเติมเต็มข้อจำกัดของงานเชิงปริมาณและเข้าใจบริบทจากมุมมองเชิงประสบการณ์อย่างลึกซึ้งและสมบูรณ์

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบนโยบายที่ตอบโจทย์ได้อย่างตรงจุด โดยเฉพาะในเรื่องของการนำข้อมูลเชิงประสบการณ์ไปใช้ในการออกแบบนโยบายแรงงานหรือการจัดการ “ภาวะสมองไหล”

บรรณานุกรม

Bourdieu, P. (1986) . *The Forms of Capital*. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education.

Castles, S., & Miller, M. J. (2009) . *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Palgrave Macmillan.

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

Lewis, W. A. (1954) . Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School of Economics and Social Studies, 22*, 139-191.

Massey, D. (1989) . Economic Development and International Migration in Comparative Perspec-tive. *Population and Development Review, 14*(3), 383-413.

Massey, D. S. (1993) . Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review, 19*(3), 431–466.

Massey, D. S. (1998). *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford University Press.

Pierre Bourdieu. (1994). Raisons pratiques: Sur la théorie de l'action (ชนิดา เสงี่ยมไพศาลสุข , ผู้แปล, Trans.). In. โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

Ravenstein, E. G. (1885) . The Laws of Migration. *Journal of the Statistical Society of London, 48*(2), 167–235.

Ravenstein, E. G. (1889) . The Laws of Migration. *Journal of the Royal Statistical Society, 52*(2), 241-305.

Todaro, M. P. (1997) . Urbanization and rurai-urban migration: Theory and Policy. In *Economic Development* (6th ed.). Harrow-Addision Wesley Longman Limited.

Zelinsky, W. (1971). The Hypothesis of the Mobility Transition. *Geographical Review, 61*(2), 219–249.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. *สถานการณ์โลก ประเทศไทยและอาเซียน*. https://www.mhesi.go.th/index.php/content_page/item/3807-126642. html

กระทรวงแรงงาน. (2563). *ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร*. https://www.tosh.or.th/covid-19/index.php/announce

กระทรวงแรงงาน. (2564). *รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ*. http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2022-01-10-1641798291.pdf

กองบริหารข้อมูล กรมการจัดหางาน. (2566, ตุลาคม-ธันวาคม). สถานการณ์ตลาดแรงงานไตรมาสที่ 4 ปี 2565. *วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน, 1*(1), 3-35.

กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ. (2565). *ข้อมูลสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ*. https://doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/category/view/list-label

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระกระทรวงแรงงาน. (2564). *รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ*. http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2022-01-10-1641798291.pdf

กิ่งกรานต์ แสนศิริ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน* [ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

กิริยา กุลกลการ และคณะ. (2563). *ผลกระทบของ COVID-19 ต่อการส่งเสริมการมีงานทำ*. https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/f70f1d6bccf6452c89c10eb17d5f9dbd.pdf

เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์. (2545). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล. (2563). *เศรษฐศาสตร์การย้ายถิ่น*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ขนิษฐา ชื่นใจ และ บุฎกา ปัณฑุรอัมพร. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจฉีดวัคซีนป้องกันโคโรนาไวรัส (Covid-19) ของประชากรในกรุงเทพมหานคร*. https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-9/6214154037.pdf

ขวัญนคร สอนหมั่น และอภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐ เกาหลีและความสัมพันธ์กับเครือญาติของแรงงานไทย. *2*(2), 168-179.

จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

จินตนา ดวงดี. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่* [บทความ

วิจัย สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

ชนิดา เสงี่ยมไพศาลสุข. (2550). *เศรษฐกิจของทรัพย์สินเชิงสัญลักษณ์ / Pierre Bourdieu*. โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

ชยพล กล่ำปลี. (2559). *การศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงานชาวเมียนมากรณีศึกษาชุมชนมหาชัย นิเวศน์ จังหวัดสมุทรสาคร*. https://www.arts.chula.ac.th/geography/wp-content/uploads/2017/07/Migration-of-Myanmar-Labours

ชัชฎา กำลังแพทย์. (2563). *เมื่อต้องเผชิญ COVID-19 หรือรัฐราชการจะพาเราไปสู่รัฐล้มเหลว?* https://www.the101.world/covid19-bureaucratic-state/#_ftn10

ฐานข้อมูลหน่วยงานภาครัฐ GINFO. *หน่วยงานในสังกัดกระทรวงต่าง ๆ กระทรวงสาธารณสุข*. http://www.oic.go.th/ginfo/page

ณัฐหทัย นิรัติศัย และณัฐชยา กำแพงแก้ว. (2564, กันยายน-ธันวาคม). ระบบสาธารณสุขไทย : ความท้าทายในสถานการณ์วิกฤติ. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 6*(3), 177.

ดุษฎี อายุวัฒน์. (2562a). *"คนอีสานย้ายถิ่น" สถานการณ์และผลกระทบ*. คลังนานาวิทยา.

ดุษฎี อายุวัฒน์. (2562b). *ศาสตร์ และวิธีวิทยา การศึกษาการย้ายถิ่นของประชากร*. คลังนานาวิทยา.

ธนากร ชาธิพา และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2563, พฤษภาคม-สิงหาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารมนุษย์กับสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6*(1), 131-151.

ประเสริฐ แรงกล้า. (2553). *การย้ายถิ่น: ชีวิตของสังคมเคลื่อนย้าย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยพงษ์ บุญกว้าง และดุษฎี อายุวัฒน์. (2560, มกราคม - เมษายน). ความมั่นคงของครัวเรือนแรงงานย้ายถิ่นในภาคอีสานไปทำงานในต่างประเทศ. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 7*(2), 108-115.

พรรณปพร ลีวิโรจน์. (2564, ธันวาคม). วิกฤต COVID-19 เพิ่มความเหลื่อมล้ำทางสังคมในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 1*(1), 58-66.

พระปุญญาพัฒน์ แสงวงค์ดี. (2563). วิกฤตการณ์โลกกรณีการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่ : บทความขององค์กรอนามัยโลก สถานการณ์ในประเทศไทย และ New Normal. *วารสารสังคมพิวัฒน์, 11*(1), 88-108.

พัชราภรณ์ ทิพย์เนตร. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของคนรุ่นใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน. (2552ก). *การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย วิทยาลัยประชากรศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน. (2552ข). *ปัจจัยกำหนดการย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ผลกระทบต่อผู้ประกอบการและกลยุทธ์การรับมือ กรณีศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

พัทยา เรือนแก้ว, สุภางค์ จันทวานิช และฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว. (2559). *ไทยต่างด้าวท้าวต่างแดน สังคมวิทยาของชีวิตข้ามพรมแดน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภคริดา พิจารณ์ และจงรักษ์ หงส์งาม. (2559, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา : จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข., 9*(1), 49-63.

ภคริดา พิจารณ์ และจงรักษ์ หงส์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา : จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข., 9*(1), 49-63.

มนตรี พรมน้อย. (2559). *ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคมของเทศบาล ตำบลบ้านคลอง อำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก* [ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม].

ลือชัย ศรีเงินยวง และชุติมา พัฒนพงศ์. (2565). *กลุ่มคนเปราะบางกับความเหลื่อมล้ำในสถานการณ์โควิด*. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาลัยมหิดล.

วรรณภา ลีระศิริ. (2563, มกราคม-มิถุนายน). แนวโน้มการย้ายถิ่นฐานกลับของแรงงานข้ามชาติหลังการปฏิรูปของเมียนมา. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 11*(1), 1-34.

วรรณภา ลือกิตินันท์. (2559, มกราคม-มิถุนายน). การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. *วารสาร ธุรกิจปริทัศน์, 8*(1), 27-42.

วลัยพร รัตนเศรษฐ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2564, กรกฎาคม สิงหาคม). บทบาทของภาครัฐในการบริหารจัดการกับการแพร่ระบาดของโควิด-19. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 4*(2), 77-82.

