



บทที่ ๒

ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวความคิดของการศึกษารวิจัย

มีผู้วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของปัญหาแรงงานไทยไปต่างประเทศ เช่นปัญหาการหลอกลวงคนงาน ปัญหาการจัดส่งคนงาน และปัญหาการหางานของคนงานอยู่บ้าง เนื่องจากเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่สร้างทั้งผลได้และผลเสียให้แก่ประเทศในเวลาอันรวดเร็ว จึงได้รับความสนใจจากบุคคลหลายวงการทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน แต่ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารของคนงานที่เกี่ยวข้องกับการหางานในต่างประเทศยังมีอยู่น้อย

ในบทนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวบรวมไว้ดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เดวิด เค. เบอร์โล (David K. Berlo)^๑ กล่าวถึงองค์ประกอบของกระบวนการสื่อสารว่ามี ๔ องค์ประกอบด้วยกันคือ ผู้ส่งสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร องค์ประกอบทั้งสี่ต่างมีความสำคัญในตัวของมันเอง ในกระบวนการสื่อสารช่องทางการสื่อสารนับเป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งซึ่งทำให้เกิดการกระจายข่าวสารจากแหล่งหนึ่งไปสู่อีกแหล่งหนึ่ง ซึ่งเอเวอเรตต์ เอ็ม โรเจอร์ส (Everett M. Rogers)^๒ กล่าวว่าช่องทางในการเผยแพร่กระจายข่าวสารมีอยู่ ๔ ทาง คือ

๑. แหล่งข่าวสารที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ เพื่อนหรือญาติ
๒. แหล่งข่าวสารเพื่อการค้า ได้แก่ บริษัทเอกชน ตัวแทนขายสินค้า

^๑ David L. Berlo, The Process of Communication : An Introduction to theory and Practice (New York : Holt Rinehart and Winston, 1960) p. 31-39.

^๒ Everett M. Rogers, Social Change in Rural Society (New York : Appleton-Century-Grafts, 1960) p. 399.



๓. หน่วยงานราชการ

๔. สื่อมวลชน

ช่องทางแต่ละชนิด เหมาะสำหรับข่าวสารแต่ละประเภทและกลุ่มผู้รับสารแต่ละกลุ่ม
ช่องทางการสื่อสารอาจแยกออกเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ คือ

ก. ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Channels) เป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลแบบต่อหน้า (Face to Face) คาทซ์และลาซาร์สเฟลด์ (Katz and Lazarsfeld)^๑ มีความเห็นว่าการสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลต่อการยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือยอมรับร่วมมือด้วยมาก มีประโยชน์ในการใช้จูงใจผู้รับสาร

ข. ช่องทางสื่อสารมวลชน (MASS MEDIA CHANNEL) เป็นช่องทางที่ใช้สื่อมวลชนในการติดต่อเผยแพร่ข่าวสารกับบุคคลในพื้นที่กว้าง ๆ กระจดกระจาย สื่อมวลชนประกอบด้วย^๒ สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ (หนังสือพิมพ์ นิตยสาร) และสื่อประเภทไฟฟ้า (โทรทัศน์ วิทยุ ภาพยนตร์)

การเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารย่อมต้องพิจารณาลักษณะของผู้รับสาร เป็นสำคัญ

คาทซ์, บลูมเลอร์ และเกอร์วิทซ์^๓ (ELIHU KATZ, JAY G. BLUMLER, and MICHAEL GUREVITCH) เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้และการหาความพึงพอใจจากสื่อมวลชน (The Uses and Gratifications Approach) ว่าเกี่ยวข้องกับ "(๑) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาวะทางด้านสังคมและจิตวิทยา (๒) ความต้องการซึ่งทำให้เกิด (๓) ความคาดหวังเกี่ยวกับสื่อมวลชนหรือสื่ออื่นซึ่งนำไปสู่ (๔) รูปแบบต่าง ๆ ของการเปิดรับสื่อมวลชน (หรือเข้าร่วมในกิจกรรมอื่น) มีผลให้เกิด (๕) ความพึงพอใจ และผลอื่น..."

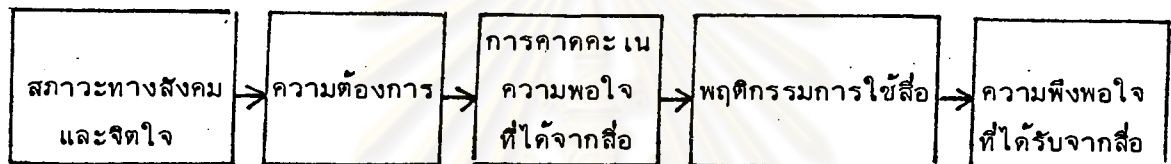
^๑ Elihu Katz and Paul F. Lazarsfeld, Personal Influence (New York : The Free Press, 1955) p. 27.

^๒ บำรุง สุขพรรณ, ระบบสื่อสารในสังคม (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๖-๗.

^๓ Elihu Katz, Jay G. Blumler, and Michael Gurevitch, "Uses and Gratifications Research", The Public Opinion Quarterly Volume XXXVII (Winter 1973-1974) : 509-521.

