

Factors influencing the life skills accumulation in the modern society of returning migrants working abroad

Dusadee Ayuwat¹

Aphiradee Wongsir²

Panuporn Ruangchoengchum³

Suvimon Khamnoi⁴

Nattawat Auraipai⁵

Abstract

This article aims to determine factors influencing the life skills accumulation in the modern society of returning migrants working abroad. A quantitative methodology was employed with individual units of analysis. The sample consisted of 420 returning migrants who were returning from abroad in Chaiyaphum province, a province based in the Northeastern region of Thailand. The research tool was an interview schedule that has been verified for content validity and reliability, with a Cronbach's alpha value of 0.902. Multiple regression and descriptive statistics were both used to analyze the data. The findings showed that the average age of returning migrants from overseas was 43.6 years, and 56.2 per cent of them were male. Of these, 33.1 per cent completed primary education. Over half of them legally traveled to work overseas, especially in East Asia nations (94.0 per cent). 52.1 per cent of migrant workers who have returned have only ever worked overseas once. Over 50 per cent of the returning migrants had a medium degree of self-esteem (53.8 per cent) and expected a medium level of benefits from working overseas (46.4 per cent). A moderate level of life skills had been accumulated by more than half of the returning migrants. However, more than 40.0 per cent accumulated life skills at a low level. Factors influencing the life skills accumulation in modern society of returning migrants working abroad were male, number of years of study, legal immigration, number of times they immigrated, and self-esteem. All independent variables could explain the variation in life skills accumulation among returning migrants at 32.6 per cent ($R^2 = 0.326$).

Keywords: life skills accumulation, modern society, returning migrants, international migration

¹ Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, dusayu@kku.ac.th

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, aphiradee@kku.ac.th

³ College of graduate study in management, Khon Kaen University, rpanut@kku.ac.th

⁴ Faculty of Education Nakhon Phanom University, suvimon.k@npu.ac.th

⁵ Labour and International Migration Service Center, Khon Kaen University, nat@kkumail.com

Received: 21-Sep-2023; Revised: 11-Nov-2023; Accepted: 17-Dec-2023

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ

ดุษฎี อายวัฒน์¹

อภิรดี วงศ์ศิริ²

ปณัฏพร เรืองเชิงชุม³

สุวิมล คำน้อย⁴

ณัฐวรรธ ชูไรอำไพ⁵

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มีหน่วยวิเคราะห์ระดับปัจเจก กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศในจังหวัดชัยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย จำนวน 420 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและมีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach's alpha value ได้ 0.902 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติทดสอบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศมีอายุเฉลี่ย 43.6 ปี เป็นชาย ร้อยละ 56.2 และร้อยละ 33.1 จบชั้นประถมศึกษา มากกว่าครึ่งหนึ่งไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมาย ในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออก ร้อยละ 94.0 และร้อยละ 52.1 ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเพียง 1 ครั้ง ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่ มากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นคุณค่าในตนเองในระดับปานกลาง ร้อยละ 53.8 คาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศระดับปานกลาง ร้อยละ 46.4 และแรงงานย้ายถิ่นกลับมากกว่าครึ่งหนึ่งสะสมทักษะชีวิตได้ในระดับปานกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่า กว่าร้อยละ 40.0 สะสมทักษะชีวิตได้ในระดับต่ำ นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ได้แก่ เพศชาย จำนวนปีที่ศึกษา วิธีการย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย จำนวนครั้งที่ย้ายถิ่น และการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยทุกตัวแปรสามารถอธิบายการผันแปรของการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศได้ 32.6% ($R\text{-square} = 0.326$)

คำสำคัญ: การสะสมทักษะชีวิต สังคมสมัยใหม่ แรงงานย้ายถิ่นกลับ การย้ายถิ่นไปต่างประเทศ