วสวัตติ์ สุติญญามณี. (2558). จากชนบทสู่เมือง: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อและผลกระทบจากการย้ายถิ่น. *วารสารเกษมบัณฑิต, 16*(1), 102-112.

วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2559). *การรวมศูนย์อำนาจและการกระจายอำนาจกับการบริหารราชการแผ่นดินไทย : การทบทวนแนวคิดข้อถกเถียงและข้อพิจารณาเพื่อการปฏิรูป*. สถาบัน

พระปกเกล้า.

วิกานดา ตั้งเตรียมใจ, สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ และกฤษฎา ณ หนองคาย. (2562, มีนาคม-เมษายน). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. *วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย, 2*(3), 47-58.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. เอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.

วิชาญ หงษ์บิน. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาสาขาวิชาการตลาดไม่สามารถศึกษาต่อสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจตามที่ต้องการ* [ปริญญาบัณฑิต, .วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พณิชยกา].

วิทยากร เชียงกูล. (2564). *การย้ายถิ่น: สร้างระบบเศรษฐกิจสังคมยุควิกฤติโควิด-19*. มูลนิธิสถาบัน 14 ตุลา.

วิภารัตน์ จงดี. (2560). *ปัจจัยในการย้ายถิ่น ปัญหาและอุปสรรคของการย้ายถิ่นและการทำงานของแรงงานเมียนมา กรณีศึกษาแรงงานเมียนมาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย].

วิภาวรรณ สุขสุขสมัย และสำเริม คุมโสระ. (2563, มกราคม-มิถุนายน). ผลกระทบการเตรียมพร้อมการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่อการเพิ่มศักยภาพนักบัญชีมืออาชีพในนักงานบัญชีคุณภาพ. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ, 1*(1), 54-67.

วิลาสินี สัญราชา. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์. (2563, พฤษภาคม-สิงหาคม). วิกฤตโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างไร. *วารสารชัยภูมิปริทัศน์, 3*(2), 1-14.

ศศินา ปาละสิงห์. (2547). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการพลเรือน สายสามัญ สังกัด ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี* [ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ศิริพันธ์ ถาวรทวีวงษ์. (2543). *ประชากรศาสตร์*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศุมาริน จิตนากรณ์. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปประเทศสาธารณรัฐเกาหลี* [ปริญญาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

สก๊อตต์ แกลโลเวย์. (2565). *โอกาสของชีวิตและธุรกิจเมื่อโควิดเปลี่ยนทุกอย่าง* (สุวิชชา จันทร,

ผู้แปล). อมรินทร์ แอนด์ พับลิชชิ่ง.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (ม.ป.ป.). *การย้ายถิ่น ความเป็นเมือง และแรงงาน*. https://ipsr.mahidol.ac.th/research-cluster/migration-urbanization-and-labor/

สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ. (2564). *ผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคมจากการระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ในระดับโลก และในประเทศไทย*. https://ddc.moph.go.th/uploads/publish/1177420210915075055.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566ก). *จำนวนคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามเพศ และประเภทการจัดส่ง พ.ศ. 2555 - 2565*. http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566ข). *จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงาน พ.ศ. 2555 - 2565*. http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02. aspx

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566ค). *อัตราการว่างงานเป็นรายไตรมาส พ.ศ. 2555 - 2565*. http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx

สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 18*(1), 46-62.

สุณี ฉัตราคม. (2535). *เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพัตรา รุ่งรัตน์ และคนอื่นๆ. (2563, กุมภาพันธ์). ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองยะลา จังหวัดยะลา. *6*(2), 67-83.

อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ วิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

อริญชัย วีรดุษฎีนนท์. (2564). *ย้ายประเทศกันเถอะ ความหวังของคนที่อยากมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม*. https://www.gqthailand.com/views/article/moving-out-of-thailand

อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การย้ายถิ่นบนเส้นทางของการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 8*(16), 67-83.