ทั้งนี้โดยเน้นความต้องการของผู้รับสาร และอธิบายว่าทำไมบุคคลจึงใช้การสื่อสารชนิดนั้น สื่อแต่ละชนิดมีลักษณะแตกต่างกัน มีวิธีการแพร่กระจายและการเปิดรับ (Exposure) ที่เป็นลักษณะเฉพาะ เมื่อพิจารณาว่าความพึงพอใจของบุคคลมีส่วนมาจากปัจจัยส่วนบุคคลและจากการที่สังคมสร้างค่านิยมให้เกิดขึ้น บุคคลแต่ละคนจึงมีความคาดหวังจากสื่อว่าจะสนองความพึงพอใจนั้นได้ ดังนั้นความต้องการและสภาพทางสังคมของบุคคลก็มีส่วนจูงใจในการเลือกหรือบริโภคสื่อ-มวลชนบางชนิด

แบบจำลองของกระบวนการตามแนวความคิดในเรื่องการใช้และการหาความพึงพอใจจากสื่อมวลชนอาจแสดงให้เห็นได้ดังนี้



รูปที่ ๑ แบบจำลองอธิบายการใช้สื่อเพื่อสนองความพอใจ^๑

จากแบบจำลองดังกล่าวเมื่อนำมาอธิบายแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลของคนงานที่ทำงานท่าที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน ย่อมก่อให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกันไป ความต้องการที่แตกต่างกันนี้มีผลทำให้เกิดการคาดคะเนต่อช่องทางการสื่อสารหรือสื่อแต่ละชนิด ลักษณะการเลือกใช้สื่อแต่ละชนิดของคนงานอาจไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการหรือความพึงพอใจต่าง ๆ กัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปิดรับสื่อและการแพร่กระจายข่าวสารนั้น แสดงให้เห็นว่าสื่อมวลชนช่วยให้การแพร่กระจายข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่สื่อระหว่างบุคคลช่วยในการจูงใจ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งโรเจอร์และชีวนิ่ง (Everett

^๑ บุญ เบ็ญจรงค์กิจ, "การใช้สื่อมวลชนเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจ : ทฤษฎีงานวิจัย และข้อเสนอต่อการศึกษานิเทศศาสตร์พัฒนาการ", วารสารนิเทศศาสตร์ ปีที่ ๖ (สิงหาคม ๒๕๒๔), .: ๓๕.

M. Rogers and Lynne Svenning) เปรียบเทียบความแตกต่างที่สำคัญของการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารมวลชน^๑ ไว้ดังนี้

<u>คุณสมบัติในการสื่อสาร</u>	<u>การสื่อสารระหว่างบุคคล</u>	<u>การสื่อสารมวลชน</u>
๑. ลักษณะการสื่อสาร	สองทาง	ทางเดียว
๒. ความเร็วในการเข้าถึงผู้รับสารจำนวนมาก	ช้า	เร็ว
๓. ความถูกต้องของข่าวสาร	ต่ำ	สูง
๔. ความสามารถในการเลือกผู้รับสาร	สูง	ต่ำ
๕. ความสามารถในการกำหนดทางเลือกของผู้รับสาร	สูง	ต่ำ
๖. การตอบโต้ของผู้รับสาร	สูง	ต่ำ
๗. ผล	เปลี่ยนทัศนคติ	เพิ่มความรู็

งานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าในงานพัฒนามักจะต้องใช้สื่อผสม คือ การใช้สื่อมวลชนและสื่อบุคคลร่วมกัน เนื่องจากข้อจำกัดและข้อได้เปรียบ ซึ่งแสดงให้เห็นข้างต้น

วิลเบอร์ แชรรม^๒ (Wilbur Schramm) บอกว่าหน้าที่ทางสังคมของสื่อมวลชนซึ่งมีส่วนสนองความต้องการในการเปิดรับสื่อมวลชนของบุคคลประกอบด้วย

๑. การแจ้งข่าวเกี่ยวกับบรรทัดฐานและบทบาททางสังคม เพื่อให้สมาชิกยอมรับหรือปฏิเสธกฎเกณฑ์ของสังคม
๒. ประสานความเข้าใจและเจตนาารมณ์ของสังคมเพื่อให้เกิดการควบคุมทางสังคม
๓. สืบทอดปทัสฐานและกฎเกณฑ์ทางสังคมไปสู่สมาชิกใหม่
๔. ให้ความบันเทิง ผ่อนคลายอารมณ์จากปัญหาทางสังคม

^๑ Everett M. Rogers and Lynne Svenning, Modernization Among Peasants (New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1969) pp. 125-126.

^๒ Wilbur Schramm, Men, Messages and Media (New York : Harper & Row, Publishers, Inc., 1973) pp. 18-51.

สำหรับงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคั้งนี้ นั้น สมควร กรียะ^๑ ได้ศึกษานิสัยการรับข่าวสารของประชาชนในหมู่บ้านชนบทไทย: เพื่อค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะมาเป็นแนวทางนำมากำหนดรูปแบบ และเนื้อหาของข่าวสารเพื่อให้สอดคล้องกับนิสัยของประชาชนในชนบท พบว่าระดับการศึกษาสูงหรือต่ำ ไม่มีผลต่อการเปิดรับสื่อ ชาวชนบทชอบฟังรายการจากสื่อประเภทวิทยุเป็นการประจำ ส่วนหนังสือพิมพ์กับนิตยสารนั้นไม่ค่อยได้อ่าน ถ้าอ่านก็เป็นเนื้อหาประเภทข่าว ชาวชนบทของไทยส่วนใหญ่พร้อมที่จะรับข้อมูลและข่าวสารจากสื่อมวลชนทุกประเภท ภายใต้เงื่อนไขของตัวประกอบหลายอย่าง ได้แก่