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, dusayu@kku.ac.th

² กลุ่มวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, aphiw@kku.ac.th

³ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, rpanut@kku.ac.th

⁴ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, suvimon.k@npu.ac.th

⁵ ศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, nat@kkumail.com

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่ฉบับแรก จนถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2565-2569) ซึ่งมุ่งพัฒนาประเทศให้เกิดความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในพื้นที่เมืองที่มีความเจริญและความทันสมัย ส่งต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคม ทำให้เกิดการย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เมือง ต่อมาแบบแผนการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น เมืองสู่ชนบท ชนบทสู่ชนบท เมืองสู่เมือง และย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) โดยเฉพาะการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพบว่ามีผู้ยื่นความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศปีละกว่า 1 20,000 ราย (กองบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, 2565) ผลจากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศนี้ ทำให้สามารถนำเงินเข้าสู่ประเทศจำนวนมากเฉลี่ยถึงปีละ 100,000 ล้านบาท (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) โดยแรงงานและครัวเรือนคาดหวังให้ตนเองและครัวเรือนเลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมจนนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จากข้อมูลการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมากกว่าครึ่ง ศตวรรษ (ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562; กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาย แต่สัดส่วนแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีอายุอยู่ในช่วง 20-45 ปี สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และยังคงย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นหลัก อีกทั้งส่วนใหญ่ย้ายถิ่นไปยังกลุ่มประเทศเอเชีย ด้วยวิธีการย้ายถิ่นทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการเกษตร งานในภาคอุตสาหกรรม และมีบางส่วนทำงานภาคบริการ (กองบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, 2565; Tibajev, 2019; Auraumpai et al., 2023) จึงทำให้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้สมัยใหม่ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศยังทำให้แรงงานย้ายถิ่นได้รับการฝึกทักษะการทำงาน พร้อมทั้งการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นต้องอยู่ในสังคมใหม่ และเป็นสังคมที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้แรงงานย้ายถิ่นคาดหวังว่าตนเองจะสามารถพัฒนาทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตสมัยใหม่อย่างชัดเจน จนนำมาใช้ดำรงชีพเมื่อย้ายถิ่นกลับมายังถิ่นต้นทางได้ (Hendricks & Bartram, 2019) อย่างไรก็ตาม แรงงานย้ายถิ่นกลับมีทั้งกลุ่มที่ไปทำงานแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย มีประสบการณ์การย้ายถิ่น ทั้งจำนวนปีที่ย้ายถิ่น และจำนวนครั้งที่ย้ายถิ่นแตกต่างกัน รวมถึงมีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับ การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ผลการวิจัยจะทำให้ได้องค์ความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการสะสมทักษะการใช้ชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นกลับให้เกิดความมั่นคงในชีวิตเมื่อกลับมายังถิ่นต้นทาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ สามารถนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน และสนับสนุน แรงงานย้ายถิ่นกลับต่อไป

แนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แนวคิดทุนมนุษย์ และแนวคิดการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ เป็นแนวคิดหลักในการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นทุนระดับปัจเจก ซึ่ง Schultz (1961) ได้ให้ความหมายของ ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้และทักษะที่บุคคลสามารถสร้างมูลค่าให้เพิ่มขึ้นได้ ในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ การวิเคราะห์ทุนมนุษย์มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ปัจเจกบุคคลมีความสามารถตัดสินใจเลือกศึกษา การอบรม การรักษาพยาบาล และการเพิ่มพูนความรู้อื่นๆ นอกจากนี้ Becker (1994) ยังกล่าวถึง ทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การศึกษา ทักษะความรู้ ความสามารถ และสุขภาพร่างกายของมนุษย์

นอกจากนี้ นักทฤษฎีบางส่วนได้อธิบายแนวคิดทุนมนุษย์ โดยได้ให้ความหมายที่ครอบคลุมถึง ประสิทธิภาพการทำงานในช่วงเวลาหนึ่ง ความรู้ และความสามารถของปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถทำให้เกิดกระบวนการผลิต (Husz, 1998) ในขณะที่ Bontis et al. (2000) ได้อธิบายว่า ทุนมนุษย์ ประกอบด้วยทรัพยากรที่เป็นนามธรรม (Intangible) ซึ่งพนักงานมอบให้นายจ้าง เพราะทุนมนุษย์ คือมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งอุปนิสัยของแต่ละคน และธรรมชาติของมนุษย์สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงการสะสมทักษะชีวิตที่เกิดจากการเรียนรู้สิ่งใหม่รอบตัว เช่น การบริหารจัดการเวลา การเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น มีความคิดสร้างสรรค์และความไว้วางใจ นอกจากนี้ Davenport (2000) ได้วิเคราะห์ทุนมนุษย์ว่า มนุษย์เป็นเจ้าของทุน เป็นผู้ลงทุน เพราะมนุษย์เป็นผู้ตัดสินใจว่า จะทำงานที่ไหน เมื่อใด และอย่างไร จะเอาทุนของตนไปทำงานกับชุมชนหรือสังคม ที่ให้ผลตอบแทนการลงทุนของเขามากที่สุด เพราะมนุษย์ทุกคนมีทุนทางปัญญาสามารถ สร้างเป็นกำไรหรือมูลค่าได้ ทั้งนี้ทุนมนุษย์เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น เนื่องจาก ผู้ย้ายถิ่นเป็นกลุ่มที่ต้องเรียนรู้งานใหม่ รวมถึงการได้รับการฝึกทักษะการทำงานสมัยใหม่จากต่างประเทศ อาทิ การเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การวางแผนทำงาน เป็นต้น จนทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งงานจากลูกจ้างเป็นหัวหน้างานได้ (ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2554) ทั้งนี้ UNESCO (2015) ให้คำจำกัดความทักษะชีวิตว่าหมายถึง ความสามารถทางจิตใจในการเข้าสังคม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เอื้อให้เกิดการตัดสินใจอย่างรอบรู้ แก้ปัญหา และมีวิจารณญาณ ตลอดจนการรับมือและจัดการชีวิต อาจมุ่งกระทำต่อตนเองหรือต่อผู้อื่นก็ได้ ซึ่งให้ความสำคัญกับความสามารถทางด้านจิตใจ นอกจากนี้ Becker (1994) ได้เสนอว่าการวัดการสะสมทุนมนุษย์ โดยพิจารณาจากความรู้ในการเรียนรู้ของปัจเจก ทั้งเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา จากงาน และจากการฝึกอบรม และ Ederer (2006) เสนอ วิธีการสะสมทุนมนุษย์ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ได้แก่ 1) เรียนรู้จากการทำงาน (Learning on the Job) 2) จากการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) 3) จากมหาวิทยาลัย (University) 4) จากโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (Primary and Secondary Schooling) และ 5) จากการศึกษาที่บ้านพ่อแม่ (Parental Education)