อุษามาศ เสียมภักดี. (2555). *การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายประเทศของประชากรวัยแรงงาน : กรณีศึกษาผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา พ.ศ.2563”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. สูงกว่าปริญญาตรี

3. อาชีพ

☐ 1. ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างของรัฐ ☐ 2. พนักงานรัฐวิสาหกิจ

☐ 3. พนักงาน/ลูกจ้างเอกชน ☐ 4. ธุรกิจส่วนตัว

☐ 5. อาชีพอิสระ ☐ 6. ว่างงาน

☐ 7. นักศึกษา ☐ 8. อื่นๆ(ระบุ) ……..

4. รายได้ …….. บาท/เดือน

5.ความคาดหวังในรายได้…….. บาท/เดือน

6. ท่านมีการย้ายถิ่นมายังกรุงเทพฯ ในลักษณะใด

☐ 1. กรุงเทพฯ ตั้งแต่กำเนิด ☐ 2. เข้ามากรุงเทพฯ ด้วยเหตุผลทางการศึกษา

☐ 3. เข้ามากรุงเทพฯ เพื่อหางานทำ ☐ 4. เข้ามากรุงเทพฯ ตามครอบครัวมา"

7. ก่อนจบการศึกษาท่านมีคะแนนวัดระดับภาษาในด้านใดบ้าง Ex.Swuset,Toeic,Toefl,S-TOPIK

8. ท่านเคยไปโครงการทำงานหรือท่องเที่ยวต่างประเทศใดบ้าง เช่น work and travel / work and holiday

9. ท่านเคยหาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการย้ายไปอยู่ต่างประเทศใดต่อไปนี้ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ 1.อเมริกา ☐ 2. ออสเตรเลีย ☐ 3. ญี่ปุ่น ☐ 4. ไต้หวัน ☐ 5. สวีเดน ☐ 6. อื่นๆ ได้แก่……

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ผลักดันในแต่ละด้าน ที่ส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยผลักดันด้านสังคม และสวัสดิการ

รายละเอียดของปัจจัย	**ความคิดเห็น**				
	5	4	3	2	1
1.ความเหลื่อมล้ำทางสังคมมีมาก เกิดการแบ่งแยกชนชั้นทางสังคม					
2.ทัศนคติ และค่านิยมของคนในสังคมที่แตกต่างกัน เช่น ทัศนคติด้านการเมือง ทัศนคติด้านเพศ ค่านิยมแบบเก่า เป็นต้น					
3.สังคมขาดการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน					
4.มีสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ทำให้ขาดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เช่นปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาคมนาคม ปัญหามลภาวะทางอากาศ เป็นต้น					
5. สวัสดิการที่ภาครัฐได้จัดสรรให้กับประชาชนคนไทย ยังไม่ทั่วถึง เช่นระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า(บัตรทอง 30 บาท),บัตรสวัสดิการแห่งรัฐสำหรับผู้มีรายได้น้อย,เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ,นโยบายเรียนฟรี 15 ปี เป็นต้น					

ปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจ

รายละเอียดของปัจจัย	**ความคิดเห็น**				
	5	4	3	2	1
1.เศรษฐกิจของประเทศถดถอยลง					
2.ค่าครองชีพไม่สอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับ					
3.มีอัตราการว่างงานในประเทศสูงขึ้น					
4.ตำแหน่งงานไม่มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่เพียงพอกับความต้องการ					
5.สายการเรียนที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศ					
6.นโยบายด้านแรงงานไม่ครอบคลุมความปลอดภัยให้ผู้ใช้แรงงาน เช่น งานก่อสร้าง งานป้องกันภัย เป็นต้น					
7.ความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจจากทุนนิยม เช่น นโยบายเศรษฐกิจของภาครัฐที่เอื้อประโยชน์ต่อนายทุนในด้านเศรษฐกิจ ทำให้ธุรกิจ SME เติบโตได้ช้า					