- (ก) ความชอบอันเป็นลักษณะของบุุชชน
- (ข) ความสนใจอันผูกพันกับวัย, เพศ, การศึกษาและอาชีพ
- (ค) ความสะดวกของการรับสาร ซึ่งขึ้นอยู่กับเวลา ระบบการส่งสาร

ฐานะทางเศรษฐกิจโอกาสอำนวยการของผู้รับสารและอาชีพเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลกระทบต่อความชอบเนื้อหาประเภทต่าง ๆ ผู้ที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมส่วนใหญ่ชอบอ่านเนื้อหาประเภทข่าวมากกว่าเนื้อหาอื่น รองลงมาเป็นเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ต่ออาชีพและเศรษฐกิจ

ศิริชัย ศิริกายะ^๒ พบว่า ปกติบุคคลมิได้ใช้สื่อเพียงประเภทเดียวในการรับข่าวสาร มักได้รับข่าวสารจากสื่อมากกว่าประเภทเดียว และถ้าข่าวมีความสำคัญต่อบุคคลสูง การแพร่กระจายข่าวจะเป็นไปโดยการติดต่อส่วนบุคคลเป็นแหล่งสำคัญ

ศูนย์วิทยุทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๑ สมควร กรียะ, "นิสัยการรับข่าวสารของประชาชนในหมู่บ้านชนบทไทย", เอกสารวิจัย หมายเลข ๗ สถาบันไทยคดีศึกษา. (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๔๑-๔๒.

^๒ ศิริชัย ศิริกายะ, "การแพร่กระจายข่าวเหตุการณ์สำคัญในเขตกรุงเทพมหานคร", นิเทศสารปีที่ ๔ ฉบับที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔) : ๑๑-๑๒๔.

บำรุง สุขพรรณ^๑ พบจากการสัมภาษณ์เรื่องการประกอบอาชีพของประชาชนในชนบท จังหวัดเชียงราย ว่าเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพแล้วชาวชนบทปรึกษาผู้ใดบ้าง ปรากฏว่าชาวบ้านปรึกษากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นจำนวนร้อยละ ๕๖.๓๓ ของผู้รั้งการสัมภาษณ์ ๓๐๐ คน นอกจากนั้นเป็นเจ้าของอวาส ครูประชาบาล และพัฒนากรตามลำดับ พร้อมทั้งให้เหตุผลว่าเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน

ดังนั้น แม้ว่าสื่อมวลชนจะมีอิทธิพลในการเสนอข่าวสารแก่บุคคล แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ร่วมอิทธิพลต่อการตัดสินใจในกระบวนการเลือกรับสาร ทั้งนี้อาจเป็นปัจจัยส่วนบุคคล สื่อบุคคลที่เชื่อถือ หรือความสนใจในสาร รวมทั้งความจำเป็นและแรงจูงใจอื่นประกอบกับความพึงพอใจต่อสื่อที่สามารถสนองความต้องการได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหางานใหม่

พอล ชูลท์ส (T. Paul Schultz)^๒ พูดถึงการย้ายถิ่นในประเทศด้อยพัฒนาว่าในประเทศที่มีระดับรายได้ต่ำ จะมีการเคลื่อนย้ายแบบไม่มีทิศทางและโดย เฉพาะ เมื่อมีระดับการศึกษาต่ำ การย้ายถิ่นจะก่อให้เกิดการไหลในทิศทางเดียว จากถิ่นของตนสู่แหล่งงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีการคาดหวังว่าจะได้รับเงินรายได้เพิ่มและงานที่ดีกว่า ซึ่งตรงกับหลักทาง เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ^๓ ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ผลักดันในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกคือ

^๑ บำรุง สุขพรรณ, "พฤติกรรมกรับฟังข่าวสารจากวิทยุกระจายเสียงและผลที่มีต่อการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีการฟังวิทยุกระจายเสียง กองอำนวยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ จังหวัดเชียงราย, เอกสารคดีหมายเลข ๔ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓) หน้า ๑๒๓-๑๒๖.

^๒ T. Paul Schultz, "Notes on the Estimation of Migration Decision Function", Migration and the the Labour Market in Developing Countries, ed. R. H. Sabot (USA : West View Press, Inc., 1982) p. 119..

^๓ สุณี ฉัตราคม, เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๓), หน้า ๓๘.

๑. อัตราสูงของการว่างงาน มีงานน้อยกว่าจำนวนคน
๒. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนต่ำ เมื่อเทียบกับต่างประเทศสามารถหาอาชีพเดียวกัน แต่เงินเดือนสูงกว่าได้
๓. ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก
๔. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม

นักเศรษฐศาสตร์เชื่อว่าสามารถวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจอพยพระหว่างประเทศได้ โดยถือว่าการอพยพเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อีกรูปหนึ่ง^๑ ผู้ตัดสินใจอพยพ (หรือไม่อพยพ) ย่อมมีทางเลือกว่าจะอยู่ในประเทศถิ่นกำเนิดต่อไปหรือจะเลือกไปอยู่ต่างประเทศ ซึ่งมีหลักสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือก คือ ความพอใจสูงสุดหรือหลักมูลค่า ปัจจุบันของกระแสรายได้สูงสุด ซึ่งจอห์น แฮริส (John R. Harris) และริชาร์ด เอช. ซาบอท (Richard H. Sabot)^๒ อธิบายว่าค่าจ้างที่คาดหวัง (Expected Wages) เป็นเหตุผลง่าย ๆ ว่าทำไมบุคคลจึงมีการเคลื่อนย้ายการทำงานไม่เพียงแต่เป็นการหาตำแหน่งว่างในงานนั้น แต่มีลักษณะของการแสวงหา (Search Behaviour) ในตลาดแรงงาน โดยบุคคลจะไต่ถามหรือรับรู้เกี่ยวกับงานจากบุคคลหรือสื่อชนิดหนึ่งในขณะที่กำลังหางานอยู่ แล้วเกิดความคาดหวังในทางที่ดีหรือเลวจากข่าวนั้น เกิดความเสียดใจที่จะประเมินคุณค่าของข่าวว่าจริงหรือเท็จ นั่นคือเกิดโอกาสที่จะแสวงหาเมื่อมีความเชื่อที่จะเสี่ยงตามข่าวที่ได้รับ

อย่างไรก็ตาม ทางด้านอุปทานแรงงาน^๓ ปรากฏว่าเมื่อรายได้จากการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศสูงขึ้น และข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้งานทำแพร่กระจายออกไป อุปทาน

^๑ นิพนธ์ พัวพงศกร, "คนงานไทยในต่างประเทศ : สาเหตุผลกระทบ ปัญหาและนโยบาย", เอกสารประกอบ Workshop Series ของ NIEO ครั้งที่ ๑๑ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๒๔ (กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๒๔) หน้า ๖-๘.

^๒ John R. Harris and Richard H. Sabot, "Urban Unemployment in LDCs : Towards a More General Search Model", Migration and the Labour Market in Developing Countries, pp. 65-84.

^๓ นิพนธ์ พัวพงศกร, "คนงานไทยไปต่างประเทศ : สาเหตุ ผลกระทบ ปัญหาและนโยบาย", หน้า ๔๔.

แรงงานย่อมเพิ่มขึ้นไปด้วย เมื่อปริมาณการ เสนอขายแรงงานเพิ่มขึ้นอัตราค่าจ้างย่อมลดลง นอกจากนี้ยังมีการตัดราคาค่าแรงงานระหว่างประเทศผู้ส่งแรงงานไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางด้วยกัน และคนงาน^๑ "...ต้องใช้เงินเพื่อไปทำงานต่างประเทศเป็น เงินประมาณ ๑,๕๐๐ ล้านบาท (พ.ศ. ๒๕๒๖) เป็นค่านายหน้าให้กับบรรดาสายถึงประมาณ ๖๐๐ ล้านบาท ซึ่งเงินก้อนนี้ถูกหัวหน้าสายตัดมันไปถึงประมาณ ๒๕๕.๗ ล้านบาท..." ซึ่งแสดงว่าคนงานคงต้องมีฐานะพอสมควร^๒ เพราะการไปทำงานต้องใช้เงินจำนวนมาก

ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคล ความจำเป็นทาง เศรษฐกิจ คงจะไม่ใช้ต้นเหตุที่ช่วยให้คนงาน ยอมรับข่าวสารเกี่ยวกับงาน ทั้ง ๆ ที่การหลอกลวง^๓ "...ที่เกิดขึ้นจากปัญหาความไม่สมมาตร ของสารสนเทศ บางแห่งชักจูงคนงานให้ยอมรับอัตราค่าจ้างต่ำ บางแห่งไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะของงาน.." ยังคงเกิดขึ้นอย่างมาก จึงอาจเป็นไปได้ว่า การแสวงหาข่าวสาร^๔ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางและคำตอบต่อความต้องการ ซึ่งเมื่อผสมกับความจำเป็นที่จะหาข่าวจึงทำให้เกิดการค้นหา และความสนใจมีมากพอที่จะยอม เสียค่าใช้จ่ายในการหาข่าว จึงก่อให้เกิดพฤติกรรม การสื่อสาร เพื่อแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับงานไม่ว่าจะเป็นข่าวสารที่ถูกต้องหรือไม่ เพียงเพื่อจะได้ งานทำ

บทความเรื่อง "การเคลื่อนย้ายแรงงานจากอีสาน"^๕ ได้ศึกษาสาเหตุและสภาพของ การอพยพของแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่ง เป็นอีสานตอนบนและอีสานตอนล่างใน พื้นที่ ๔ จังหวัด อีสานตอนบนศึกษา ๓๒ หมู่บ้าน และอีสานตอนล่างศึกษา ๖ ตำบล ในภาคอีสาน ตอนบนนั้นพบว่าร้อยละ ๘๑.๒ ของหมู่บ้านทั้งหมดมีการอพยพ ที่เหลือไม่มีการอพยพเนื่องจาก

^๑ "สินค้าออกแรงงาน อยากได้ต้องลงทุน", หน้า ๔.

^๒ นิพนธ์ พิ้วพงศกร, "คนงานไทยไปต่างประเทศ : สาเหตุ ผลกระทบ ปัญหาและ นโยบาย", หน้า ๑๕๕.

^๓ เรื่องเดียวกัน.

^๔ Charles Atkin, "Instrumental Utilities and Information Seekings," New Models for Mass Communication Research, ed. Peter Clarke (California : Holt Rinehart and Winston, 1973), pp. 205-239.