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงนิยาม การสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ ว่าหมายถึง การที่แรงงานย้ายถิ่นกลับสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี สามารถปรับตัวใช้ชีวิตในสังคมสมัยใหม่ มีการบริหารจัดการเงินที่ดี และได้นำกลับมาสะสมเพิ่มเติมในถิ่นต้นทางได้

แนวคิดการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศหนึ่ง เพื่อทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน ทั้งนี้ Todaro (1976) อธิบายว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยมีปัจจัยดังต่อไปนี้ ได้แก่ ค่าจ้างที่สูงขึ้นและโอกาสได้งานทำ ในทางสังคมวิทยาพิจารณาปรากฏการณ์การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเชื่อมโยงกับปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแหล่งต้นทาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของถิ่นปลายทาง อุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง และปัจจัยส่วนบุคคลที่จะต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะ (Lee, 1966) งานวิจัยนี้จึงนิยามแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ คือ แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเป็นระยะเวลามากกว่า 6 เดือน และย้ายถิ่นกลับมายังถิ่นต้นทางตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 7 ปี ดังงานวิจัยที่ศึกษาแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ พบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมาย จะสะสมทักษะชีวิตมากกว่าผู้ที่ไปทำงานแบบผิดกฎหมาย เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นกลับที่ไปทำงานแบบถูกกฎหมายได้ทำงานที่ต้องใช้ทักษะ มากกว่างานในภาคการเกษตร ดังนั้นเมื่อกลับมายังถิ่นต้นทางจึงสามารถสะสมความรู้และทักษะสมัยใหม่จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศได้ (Giuffre & Cingolani, 2020) จากการศึกษาของ Carmo and Hedberg (2019) พบว่า การศึกษาแรงงานย้ายถิ่นกลับควรคำนึงถึงลักษณะการย้ายถิ่น จำนวนปีที่ย้ายถิ่น และจำนวนครั้งที่ย้ายถิ่น นอกจากนี้ Karymshakov and Sulaimanova (2019) พบว่า คุณลักษณะทางประชากร ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม และความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศส่งผลต่อความสามารถในการสะสมทุนซึ่งการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ถือว่าการสะสมทุนชนิดหนึ่งด้วย ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ

จากแนวคิดการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ จึงกำหนดตัวแปรอิสระ เป็น 3 กลุ่มปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนปีที่ศึกษา 2) ปัจจัยแบบแผนการย้ายถิ่น ได้แก่ วิธีการย้ายถิ่น จำนวนครั้งที่ย้ายถิ่น 3) ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ โดยตัวแปรตาม คือ การสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ

ทั้งนี้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเป็น 3 สมมติฐานการวิจัยหลัก คือ