ปัจจัยผลักดันด้านการเมือง

รายละเอียดของปัจจัย	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.การเมืองไม่มีเสถียรภาพ					
2.การบริหารจัดการนโยบายของประเทศที่ไม่ทั่วถึง เช่น นโยบายทางการศึกษา นโยบายด้ายเศรษฐกิจ นโยบายด้านสาธารณสุข นโยบายด้านคมนาคม เป็นต้น					
3.การแก้ไขปัญหาของรัฐบาลเมื่อต้องเจอกับวิกฤตต่างๆไม่มีประสิทธิภาพ เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 วิกฤตเศรษฐกิจ เป็นต้น					
4.รัฐบาลใช้อำนาจทางการเมืองในทางที่ไม่ชอบ เกิดการทุจริต คอรัปชั่น ของรัฐบาลที่สูง					
5.การไม่มีอิสรภาพทางความคิด และการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง					

ปัจจัยผลักดันด้านบุคคล

รายละเอียดของปัจจัย	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคงในชีวิต					
2.ต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม และถิ่นฐานเดิมที่ตนอาศัยอยู่					
3.ต้องการทำงานเก็บเงิน เพื่อกลับมาลงทุนในประเทศ					
4.ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น การเรียน การฝึกภาษา การเพิ่มศักยภาพการทำงาน เป็นต้น					
5.ต้องการแสวงหาประสบการณ์ในการทำงาน และการใช้ชีวิตในต่างประเทศ					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ดึงดูดในแต่ละด้าน ที่ส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายประเทศ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยดึงดูดด้านสังคม และสวัสดิการ

รายละเอียดของปัจจัย	**ความคิดเห็น**				
	5	4	3	2	1
1.ประเทศปลายทางมีความเท่าเทียมกันทางสังคม ไม่มีการแบ่งแยกทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ เป็นต้น					
2.มีวัฒนธรรมที่พึงพอใจ เช่น อาหาร เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน ศาสนา เป็นต้น					
3.มีเสรีภาพในการใช้ชีวิตระดับสูง					
4.มีสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้รู้สึกความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน					
5.ภาครัฐสามารถจัดสวัสดิการให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง					

ปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจ

รายละเอียดของปัจจัย	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	4	3	2	1
1.มีการคล่องตัวของเศรษฐกิจ					
2.ค่าครองชีพสอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับ					
3.มีอัตราการขาดแคลนแรงงานในประเทศสูงขึ้น					
4.มีตำแหน่งงานที่ตรงต่อความต้องการ					
5.ตำแหน่งงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ					

ปัจจัยดึงดูดด้านการเมือง

รายละเอียดของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.การเมืองมีเสถียรภาพ					
2.การบริหารจัดการนโยบายของประเทศที่ทั่วถึง เช่น นโยบายทางการศึกษา นโยบายด้ายเศรษฐกิจ นโยบายด้านสาธารณสุข นโยบายด้านคมนาคม เป็นต้น					
3.รัฐบาลมีการจัดสรรทรัพยากรที่ดี					
4.ผู้นำมีอุดมการณ์ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานประเทศ					
5.ประชาชนอิสรภาพทางความคิด และการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง					

ปัจจัยดูงดูดด้านบุคคล

รายละเอียดของปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ประเทศปลายทางมีแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาศักยภาพ เช่น สถานศึกษาที่มีคุณภาพ สถานทำงานที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เป็นต้น					
2.ประเทศปลายทางมีอัตรารายได้ที่สูงทำให้มีเงินเก็บส่งกลับมาให้ที่บ้าน					
3.ประเทศปลายทางคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการคมนาคมที่คล่อง มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ทำให้มีความมั่นคงในการใช้ชีวิต					
4.มีวัฒนธรรม และประเพณีเป็นเอกลักษณ์ เช่นอาหาร ภาษา ศาสนา เป็นต้น					
5.การมีเครือญาติอยู่ที่ต่างประเทศ					

ส่วนสุดท้าย

1.ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตของท่านในปัจจุบันอยู่ในระดับใด (1-10 คะแนน) ……..

ประวัติผู้เขียน