^๕ "การเคลื่อนย้ายแรงงานจากอีสาน", วารสารเศรษฐกิจและสังคมปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕) : ๓๗-๔๓.

สภาพการ เดินทางไม่สะดวก เส้นทางคมนาคมไม่ดี หมู่บ้านที่มีฐานะดีมีแนวโน้มที่จะอพยพมากกว่า หมู่บ้านยากจนและคนที่อพยพ จะอพยพจากครอบครัวที่ยากจนในหมู่บ้านที่มีฐานะดี คนในหมู่บ้าน ร้อยละ ๖๕.๖ จะ เดินทางไปทำงานใน เขต เกษตรกรรมกึ่งหน้า นอกนั้นจะไปทำงานอุตสาหกรรม อื่น ๆ ส่วนในภาคอีสานตอนล่างนั้น พบว่าร้อยละ ๓๕.๕ ของหัวหน้าครอบครัวที่ได้รับการสัมภาษณ์ เคยไปทำงานนอกหมู่บ้านมาแล้วใน เขต เกษตรกรรมกึ่งหน้าร้อยละ ๒๔.๓ ทำงานอุตสาหกรรมและ ๒๔.๖ ทำงานบริการในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า คนในหมู่บ้านร้อยละ ๓๕.๓ ที่อพยพ เนื่องมาจากไม่มีงานทำในหมู่บ้าน ร้อยละ ๑๔.๓ เลียนแบบผู้ที่ไปทำงานแล้วกลับมา

สุรศักดิ์ บุญประกอบ^๑ ศึกษาการใช้แรงงานไทยในประเทศตะวันออกกลาง พบว่าใน ปี พ.ศ. ๒๕๒๔ คนงานที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียง-เหนือมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕ ภาคเหนือร้อยละ ๒๒.๑ ภาคกลาง (ไม่รวมกรุงเทพมหานคร) ร้อยละ ๒๓.๒ และกรุงเทพมหานครคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔ อาชีพ พบว่า อาชีพเดิมก่อนไปทำงาน เป็นเกษตรกรรมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘ รองลงไปเป็นงานก่อสร้าง ชักรถ ข้างไม้ ค้าขาย และรับจ้างตามลำดับ คนงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๑-๔๐ ปี แต่งงานมีครอบครัวแล้ว ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าครอบครัว มีความรู้ระดับประถมศึกษาปีที่ ๔ ขนาดครอบครัวเฉลี่ย ๕.๘๖ คน รายได้เดิมส่วนใหญ่เฉลี่ยปีละ ๒๗,๐๑๒ บาทต่อคน ตำแหน่งงานใหม่ที่คนงานไปทำส่วนใหญ่เป็น งานช่างฝีมือคิดเป็นร้อยละ ๗๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๖ คนงานถูกหลอกลวงและแจ้งร้องทุกข์มีจำนวน ๖,๑๒๐ คน มูลค่าการเสียหาย ๒๕๕.๗ ล้านบาท ในจำนวนนี้ร้อยละ ๘๐ เป็นการติดต่อจัดส่ง โดยสายหรือนายหน้าบริษัทจัดหางาน

วัชรียา โดสงวน^๒ ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานไทยไปสิงคโปร์ในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ เพื่อทราบสาเหตุและโครงสร้างของการแรงงานไทย โดยการสอบถามคนงาน ๖๖ คน และรวบรวมจากแบบสอบถามของกรมแรงงาน ๑๐๒ คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นสตรีอายุ

^๑ สุรศักดิ์ บุญประกอบ, ชุมทรัพย์ตะวันออกกลาง (กรุงเทพฯ : ธนาकारกรุงเทพ จำกัด, ๒๕๒๗), หน้า ๑๑-๑๕.

^๒ วัชรียา โดสงวน, "การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ : ศึกษาในกรณีของ แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์", แรงงานไทยไปต่างประเทศ, เอกสารประกอบใน Workshop Series ของ NIEO ครั้งที่ ๑๑ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๒๔ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๒๒-๒๕.

๒๐-๒๔ ปีมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๕๐ ภูมิภาคเหนือคิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕๒ อาชีพเดิมส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรร้อยละ ๗๑.๒๑ การเดินทางติดต่อผ่านกรมแรงงาน ๕๕.๕๖ และติดต่อผ่านนายหน้าของบริษัทจัดหางานเอกชนร้อยละ ๔๔.๔๔ (ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุจากบริษัทที่จัดหางานในประเทศสิงคโปร์ใน พ.ศ. ๒๕๒๔ มีเพียง ๕ แห่ง - ผู้วิจัย)

ศรัณยา บุนนาคและเสาวภา ชัยมุสิก^๑ ทำการศึกษาวิจัยสนาม (Field Survey) ร่วมกับการสังเกตการณ์แรงงานไทยในสิงคโปร์ โดยสุ่มตัวอย่างคนงาน ๑,๓๐๐ ราย ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔ อายุเฉลี่ยส่วนใหญ่ ๓๒.๓ สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗ สมาชิกในครัวเรือนจำนวนเฉลี่ย ๗.๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒ อาชีพเดิมเกษตรกรคิดเป็นร้อยละ ๖๓.๔ แหล่งข่าวสารในการทำงานเป็นบุคคลที่รู้จักคิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕ เดินทางโดยการติดต่อกับนายหน้าคิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓ คนงานส่วนใหญ่ไม่ติดต่อผ่านกรมแรงงาน ผลสรุปพบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงาน และการทราบอัตราการจ้างในประเทศสิงคโปร์มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการตัดสินใจ

พีรเทพ รุ่งชีวินและสุชาย ปิยภณต์^๒ ศึกษาสภาพการใช้แรงงานไทยในประเทศตะวันออกกลางในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ พบว่าเกือบทั้งหมดของคนงานเป็นชาย ส่วนใหญ่เป็นคนมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕ อายุส่วนใหญ่ ๒๖-๓๐ ปีคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔ อายุเฉลี่ย ๓๒ ปี ความรู้ส่วนใหญ่ประถมศึกษาปีที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒ แต่งงานแล้วส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ มีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย ๖ คน นับถือศาสนาพุทธส่วนใหญ่ แต่ศาสนาไม่เป็นตัวแปรสำคัญสำหรับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ อาชีพเดิมเกษตรกรคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕๒ คนงานที่เดินทางไปส่วนใหญ่ติดต่อสายหรือนายหน้าบริษัทจัดหางานเอกชนและร้อยละ ๕๒.๑ เดินทางด้วยเงินของตนเอง ฐานะทางสังคม เศรษฐกิจเป็นตัวแปรสำคัญในการหางานทำในต่างประเทศ



^๑ศรัณยา บุนนาคและเสาวภา ชัยมุสิก, แรงงานไทยในสิงคโปร์ (กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๒๔), หน้า ๑๐๖-๑๒๕.

^๒พีรเทพ รุ่งชีวิน และสุชาย ปิยภณต์, การขุดของในทะเลทรายของคนงานไทย, หน้า ๑๑-๒๐.

สุมาลี ปิตยานนท์^๑ ศึกษาเรื่องผลกระทบต่อเศรษฐกิจของแรงงานไทยในต่างประเทศ สํารวจคนงานจำนวน ๓๔๗ คน จากหมู่บ้านในจังหวัดอุดรธานีและนครราชสีมาจำนวน ๒๒ หมู่บ้าน ในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ พบว่าคนงานส่วนใหญ่จบประถมศึกษาปีที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘ อายุ ๒๑-๔๑ ปีมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓ คนงานส่วนใหญ่ทำงานในหมู่บ้านก่อนไปทำงานในต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘ มีเพียงร้อยละ ๗.๖ ทำงานในตัวเมือง และร้อยละ ๔.๓ ทำงานในกรุงเทพมหานคร คนงานส่วนใหญ่ติดต่อกับทางานจากสำนักงานจัดหางานเอกชนในจังหวัดคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘ โดยการติดต่อด้านสายหรือนายหน้าบริษัทจัดหางานเอกชน คนงานร้อยละ ๔๐.๘ ย้ายมากรุงเทพมหานครเพื่อติดต่อกับสำนักงานจัดหางานเอกชนในกรุงเทพฯ

วิศลฐณี แทนประเสริฐกุล^๒ ศึกษาสภาพทั่วไปของคนงานที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง พบว่า แรงจูงใจสำคัญที่ทำให้คนงานต้องการไปทำงานในต่างประเทศ คือ รายได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๖ แหล่งข่าวเรื่องงานส่วนใหญ่จากเพื่อนหรือญาติคิดเป็นร้อยละ ๖๔ และส่วนใหญ่เดินทางไปกับบริษัทจัดหางานเอกชน

วิศลฐณี ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่กำหนดการย้ายถิ่นของคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางนั้น ผู้ย้ายถิ่นมักมองว่าโอกาสในการทำงานในท้องถิ่นเดิมมีน้อยกว่าโอกาสในการทำงานในท้องถิ่นใหม่ จึงตัดสินใจทำการอพยพและการอพยพจะเกิดขึ้น เมื่อผลที่จะได้รับจากการอพยพมีค่ามากกว่าค่าใช้จ่ายในการอพยพ การวัดผลวัดได้จากระดับรายได้ใหม่ที่จะได้รับ และค่าใช้จ่ายในการอพยพวัดได้จากค่าใช้จ่ายจริงที่ต้องเสียไป และความสูญเสียโอกาสที่จะอยู่ในอาชีพในแหล่งเดิม รวมทั้งความรู้สึกส่วนบุคคล เนื่องจากมนุษย์มีความรักในถิ่นเดิม ฉะนั้นการย้ายถิ่นจะต้องมีสาเหตุและต้องเป็นสาเหตุที่มีความรุนแรงมากพอที่จะก่อให้เกิดการย้ายถิ่น วิศลฐณีผู้วิจัยในเรื่องนี้ เชื่อว่าตัวกำหนดที่มีต่อการย้ายถิ่น ไม่มีตัวกำหนดใดเลยที่จะมีความสำคัญกับการย้ายถิ่นเท่ากับแรงจูงใจในทางเศรษฐกิจ

^๑ สุมาลี ปิตยานนท์, "แรงงานไทยในตะวันออกกลาง : ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ", แรงงานไทยไปต่างประเทศ, เอกสารประกอบใน Workshop Series ของ NIEO ครั้งที่ ๑๑ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๒๕ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๕) หน้า ๒๑-๓๕.

^๒ วิศลฐณี แทนประเสริฐกุล, "การเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ตะวันออกกลาง," (ปริญญา-นิพนธ์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๖), หน้า ๗-๘.