- 1) ปัจจัยคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนปีที่ศึกษา น่าจะมีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ
- 2) ปัจจัยแบบแผนการย้ายถิ่น ได้แก่ วิธีการย้ายถิ่น จำนวนครั้งที่ย้ายถิ่น น่าจะมีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ
- 3) ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ น่าจะมีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) มีหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจเจกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ โดยไปทำงานต่างประเทศมากกว่า 6 เดือน และขณะทำการศึกษายังได้กลับมาอาศัยอยู่ ณ ถิ่นต้นทาง ตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 7 ปี ทั้งนี้เพราะเป็นช่วงเวลาที่ทำให้เห็นการใช้ชีวิตของแรงงานทั้งหมดที่ทำงานในต่างประเทศและเมื่อย้ายถิ่นกลับมาอย่างชัดเจน (Ayuwat & Chamarattana, 2013) จำนวน 420 ราย ซึ่งในงานนี้ใช้เรียกกลุ่มตัวอย่างนี้ว่า “แรงงานย้ายถิ่นกลับ” ถือว่ามีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์สถิติระดับหลายตัวแปรตามกฎความชัดเจน (Rule of Thumb) (Hair et al, 2018) ซึ่งสุ่มมาโดยการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อที่ทำการสำรวจไว้ก่อน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแบบแผนการย้ายถิ่น และปัจจัยจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรอิสระ และการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ เป็นตัวแปรตาม ซึ่งวัดในระดับอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยจัดทำดัชนีรวม (Composite Index) (Mazziotta & Pareto, 2013) จากข้อคำถามทักษะชีวิต รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ ซึ่งครอบคลุมการเข้าถึงเทคโนโลยี สามารถปรับตัวใช้ชีวิตในสังคมสมัยใหม่ และมีการบริหารจัดการการเงินที่ดี มีระดับคำตอบ คือ ไม่เคยปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยครั้ง และเป็นประจำ ตามความถี่ของการปฏิบัติ โดยมีคะแนนในแต่ละข้อตั้งแต่ 0-4 คะแนน แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและตรวจสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าเท่ากับ 0.902 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อกุมภาพันธ์ 2566 ในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ประเทศไทย ซึ่งมีสัดส่วนของแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศสูงที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กองบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, 2565)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติอย่างง่าย (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) เพื่ออธิบายคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์หลายตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ มีข้อกำหนดว่าตัวแปรตามและตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ต้องมีระดับการวัดตัวแปรเป็นอันตรภาคและอัตราส่วน หากเป็นตัวแปรในระดับกลุ่มต้องปรับเป็นตัวแปรหุ่น และกำหนดกลุ่มอ้างอิงก่อน จึงนำเข้าสู่การวิเคราะห์ (David, 1991) โดยในงานวิจัยนี้ตัวแปรตามมีการวัดระดับอันตรภาคชั้น และตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีการวัดระดับอันตรภาคชั้นและอัตราส่วน มีเพียงตัวแปรเพศ และวิธีการย้ายถิ่นเท่านั้น ที่จัดกระทำให้เป็นตัวแปรหุ่นก่อนนำเข้าสู่การวิเคราะห์ จึงเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ นอกจากนี้ การวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ ตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ต้องไม่มีตัวแปรคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.75 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาพหุคูณเชิงเส้น (Multi-collinearity) เพราะทำให้คุณค่าในการพยากรณ์สมการด้อยลง (David, 1991) ในงานวิจัยนี้ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรายคู่ก่อนนำเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ต่ำกว่า 0.75 ดังนั้น จึงสามารถใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยการบรรยายประกอบตาราง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลวิจัยนำเสนอครอบคลุม 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์และแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ประเทศ ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม การสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์และแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานย้ายถิ่นกลับ

แรงงานย้ายถิ่นกลับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย มากกว่าครึ่งหนึ่งอยู่ในช่วงวัย Gen X (อายุ 41-56 ปี) มีอายุเฉลี่ย 43.6 ปี (S.D. = 8.9) แรงงานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 33.1 ซึ่งแตกต่างจากการสำรวจการย้ายถิ่นของแรงงานในปี 2564 และสถิติแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ปี 2564 พบว่า ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

เมื่อพิจารณาแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานย้ายถิ่นกลับ พบว่า กว่าครึ่งหนึ่งไปทำงานต่างประเทศครั้งแรก ส่วนใหญ่เดินทางไปยังกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออก (เกาหลีใต้ ไต้หวัน เป็นต้น) เนื่องจากปัจจุบันสามารถศึกษาข้อมูลการไปทำงานต่างประเทศได้ทั้งจากแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หรือสอบถามจากผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับร้อยละ 26.9 มีประสบการณ์ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ 3 ครั้ง (ไม่นับรวมการ Re-entry) โดยมีจำนวนครั้งที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเฉลี่ยเท่ากับ 1.9 ครั้ง

นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นกลับไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมาย ร้อยละ 67.7 โดยไปผ่านบริษัทจัดหางาน ด้วยระบบนายหน้าแรงงาน ร้อยละ 45.5 เนื่องจากเป็นวิธีการแบบถูกกฎหมายที่ง่ายต่อการดำเนินการมากที่สุด และผ่านกรมการจัดหางาน ร้อยละ 16.7 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าภาพรวมของประเทศ (กองบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, 2562) เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับ 1 ใน 3 เดินทางไปทำงานต่างประเทศครั้งสุดท้ายด้วยวิธีผิดกฎหมาย (ไม่มีสัญญาจ้างงาน) ผ่านวีซ่าท่องเที่ยวและเครือข่ายทางสังคมหรือคนรู้จักทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Ayuwat & Chamarattana, 2013; ธนพฤษฯ ชามะรัตน์ และบัวพันธ์ พรหมพักพิง, 2560)

2. ปัจจัยจิตวิทยาสังคม

แรงงานย้ายถิ่นกลับราวครึ่งหนึ่งเห็นคุณค่าในตนเองในปัจจุบันระดับปานกลาง อาจเพราะแรงงานย้ายถิ่นกลับบางส่วนยังไม่ประสบความสำเร็จจากการย้ายถิ่น หรือคาดหวังว่าจะได้รับความสำเร็จมากกว่าปัจจุบัน และราว 1 ใน 3 เห็นคุณค่าในตนเองระดับสูง โดยเฉพาะการที่ตนเองมีช่องทางแสวงหารายได้ให้ครัวเรือน และภูมิใจที่ได้เป็นผู้ให้คำแนะนำคนในชุมชนเรื่องการไปทำงานต่างประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่า ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากครัวเรือนระดับสูง ร้อยละ 48.6 โดยเฉพาะครัวเรือนไว้วางใจให้เงินลงทุนเพราะมีทักษะฝีมือมากขึ้นจากการไปทำงานต่างประเทศ และจัดสรรที่ดินให้ประกอบอาชีพด้วยเพราะครัวเรือนมั่นใจว่าแรงงานย้ายถิ่นกลับจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากครัวเรือนเห็นว่าแรงงานเป็นผู้มีประสบการณ์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว ทำให้มีโอกาสในการประสบความสำเร็จสูง สอดคล้องกับแนวคิดการย้ายถิ่นของ Stark (1991) ที่อธิบายว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ย้ายถิ่นถือเป็นบุคคลที่มีทรัพยากรอยู่ในตนเอง และนำไปสู่ความสำเร็จในการย้ายถิ่นได้

นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับมีความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของตนเองเป็นอย่างมาก แรงงานย้ายถิ่นกลับมากกว่า 1 ใน 3 มีความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของตนเองในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ เป็นความหวังของแรงงานย้ายถิ่นกลับ ซึ่งจะนำมาสู่ความมั่นคงในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับงานของ Shamsuddin & Katsaiti (2019) ที่พบว่า แรงงานย้ายถิ่นมักคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจจากการย้ายถิ่นในระดับสูง เพราะมีการลงทุนจำนวนมากเพื่อย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

3. การสะสมทักษะชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นกลับ

แรงงานย้ายถิ่นกลับมากกว่าครึ่งหนึ่งสะสมทักษะชีวิตได้ในระดับปานกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่า กว่าร้อยละ 40.0 สะสมทักษะชีวิตได้ในระดับต่ำ ซึ่งอาจเป็นผลจากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย ทำให้ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะ หรืองานในภาคเกษตร และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง แรงงานย้ายถิ่นกลับจึงไม่ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยี หรือการฝึกทักษะเพิ่มเติม

เมื่อพิจารณาการสะสมทักษะชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นกลับระหว่างที่อยู่ต่างประเทศรายข้อ พบว่า กว่า 1 ใน 3 ของแรงงานย้ายถิ่นกลับไม่เคยจดบันทึกรายรับรายจ่าย เพื่อวางแผนการใช้จ่าย อาจเป็นเพราะแรงงานย้ายถิ่นกลับส่งเงินส่วนใหญ่ให้กับครัวเรือนในถิ่นต้นทาง จึงไม่เห็นความจำเป็นต้องจดบันทึก (ณัฐวรรธ อุไรอำไพ และคณะ, 2565) นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับกว่าร้อยละ 34.0 ไม่สามารถปฏิบัติตามระบบอิเล็กทรอนิกส์ของโรงงานด้วยคอมพิวเตอร์ และร้อยละ 39.0 ไม่เคยค้นหางานใหม่/งานเสริมผ่านไลน์/เฟซบุ๊ก เพื่อสร้างรายได้เสริมทำให้แรงงานสะสมทักษะชีวิตได้ในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม เมื่อแรงงานย้ายถิ่นกลับอยู่ในถิ่นปลายทางมากกว่าครึ่งหนึ่งสามารถปรับตัวใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางได้ และกว่าร้อยละ 61.9 ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของตนเองเป็นประจำ เพื่อให้ตนเองไม่ต้องหยุดงาน นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นกลับปฏิบัติตามกติกาเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน/ที่พักเป็นประจำ ร้อยละ 63.8 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Chea and Wongboonsin (2562) ที่พบว่า การต้องหยุดงานทำให้แรงงานขาดรายได้ และไม่สามารถส่งเงินกลับให้ครัวเรือนในถิ่นต้นทางได้ตามคาดหวัง

เมื่อพิจารณาการสะสมทักษะชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นกลับเมื่อกลับมาจากต่างประเทศ พบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ตรงต่อเวลาเป็นประจำ กว่าร้อยละ 61.7 และร้อยละ 68.1 เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นเรียนรู้การทำงานเป็นประจำ แสดงให้เห็นว่าสามารถปรับตัวทำงานในสังคมสมัยใหม่ได้อย่างมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อย้ายถิ่นกลับมาจากต่างประเทศแรงงานย้ายถิ่นกลับไม่เคยใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อติดต่อสื่อสาร กว่าร้อยละ 41.4 และไม่เคยเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ประกอบอาชีพ กว่าร้อยละ 41.7 ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นกลับไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศ เมื่อตนเองกลับมายังถิ่นต้นทาง

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ด้วยวิธี Enter มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศชาย และอายุ มีอิทธิพลเชิงลบต่อการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 1.979 และ 0.081 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับชายมีการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่น้อยกว่าแรงงานย้ายถิ่นกลับหญิง เนื่องจากผู้ชายมุ่งมั่นทำงานและถูกคาดหวังว่าต้องกลับไปดูแลครัวเรือนมากกว่าผู้หญิง จึงให้ความสำคัญกับการทำงานการพัฒนาความสามารถในงาน และนำมาสู่รายได้จำนวนมาก เพื่อส่งกลับไปยังครัวเรือนต้นทาง จะเห็นได้ว่า ชุมชนและครัวเรือนให้ความสำคัญกับการย้ายถิ่นของแรงงานชายเป็นอย่างมาก และหากแรงงานย้ายถิ่นกลับมีอายุเพิ่มมากขึ้น จะมีการสะสมทักษะชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศลดลง เนื่องจากผู้ที่มีอายุมากไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เท่ากับแรงงานที่อายุน้อย นอกจากนี้ จำนวนปีที่ศึกษา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสะสมทักษะชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 0.260 แสดงให้เห็นว่า แรงงานที่ย้ายถิ่นกลับที่มีการศึกษาสูงจะสามารถสะสมทักษะชีวิตได้ดีขึ้น เนื่องจาก แรงงานย้ายถิ่นกลับที่มีการศึกษาสูงมีพื้นฐานด้านภาษา ทักษะงาน และการใช้เทคโนโลยี ทำให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ดี สอดคล้องกับงานของ Arcidiacono et al. (2020) ที่พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดส่งผลต่อการสะสมทุน เพราะแรงงานย้ายถิ่นที่มีการศึกษาสูงสามารถเข้าถึงทุนชนิดต่าง ๆ ได้มากกว่าแรงงานย้ายถิ่นที่มีการศึกษาต่ำ

ปัจจัยด้านแบบแผนการย้ายถิ่น ได้แก่ วิธีการย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย และจำนวนครั้งที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 1.544 และ 0.847 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า เมื่อแรงงานย้ายถิ่นกลับที่ไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมาย จะมีการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับมากกว่าแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย อาจเพราะการย้ายถิ่นไปทำงานแบบถูกกฎหมายมีการทำงานที่มีความมั่นคงมากกว่าจึงไม่กังวลแรงงานจึงมีโอกาสในการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ได้ อีกทั้ง แรงงานย้ายถิ่นกลับที่มีจำนวนครั้งในการย้ายถิ่นมากขึ้นจึงสามารถสะสมทักษะชีวิตได้มากขึ้นด้วย

ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 0.641 แสดงให้เห็นว่า หากแรงงานย้ายถิ่นกลับเห็นคุณค่าในตนเองมากก็ทำให้แรงงานย้ายถิ่นกลับสามารถสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ได้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นกลับมีทัศนคติว่าตนเองเป็นผู้ที่เป็นที่พึ่งของครัวเรือน และชุมชน ทั้งด้านการเงิน และการให้ความช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชน แรงงานย้ายถิ่นกลับจึงต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ การย้ายถิ่นเป็นการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ เพื่อในระยะหนึ่งจะกลับมาใช้ชีวิตในถิ่นต้นทาง และนำความรู้กลับมาประกอบอาชีพที่ตนเองต้องการ

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ทั้ง 4 ตัวแปร จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (Beta) ซึ่งเป็นค่าที่ถูกปรับให้อยู่ฐานเดียวกัน จึงสามารถเปรียบเทียบลำดับอิทธิพลได้ พบว่า การสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ได้รับอิทธิพลสูงสุดจาก การเห็นคุณค่าในตนเอง (Beta=0.283) รองลงมาคือ เพศชาย (Beta=0.113) วิธีการย้ายถิ่นแบบถูก

กฎหมาย (Beta=0.108) และจำนวนครั้งที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ (Beta=0.103) ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายการผันแปรของการสะสมทักษะชีวิตในสังคมสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศต่างประเทศได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 32.6 ($R^2 = 0.326$) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ

ตัวแปร	การสะสมทักษะชีวิต	
	Unstandardized	Standardized
	Coefficient (b)	Coefficient (Beta)
คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์		
1) เพศชาย ⁽¹⁾	-1.979*	-0.113*
2) อายุ	-0.081	-0.083
3) จำนวนปีที่ศึกษา	0.260*	0.098*
แบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ		
4) วิธีการย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย ⁽²⁾	1.544*	0.108*
5) จำนวนครั้งที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ	0.847*	0.103*
จิตวิทยาสังคม		
6) การเห็นคุณค่าในตนเอง	0.641**	0.283**
7) ความคาดหวังจากการย้ายถิ่น	-0.001	0.000
a	26.128	
R-square = 0.326 F = 18.509 Sig. of F. = 0.000		

หมายเหตุ: กลุ่มอ้างอิง ได้แก่

⁽¹⁾ เพศ

กลุ่มอ้างอิงคือ

เพศหญิง

⁽²⁾ วิธีการย้ายถิ่น

กลุ่มอ้างอิงคือ

แบบผิดกฎหมาย

*, ** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานย้ายถิ่นกลับส่วนใหญ่การสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ได้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.6 อย่างไรก็ตาม กว่าร้อยละ 40.0 สะสมทักษะชีวิตได้ในระดับต่ำ ซึ่งอาจเป็นผลจากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย ทำให้ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะ หรืองานในภาคเกษตร และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง ทำให้แรงงานไม่ต้องเรียนรู้เทคโนโลยี หรือการฝึกทักษะเพิ่มเติม สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ ได้แก่ เพศชาย อายุ จำนวนปีที่ศึกษา วิธีการย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย จำนวนครั้งที่ย้ายถิ่น การเห็นคุณค่าในตนเอง และความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของการสะสมทุนสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 32.6 ($R^2 = 0.326$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่า ทั้งปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและแบบแผนการย้ายถิ่น ปัจจัยจิตวิทยาสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง และความคาดหวังประโยชน์จากการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมีอิทธิพลต่อการสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากต่างประเทศ โดยเฉพาะการเห็นคุณค่าในตนเอง เพศชาย และวิธีการย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดใน 3 ลำดับแรก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้แรงงานมีความภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองเสมอ เพื่อสร้างรายได้ให้ครัวเรือน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมายมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงในการใช้ชีวิตทั้งของแรงงานย้ายถิ่นในต่างประเทศ และครัวเรือนแรงงานย้ายถิ่นในถิ่นต้นทาง เพื่อนำไปสู่การสะสมทักษะชีวิตสมัยใหม่ ซึ่งแรงงานสามารถนำไปปรับใช้ และเข้าสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น เมื่อย้ายถิ่นกลับมาจากต่างประเทศก็สามารถนำทักษะชีวิตสมัยใหม่มาพัฒนาตนเอง และสร้างอาชีพให้กับตนเองต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย เรื่อง การสะสมทุนมนุษย์และทุนสังคมของแรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณสนับสนุนงานมูลฐาน (Fundamental Fund: FF) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัย และนวัตกรรม (ววน.) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ตลอดจนศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณแรงงานย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งผู้นำชุมชน ที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

รายการอ้างอิง

- Arcidiacono, P., Joseph, H. V., Maurel, A. & Romano, T. (2020). Ex ante returns and occupational choice. *Journal of Political Economy*, 128, 4475–4522. <https://doi.org/10.1086/710559>
- Auraiampai, N., Ayuwat, D., Jampaklay, A. & Onaka, F. (2023). Entrepreneurial processes of Thai female returning migrants. *Comparative Sociology*, 22(5), 717-739. <https://doi.org/10.1163/15691330-12341559>
- Ayuwat, D. & Chamarattana, T. (2013). The role of labour broker networks in setting the price of working abroad for Thai migrant workers. *Asia-Pacific Population Journal*, 28(2), 51-68.
- Becker, G. S. (1994). Human capital and the economy. *American Philosophical Society*, 36(2), 85-94. <https://www.jstor.org/stable/986801>
- Bontis, N. (2000), “CKO wanted – evangelical skills necessary: a review of the chief knowledge officer position”, *Knowledge and Process Management*, 7(4), 29-38. <https://doi.org/10.1002/kpm.100>
- Carmo, R. M. & Hedberg, C. (2019). Translocal mobility systems: social inequalities and flows in the wild berry industry. *Geoforum*, 99(1), 102-110. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2018.12.002>
- Chea, V. & Wongboonsin, P. (2562). Migration, remittances, and child growth: Evidence from Cambodia. *วารสารประชากรศาสตร์*, 35(1), 28-61.
- Davenport, T.O. (2000). *Human capital: What it is and why people invest it*. Jossey-Bass.
- David, B. (1991). *Conditioning diagnostics: Collinearity and weak data in regression*. Wiley.
- Ederer, P. (2006). Innovation at work: The European human capital index. *The Lisbon Council Policy Brief*, 1(2), 2-4. <https://lisboncouncil.net/wp-content/uploads/2020/08/European-Human-Capital-Index.pdf>
- Giuffre, M. & Cingolani, C. (2020). Questioning Illegality in everyday life: An ethnographic overview of African migrant groups in Rome. *Griffith Law Review*, 22(3), 729-751. <https://doi.org/10.1080/10383441.2013.10877020>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Pearson.
- Hendriks, M. & Bartram, D. (2019). Bringing happiness into the study of migration and its consequences: what, why, and how? *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 17(3), 279–298. <https://doi.org/10.1080/15562948.2018.1458169>
- Husz, M. (1998). *Human capital, endogenous growth, and government policy*. Peter Lang GmbH.
- Karymshakov, K. & Sulaimanova, B. (2019). *Migration impact on left-behind women’s labour participation and time-Use*. United Nations University World Institute for Development Economics Research.
- Lee, E.S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47-57.

- Mazziotta, M. & Pareto, A. (2013). Methods for constructing composite indices: One for all or all for one? *Journal of Economic, Demographic and Statistical Studies*, 67(2), 67-80.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17
<https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Shamsuddin, M. & Katsaiti, M. (2019). Migration and Happiness: Evidence from Germany. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2931–2955. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00207-6>
- Stark, O. (1991). *The Migration of Labor*. Cambridge and Oxford, UK.: Blackwell.
- Tibajev, A. (2019). Linking Self-Employment Before and After Migration: Migrant Selection and Human Capital. *Sociological Science*, 20(1), 23-36. <https://doi.org/10.15195/v6.a23>
- Todaro, M.P. (1976). *Internal Migration in Developing Countries*. Geneva. International Labour Office.
- UNESCO. (2015). *Education for All 2000-2015: achievements and challenges*. UNESCO.
<https://doi.org/10.54676/LBSF6974>
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2564. กองบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. (2562). จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศ ประจำปี 2562. กระทรวงแรงงาน. https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/990cd34575a0d16d8b756c40f0a4090b.pdf
- กองบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. (2565). จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศ ประจำปี 2565. กระทรวงแรงงาน. https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/2d62e7163fb9d4a79137bd208b4dacf.pdf
- ณัฐวรรธ อุไรอำไพ, ดุษฎี आयुวัฒน์, และอารี จำปากลาย. (2565, เมษายน 28). การสะสมทุนเศรษฐกิจของแรงงานอีสาน ย้ายถิ่นกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ [เอกสารนำเสนอ]. การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2565 รูปแบบออนไลน์.
- ดุษฎี आयुวัฒน์. (2562). คนอีสานย้ายถิ่น สถานการณ์และผลกระทบ. คลังน่านวิทยา.
- ธนพฤษช์ ขามะรัตน์. (2554). การสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนพฤษช์ ขามะรัตน์ และบัวพันธ์ พรหมพักพิง. (2560). บทบาทของ “คนกลาง” ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย. *วารสารประชากรศาสตร์*, 33(1), 26-49.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). ประมาณการรายได้ที่คนหางานไทยในต่างประเทศส่งกลับ. https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th