Supin Keititrakuljanaan^๑ ศึกษาสุขภาพจิตของคณงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง โดยศึกษาคณงานจำนวน ๓๐๐ คน พบว่าคณงานส่วนใหญ่แต่งงานแล้วคิดเป็นร้อยละ ๖๔.๓ มีขนาดครอบครัวขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ ๕๐ มีระดับรายได้ปานกลางระหว่าง ๑๔,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาทต่อปี คณงานมีระดับความเครียดและความคาดหวังสูง ก่อนที่จะเดินทางไปทำงาน ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้เกิดความกดดันทางจิตใจที่ทำให้คณงานต้องการไปทำงานในต่างประเทศ

พิรเทพ รุ่งชีวิน และคนอื่น ๆ^๒ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางโดยสุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑,๐๐๐ คน โดยวิธีการวิจัยแบบ Stratified Pandom Sampling ในจังหวัดที่มีผู้ไปทำงานในต่างประเทศมากจำนวน ๔ จังหวัด ใช้วิธี Discriminant Analysis วิเคราะห์ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงาน โดยแบ่งกลุ่มคณงานเป็น ๓ กลุ่มคือ กลุ่มผู้รอไปทำงาน กลุ่มผู้ไม่ไป และกลุ่มผู้ไม่แน่ใจ กลุ่มผู้รอไปทำงานมีอายุเฉลี่ย ๓๐-๔๗ ปี ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปีคิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔ แต่งงานแล้วส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๓ การศึกษาประถมศึกษาปีที่ ๔ ร้อยละ ๔๑.๗ ครอบครัวขนาด ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐ อาชีพเดิมเกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐ รายได้เดิมเฉลี่ย ๒๗,๐๑๒.๔๐ บาทต่อปี ผลการวิจัยปรากฏว่า

๑. ระดับการศึกษาไม่เกินประถมศึกษาปีที่ ๔ มีแนวโน้มตัดสินใจไปทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง เนื่องจากผู้ที่จบการศึกษาสูงสามารถหางานที่ดีกว่าในประเทศ
๒. ปัจจัยผลักดันทางเศรษฐกิจในถิ่นเดิมหรือระดับรายได้เดิมต่ำ มีแนวโน้มที่จะไปทำงานมากกว่า
๓. ต้นทุนค่าใช้จ่าย หรือตัวเงินที่คาดว่าจะเสียเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ

^๑ Supin Keititrakuljanaan, "A Study of the Mental Health of Thai Foreign Labour Force Before Emigrating to the Middle East," (Master's Thesis, Mahidol University, 1984, pp. 48-50.

^๒ พิรเทพ รุ่งชีวิน สุขชาย ปิยภัณฑ์ วีรพล จิระประดิษฐ์กุล และวนิดา ต่อตรงนิสาร, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางและปัญหาที่เกิดขึ้นแห่งแรงงานไทย (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๒๕) หน้า ๔๐-๖๓.

๔. ระดับการติดต่อทางภาษาที่ต่ำกว่าช่วยให้ตัดสินใจไป
๕. ประสบการณ์ชำนาญงานมีแนวโน้มที่จะทำให้คนงานไม่อพยพ
๖. ประสบการณ์การฝึกอบรมฝีมือมากช่วยให้ตัดสินใจไป
๗. ความกลัวที่จะถูกหลอกช่วยให้ตัดสินใจไม่ไป
๘. ต้นทุนด้านจิตใจ ความกลัวความลำบากทำให้ตัดสินใจไป
๙. รายได้ที่คาดสูง ไม่มีผลให้ตัดสินใจไป

นอกจากนี้ พีรเทพ และคณะผู้วิจัย เรื่องนี้ยังได้เสนอแนะว่าปัญหาสำคัญของการแรงงานไทยไปต่างประเทศ คือ ขาดข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้อง

กรานอเวเตอร์ (Mark S. Granovetter)^๑ ศึกษาการได้งานใหม่ของคนงานในเมืองนิวตัน รัฐแมสซาชูเซตส์ สุ่มตัวอย่างคนที่มีการเปลี่ยนแปลงงานร้อยละ ๕๐ ของจำนวนทั้งหมด ๕๘,๐๐๐ คน ซึ่งเปลี่ยนงานในระยะเวลา ๕ ปีจากการทำงานครั้งแรก กำหนดตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ใช้วิธีการวิจัยแบบ Exploratory โดยใช้การสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด (Open-Ended) และการสังเกตการณ์ หลังจากนั้นจึงออกแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์อีกครั้งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า

๑. ผู้รับการสอบถามส่วนใหญ่ได้งานโดยการติดต่อ หรือได้รับข่าวสารเรื่องงานจากเพื่อนหรือญาติคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๕ ผู้รับการสอบถามร้อยละ ๑๘.๔ คิดต่อกับแหล่งข่าวสารที่เป็นทางการ หรือหน่วยงานของรัฐและเอกชน ที่เหลือเป็นการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างและวิธีอื่น

๒. ผู้รับการสอบถามที่ได้รับการติดต่อแบบสังคม-ครอบครัว ("Family-Social Contacts) โดยทางญาติหรือเพื่อนจะได้อาชีพที่ดีกว่า

๓. การแพร่กระจายข่าวสารเรื่องงาน เป็นการแพร่กระจายในกระบวนการทางสังคม เป็นพลวัตรคือการแพร่กระจายจากแหล่งข่าวมากกว่าหนึ่งแหล่ง

๔. บุคลิกภาพของผู้รับการทดสอบที่แตกต่างกันมีผลให้มีวิธีการหาข่าวสารเรื่องงานต่างกัน ผู้มีอายุน้อยมักพึ่งพาการหางานโดยอาศัยความสัมพันธ์แบบ "สังคม-ครอบครัว" ซึ่งนอกจากจะได้รับข่าวสารเรื่องงานแล้วยังช่วยเรื่องการแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและเพื่อนร่วมงาน

^๑ Mark S. Granovetter, Getting a Job : A Study of Contacts of Career (Massachusetts : Harvard University Press, 1979), pp. 1-137.

แนวความคิดของการศึกษาครั้งนี้

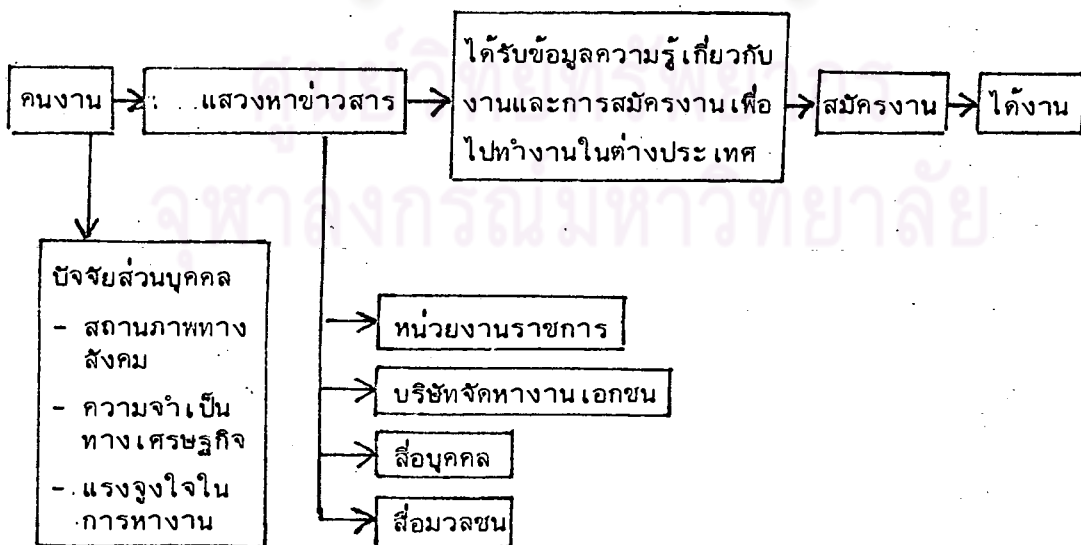
เมื่อคนงานต้องการหางานทำในต่างประเทศ สิ่งแรกที่คนงานจะต้องทำคือ ติดต่อแหล่งข่าวสารเกี่ยวกับงาน เพื่อแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถานที่สมัครงาน วิธีสมัครงาน เงื่อนไขและขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ได้งาน แหล่งข่าวสารเกี่ยวกับงานอาจแบ่งได้ดังนี้

ก. แหล่งข่าวสารที่เป็นทางการ ได้แก่หน่วยราชการ เช่น กรมแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัด และบริษัทจัดหางานเอกชนที่ถูกกฎหมาย

ข. สื่อบุคคล เป็นแหล่งข่าวสารที่ไม่เป็นทางการ มีลักษณะการติดต่อแบบรายบุคคล (Individual Contact) ใช้ความเป็นกันเองในการติดต่อ เป็นบุคคลที่คนงานรู้จักหรือคุ้นเคย เช่น เพื่อนญาติ สาย หรือกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน

ค. สื่อมวลชน ถือได้ว่าเป็นแหล่งข่าวสารที่ไม่เป็นทางการ คนงานเลือกติดตามไม่ตามความสะดวกและความพอใจ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ (หนังสือพิมพ์ เอกสารและวารสารเกี่ยวกับแรงงาน) วิทยุและโทรทัศน์

การแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับงาน ตามแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ อาจแสดงให้เห็นได้เป็นขั้นตอนต่อไปนี้



รูปที่ ๒ แผนภาพแสดงแนวความคิดของการวิจัยในเรื่องการสื่อสารเพื่อแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับงานในต่างประเทศ

คนงานไทย เป็นมวลคนที่กระจัดกระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ สภาวะที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานแต่ละบุคคลย่อมมีความหลากหลาย ก่อนที่คนงานจะเริ่มแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับงาน คนงานมีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยสถานภาพทางสังคม สภาพทางเศรษฐกิจและเหตุจูงใจแตกต่างกันไป ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจมีส่วนผลักดันให้มีการแสวงหาข่าวสารแตกต่างกันออกไป

เมื่อคนงานเริ่มแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับงาน คนงานจะต้องมองหาแหล่งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งในท้องถิ่นที่ตนเองอาศัยหรือถิ่นอื่น ซึ่งมีหลักประกันหรือก่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้งานตามความต้องการ แหล่งข่าวสารนี้อาจจะเป็นแหล่งงานโดยตรง หรือช่วยให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสมัครงาน ซึ่งนำคนงานไปสู่แหล่งงานได้ แหล่งข่าวสารเหล่านี้แบ่งเป็นแหล่งข่าวสารที่เป็นทางการ เช่น กรมแรงงานและบริษัทจัดหางานเอกชน สื่อบุคคล และสื่อมวลชน

จากนั้นคนงานจะได้รับข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับงานในต่างประเทศแล้วจึงมีการสมัครงานและได้งานทำในที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย