บทที่ 2
ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวความคิด

1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงงาน

คำว่า"แรงงาน" ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Labour"ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายนัยดังนี้

จี๊ด เศรษฐบุตร (2479) ได้ให้ความหมายคำว่า "แรงงาน" คือ บุคคล หรือเรียกกันว่า งาน หรือ แรงงาน โดยความหมายเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้น เพื่อมุ่งหวังการกระทำนั้นจะทำให้งานได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้

เฉลิมเกียรติ ภูตินาถ (2540) ได้ให้ความหมายคำว่า "แรงงาน" คือ ต้องเป็นแรงงานของบุคคลหรือของมนุษย์เท่านั้น มิใช่แรงงานจากเครื่องจักรหรือสัตว์ และอาจพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ต่าง ๆกันในการผลิต การแจกจ่ายผลผลิต หรือการให้บริการต่าง ๆเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ เช่น ลูกจ้างและผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว ดังนั้นตามความหมายนี้หมายถึง บุคคลต่าง ๆที่อยู่ในกำลังแรงงาน (Labour Force)

ลักษณะที่ 2 คือ แรงงาน หมายถึง กำลังพยายามของมนุษย์ (Human Effort) ทั้งทางร่างกายและทางสมอง ซึ่งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและการบริการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้

อัลเฟรด คุน (อ้างใน กนกพร มโนรัตนา, 2540:17) ให้ความหมาย "แรงงาน" ว่าหมายถึงมนุษยชาติผู้ซึ่งกระทำกิจการต่าง ๆ เพื่อการดำรงอยู่ของตนหรือบุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยอาศัยกำลังกาย หรือความอุตสาหะของมนุษย์ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยกำลังกายเพื่อการดำรงอยู่ของตนเอง

เมวิน ดับพริว รีเดอร์ (อ้างใน กนกพร มโนรัตนา ,2540:17) ได้ให้ความหมาย "แรงงาน" ว่าหมายถึง บุคคลต่าง ๆ โดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งเป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ครอบครัวของตนเอง

1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ

ในการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนก่อนและหลังแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ควรได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่สำคัญอันเป็นมูลเหตุเบื้องต้นที่จูงใจให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการวิจัยดังต่อไปนี้

ศันสนีย์ ฉิมโฉม (2529:3-16) ได้ทบทวนวรรณกรรมและสรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการตัดสินใจ ดังนี้

แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ เป็นแรงจูงใจที่พิจารณาได้จากกรอบการวิเคราะห์ของทฤษฎีผลักดันและดึงดูด ด้วยการพิจารณาจุดเริ่มต้นกับจุดหมายปลายทางอันสอดคล้องกับแนวความคิดของ ลี (Everett Lee) (อ้างใน ศันสนีย์ ฉิมโฉม ,2529:3-16) ที่ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการย้ายถิ่นไว้ 4 ประการคือ ปัจจัยในถิ่นเดิม ปัจจัยในถิ่นใหม่ อุปสรรคระหว่างทาง และปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจนี้ยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญทางด้านการงานอีกด้วย กล่าวคือก่อให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นเนื่องจากแรงจูงใจ 3 ประการ ได้แก่

1) การย้ายเพื่อมาหางานทำ อันเนื่องมาจากการไม่มีงานทำหรือการว่างงานตามฤดูกาลประกอบกับสภาพความยากจนและผลผลิตที่ไม่พอต่อการบริโภค จึงทำให้แรงงานในท้องถิ่นเคลื่อนย้ายไปทำงานนอกท้องถิ่น

2) การย้ายเพื่อหางานทำที่ดีกว่า สำหรับค่าจ้างที่มากกว่า สภาพแวดล้อมที่ดีกว่าและเหมาะสมกับความสามารถเฉพาะตัวมากกว่า

3) การย้ายเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นั่นคือการที่มีงานทำอยู่แล้ว แต่ต้องการโอนหรือย้ายตำแหน่งไปปฏิบัติหน้าที่ในที่อื่น เพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่ดีกว่าหรือย้ายขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงกว่า

แรงจูงใจทางด้านสังคม เป็นแรงจูงใจที่ช่วยเสริมแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจให้มีความสำคัญและความจำเป็นยิ่งขึ้น เนื่องจากมีแรงจูงใจในงานที่ดีกว่า รวมทั้งความต้องการการมีญาติมิตรอยู่ด้วย จึงเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในสถาบันสังคม สมาชิกของสังคม และส่วนประกอบอื่นๆของสังคมอันแสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลที่อยู่ร่วมกับสังคม ซึ่งอาจจำแนกแรงจูงใจทางด้านสังคมออกได้ในรูปแบบต่างๆ อาทิ แรงจูงใจทางด้านการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และแรงจูงใจทางด้านครอบครัว อันได้แก่ การแต่งงานหรือความสัมพันธ์กับญาติหรือครอบครัว อันทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นไปอยู่กับครอบครัวหรือญาติดังกล่าว

แรงจูงใจทางด้านวิธีในการดำเนินชีวิต นับเป็นมูลเหตุที่สำคัญต่อการย้ายถิ่นเช่นกัน ซึ่งแบ่งออกได้ใน 2 ลักษณะ ตามแรงจูงใจที่เป็นแรงผลักดันและแรงดึงดูด คือ การย้ายถิ่นเพื่อต้องการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตอันเนื่องมาจากความเบื่อหน่าย ไม่ชอบวิถีการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ จึงต้องการหนีความจำเจในชีวิตประจำวัน และการย้ายถิ่นเพื่อต้องการการมีชีวิตที่รื่นรมย์กว่า ตื่นเต้นกว่า และได้รู้จักกับบุคคลอื่น ๆที่น่าสนใจ เป็นต้น

2.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theories)

เนื่องจากได้มีผู้อธิบายความหมายของคำว่า "แรงจูงใจ" ไว้เป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่มุ่งอธิบายไปที่แรงผลักดันภายในของแต่ละบุคคล ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างออกมาดังเช่น นักวิทยาศาสตร์กลุ่มหนึ่งได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้อย่างน่าสนใจว่า หมายถึง ความพยายามที่เกิดขึ้นจากความปรารถนา แรงขับ ความต้องการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้มนุษย์บรรลุถึงจุดหมายปลายทาง และมีผลทำให้พฤติกรรมนั้นสิ้นสุดลง

ศันสนีย์ ฉิมโฉม (2529:3) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจอีกแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นไว้อย่างน่าสนใจ ว่าหมายถึง เหตุผลหรือวัตถุประสงค์ในการย้ายถิ่นที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นตัดสินใจย้ายออกจากสถานที่ที่เคยอยู่เดิมไปยังสถานที่แห่งใหม่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ที่เคยอยู่เดิมเป็นแรงผลักดัน หรือเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานที่แห่งใหม่เป็นแรงดึงดูดหรือทั้ง 2 อย่างประกอบกัน

อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงจูงใจจะสามารถสื่อความหมายได้หลายประการดังกล่าวแล้ว จึงน่าจะพิจารณาถึงแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานไทยอพยพย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศว่า มีแรงจูงใจอะไรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในแถบตะวันออกกลางกันมาก แต่เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทางด้านจิตวิทยา ดังนั้นจึงแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกกว้างๆตามความเชื่อของแต่ละทฤษฎีในแนวจิตวิทยาซึ่งเชื่อว่าแรงจูงใจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้ (นิยม สารรัตน์ 2524 : 14-16)

1)The Need - Drive - Incentive Theory เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เชื่อว่า ความต้องการของร่างกายทำให้เกิดแรงขับ (drive) ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ความหิว ความกระหาย เป็นต้น การกระทำที่มนุษย์เลือกทำขึ้นอยู่กับความมากน้อยของแรงขับที่จะตัดสินการกระทำนั้นๆ และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากระบบสิ่งล่อใจ (incentive system) ที่จะได้รับคือประสาทสัมผัส (sensory) ความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) การคบค้าสมาคมกับผู้อื่น (affiliative) ความก้าวร้าว (aggressive) ความต้องการความสำเร็จ(achievement) ความต้องการมี

อำนาจ (power) และความต้องการเป็นอิสระ (independence) ซึ่งระบบต่างๆ ที่กล่าวมานี้จะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เกิดปฏิกริยาตอบสนองหรือมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

2)Cue-Stimulus Theory เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะเกิดจากการควบคุมจุดมุ่งหมายมากกว่าแรงขับ เช่น เมื่อได้ยินเสียงเคาะประตูเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลต้องแสดงพฤติกรรมออกมา เช่นเดียวกันเมื่อการทำงานในต่างประเทศทำให้มีรายได้สูงมาก ประกอบกับบางคนที่ไปทำงานแล้วได้รับความสำเร็จจากการไปทำงานกลับมา จึงทำให้เกิดการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น

3)Psychoanalytic Theory เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เชื่อว่าเรื่องเพศเป็นแรงผลักดันขั้นมูลฐานของพฤติกรรมทุกอย่าง กิจกรรมบางอย่างเป็นที่พอใจบางอย่างไม่เป็นที่พอใจ

4)Cognitive Theory เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยหลักการมีเหตุผล โดยเชื่อว่าความสามารถในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ ยกย่องความตั้งใจจริงและความปรารถนาของมนุษย์ (willing and desiring) ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในอันที่จะมีอิสระกระทำหรือตัดสินใจสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล และรู้ว่าตนเองต้องการอะไร ปรารถนาสิ่งใดโดยไม่สนใจว่าอะไรเป็นสาเหตุของพฤติกรรมนั้น แต่สนใจว่ามนุษย์ตัดสินใจเลือกอย่างไรมากกว่าอาจจะเลือกจากความคิดหรือค่านิยมต่างๆ สำหรับตัวเองก็ได้

แรงจูงใจเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็นแรงผลักดันให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ อันเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจกับการว่างงาน อนึ่งเมื่อการทำงานในต่างประเทศมีรายได้สูงกว่าการทำงานในประเทศ จึงมีส่วนเป็นแรงผลักดันให้แรงงานไทยแสวงหาแหล่งงานที่มีรายได้สูงและยิ่งมีคนงานบางคนเคยไปทำงานต่างประเทศแล้วกลับมามีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดทำให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปเสี่ยงโชคในต่างประเทศกันมากขึ้น

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น (Migration Theories)

1) ความหมายของการย้ายถิ่น

สาโรช เนติธรรมกุล (2522 : 7) ได้ให้ความหมายของการย้ายถิ่น หมายถึง การย้ายถิ่นจากชุมชนหนึ่งไปยังอีกชุมชนหนึ่ง ซึ่งอาจจะหมายถึง การย้ายถิ่นจากชุมชนชนบทหนึ่งไปสู่อีกชุมชนหนึ่ง หรือย้ายจากชุมชนชนบทไปสู่ชุมชนเมือง หรือย้ายจากชุมชนเมืองไปยังชุมชนชนบท และการย้ายถิ่นอาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากต้องการแสวงหาโชคหรือโอกาส ปรับปรุงให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือเพราะต้องการหนีจากสภาวการณ์แร้นแค้นทุกข์ยากไม่พึงปรารถนาในท้องถิ่นเดิม

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคณะ (2521 : 95) ได้ให้ความหมายว่า การย้ายถิ่นหมายถึง การที่ประชากรจากสถานที่หนึ่งได้ย้ายไปตั้งถิ่นฐานอีกสถานที่หนึ่งโดยการย้ายออกนอกขอบเขตและเกินระยะเวลาที่กำหนด

ลี. เอฟเวอเรต เอส. (อ้างใน ประมวล กระจ่างอรรถชัย, 2521 : 8) ได้ให้ความหมายว่า การย้ายถิ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอย่างถาวรและค่อนข้างถาวรไม่ว่าการย้ายถิ่นนั้นจะมีระยะทางใกล้ไกลเพียงใดและจะสมัครใจหรือไม่ก็ตาม การย้ายถิ่นทุกครั้งต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดหมายปลายทางตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ

สันทัด เสริมศรี(2539 :157-158) ได้ให้ความหมายว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเปลี่ยนที่อยู่อาศัยรวมถึงระยะทางและการผ่านอุปสรรคต่างๆสิ่งที่สะท้อนให้เห็นในเรื่องระยะทางและอุปสรรคของการย้ายถิ่นได้ค่อนข้างเป็นรูปธรรมคือ เขตการปกครอง นอกจากต้องคำนึงถึงระยะเวลาของการอยู่อาศัยในที่ใหม่ ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้ที่ศึกษาที่จะสร้างเกณฑ์ ที่อำนาจการย้ายถิ่นครอบคลุมประเด็นใด โดยใช้เกณฑ์ในการย้ายถิ่นที่สำคัญคือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยในการดำเนินชีวิตตามปกติและต้องเป็นการเปลี่ยนที่อยู่ซึ่งข้ามเขตการปกครอง

D.J. Boque (อ้างใน พีรเทพ รุ่งชีวัน, 2525 : 4) อธิบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นด้วยปัจจัย 2 อย่าง คือ ปัจจัยผลักและปัจจัยดึง กล่าวคือปัจจัยผลักมีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นออกจากจุดเริ่มต้นและเป็นปัจจัยที่มีแรงผลักดันให้ประชากรไม่ปรารถนาจะอยู่อาศัยในถิ่นเดิมต่อไป แล้วแสวงหาถิ่นที่อยู่ใหม่เพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยผลัก ขณะเดียวกันปัจจัยดึงก็มีอิทธิพลให้ประชาชนย้ายถิ่นเข้าสู่ถิ่นใหม่ โบกก์พบว่าปัจจัยดึงจะอยู่ในท้องถิ่นที่มีสถานะทางเศรษฐกิจดีกว่าโดยเปรียบเทียบ

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 1973) ได้พิจารณาว่าปัจจัยที่ทำให้ประชากรย้ายถิ่นข้ามประเทศนั้น มีปัจจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ซึ่งสรุปได้ว่าผู้ย้ายถิ่นย่อมต้องการที่จะมีชีวิตดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสเกี่ยวกับรายได้ในอนาคตดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อเทียบกับสภาวะการณ์ปัจจุบันของตนหรือมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจอื่น ๆ

นักเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีผลงานเกี่ยวข้องกับการอพยพย้ายถิ่นในระยะหลังๆ ได้พยายามค้นหาคำตอบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นมีความสำคัญและทิศทางอย่างไร แต่ส่วนใหญ่เป็นงานศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุการอพยพย้ายถิ่นภายในประเทศ ส่วนสาเหตุการอพยพย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่ทำการศึกษากันยังคงมีจำนวนน้อย และงานส่วนใหญ่ก็กล่าวถึงแรงจูงใจในการอพยพโดยไม่สามารถบอกได้ว่าเหตุผลแต่ละอย่างมีความสำคัญเพียงใด

แม้ว่าลักษณะของการย้ายถิ่นของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ไม่ใช่เป็นการย้ายถิ่นในแบบถาวร แต่มักจะเป็นการย้ายถิ่นในช่วงระยะเวลาสั้นๆ กล่าวคือเมื่อครบสัญญาว่าจ้างการทำงานก็เดินทางกลับประเทศอันเป็นท้องถิ่นเดิม จึงไม่มีคนงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศเป็นการถาวร ดังนั้นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยดังกล่าวจึงเป็นการอพยพย้ายถิ่นในแบบชั่วคราวนั่นเอง

2) ประเภทของการย้ายถิ่น สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration) คือเป็นการย้ายถิ่นข้ามเขตการปกครองของประเทศ เช่น การย้ายถิ่นของคนไทยไปทำงานในต่างประเทศ

2. การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal migration) คือเป็นการย้ายถิ่นจากหมู่บ้านหรือในอำเภอหรือจังหวัดไปสู่อีกหมู่บ้าน อำเภอ จังหวัด หรือเป็นการย้ายถิ่นระหว่างชนบทกับเมือง หรือจากเมืองไปสู่ชนบท หรือกลับไปยังอีกเมืองและรวมการย้ายที่อยู่อาศัยระหว่างฤดูกาล เช่น หลังเสร็จสิ้นการทำไร่นา (สันทัด เสริมศรี, 2539 : 159)

สำหรับในประเทศมีรูปแบบหลัก ๆ เกี่ยวกับการย้ายถิ่น 4 รูปแบบ คือ

1. การย้ายถิ่นระหว่างชนบทกับชนบท
2. การย้ายถิ่นระหว่างชนบทกับเมือง
3. การย้ายถิ่นระหว่างเมืองกับชนบท
4. การย้ายถิ่นระหว่างเมืองกับเมือง

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ทฤษฎีที่พยายามจะอธิบายสาเหตุที่ทำให้คนต้องย้ายถิ่นในปัจจุบันที่มีการแพร่หลายทฤษฎีซึ่งในที่นี้จะนำเสนอเพียง 2 ทฤษฎี ได้แก่

ก. ทฤษฎีผลักดันและดึงดูด (Push-pull theory)

ข. ทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่น (Theory of migration)

ก.ทฤษฎีผลักดันและดึงดูด (Push-pull theory)

เป็นทฤษฎีที่พยายามที่จะอธิบายถึงปัจจัยต่างๆที่ทำให้คนย้ายถิ่นออกไปโดยจำแนกปัจจัยออก 2 พวก คือ (ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคณะ,2521 : 102)

1. ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน (Push-factors)
2. ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด (Pull-factors)

โดยมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่า เมื่อใดก็ตามที่มนุษย์ต้องย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปอยู่ ณ ยังที่อีกแห่งหนึ่งจะต้องมีสาเหตุเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและ/หรือทางด้านสังคม ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ผลักดันให้คนย้ายออก คือ

1)ขาดปัจจัยทางธรรมชาติ การลดน้อยถอยลงของธรรมชาติ ทำให้ราคาต้นทุนการผลิตสูง อุปกรณ์การผลิตขาดแคลน

2)การไม่มีงานทำ แรงงานล้น หรือมีเครื่องจักรมาทดแทนทำให้ทุ่นแรงงานคนลง

3)เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว อากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดโรคระบาด เป็นต้น

4)ถูกกดขี่หรือปราบปรามจากลัทธิทางการเมือง ศาสนา และชนชาติหรือชาติพันธุ์

5)เบื่อหน่ายชุมชน

6)ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ทำให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย

ปัจจัยที่ดึงดูดให้คนย้ายเข้า คือ

1)โอกาสได้งานทำสูง มีโอกาสได้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก

2)โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งให้กับตัวเอง และครอบครัวมีสูง

3)มีโอกาสในการศึกษาอบรมได้สูงขึ้น

4)สภาพแวดล้อมดี ดึงดูดใจ สะดวกสบายในการดำรงชีพ อากาศดี การคมนาคมสะดวก บ้านเรือนดี การสาธารณสุขดี

5)การย้ายตามระหว่างสามี-ภรรยา หรือ บิดามารดา-บุตร

6)มีโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆที่สร้างขึ้นใหม่

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันหรือปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด สามารถวิเคราะห์ได้โดยพิจารณาจากปัจจัยใหญ่ ๆดังนี้

1.ปัจจัยทางด้านประชากร เช่น ขนาดและความหนาแน่นของประชากร

2.ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

3.ปัจจัยทางด้านประเพณี วัฒนธรรม สังคม และความปลอดภัย

4.ปัจจัยทางด้านการเมือง

5.ปัจจัยทางด้านสาธารณูปโภค

6.ปัจจัยทางด้านการคมนาคมและการสื่อสาร

7.ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม

ข.ทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่น (Theory of Migration)

ศาสตราจารย์เอฟเวอร์เร็ต ลี (อ้างใน สันทัด เสริมศรี,2539 : 53-55) เป็นผู้เสนอว่าด้วยการย้ายถิ่นขึ้น (Theory of migration) ซึ่งพัฒนามาจากการสังเกตการณ์หลายประเทศ และศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นจากประสบการณ์ที่ผ่านมาได้วิวัฒนาการกลายมาเป็นแนวคิดและต่อมาได้เสนอทฤษฎีโดยกล่าวว่า การเข้าใจเรื่องการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นในภูมิภาคต่าง ๆจะชัดเจนจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบซึ่งได้แก่

1. ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นฐานต้นทาง การย้ายถิ่นเกิดขึ้นบนพื้นฐานต้นทาง หมายถึงการที่บุคคลย้ายออกหรือยอมจากที่พำนักอาศัยประจำเนื่องจากอิทธิพลหรือปัจจัยที่มีอยู่ในพื้นที่ต้นทางมีส่วนกำหนด โดยพื้นที่ต้นทางจะประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยที่ดึงหรือยึดบุคคลไว้ ปัจจัยที่ผลักดันซึ่งถือเสมือนเป็นปัจจัยลบ ที่ทำให้คนรู้สึกว่าไม่ประสงค์จะอยู่ในที่เดิมในขณะเดียวกันปัจจัยดึงหรือสิ่งที่ยึดบุคคลไว้เป็นเสมือนปัจจัยบวก เป็นสิ่งที่คอยยึดเหนี่ยวให้บุคคลประสงค์ที่จะอยู่ในถิ่นที่เดิมหรือไม่ยอมละทิ้งที่อาศัย นอกจากปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันแล้ว ยังรวมถึงปัจจัยที่มีภาวะเป็นกลาง ปัจจัยมีค่าเท่ากับศูนย์ คือ ไม่ผลักดันหรือดึงดูด ซึ่งเป็นองค์ประกอบต่าง ๆของการดำเนินชีวิตในพื้นที่ ปัจจัยสามลักษณะเหล่านี้ไม่คงที่จะแปรเปลี่ยนตามเวลาหรือขึ้นอยู่กับบุคคลจะให้คุณค่าต่อปัจจัยต่างๆในขณะนั้นอย่างไร สำหรับในพื้นที่ต้นทางประกอบด้วยปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันให้บุคคลตัดสินใจที่จะย้ายถิ่น ตัวอย่างปัจจัยดึงดูด เช่น ความชอบในที่อาศัย การมีครอบครัวที่ดี ความสะดวกสบายในการทำมาหากิน การมีที่ดิน การมีบ้านที่อยู่อาศัย การทำไร่ทำนาได้ผลดี สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความยุติธรรม มีรายได้ดีและมีสิ่งบริการทางสังคมดี เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ผู้ปกครองที่ดี ในขณะเดียวกันพื้นที่ต้นทางก็มีปัจจัยผลักดัน เช่น ความล้มเหลวในการทำมาหากิน การมีครอบครัวแตกสลาย การหย่าร้าง โจรผู้ร้ายชุกชุม การขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้ปกครองไม่มีความยุติธรรม ไม่มีที่ทำกิน ไม่มีบ้านอาศัยและสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรม ตลอดจนขาดการบริการต่างๆปัจจัยเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น สำหรับปัจจัยที่เป็นกลางก็อาจเป็นปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดได้แต่ในช่วงเวลาหนึ่งหรือต่อบุคคลหนึ่งอาจไม่เป็นทั้งดึงดูดหรือผลักดัน

พื้นฐานต้นทางจึงประกอบด้วยปัจจัยหรือเงื่อนไขผลักดันและดึงดูด ตลอดจนลักษณะกลางๆ การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นเมื่อได้ประมวลปัจจัยทั้ง 3 กลุ่มในพื้นที่ต้นทาง จึงจะทำให้เข้าใจว่าทำไมจึงเกิดการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตามการพิจารณาปัจจัยในพื้นที่ต้นทางจุดเดียวก็ยังไม่สมบูรณ์ จำเป็นต้องทำความเข้าใจพื้นที่ปลายทางด้วยว่า พื้นที่ปลายทางมีปัจจัยต่อต้านหรือดึงดูดการย้ายถิ่นอย่างไรด้วย

2. ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นที่ปลายทาง ณ จุดของพื้นที่ปลายทางก็มีปัจจัยสำคัญ 3 กลุ่มปัจจัยเช่นกัน คือ ประกอบด้วยปัจจัยต่อต้านหรือดึงดูด และปัจจัยที่เป็นกลาง ปัจจัยที่ดึงดูดในพื้นที่ปลายทาง เช่น ค่าแรงสูง โอกาสมีงานทำมาก มีสถานศึกษาดี มีสถานบริการหลากหลายและมีจำนวนมาก มีสีสรรของอาคารบ้านเรือนงดงาม สามารถหาที่พักอาศัยได้ หรือมีความยุติธรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับปัจจัยต่อต้านหรือผลักดันก็อาจรวมลักษณะ เช่น ความยากจน มีโจรผู้ร้ายมาก คนในสังคมไม่มีน้ำใจ สภาวะแวดล้อมเสื่อม อากาศร้อน รถติด ที่ดินและบ้านมีราคาแพงเกินกว่าจะหามาเป็นเจ้าของ ผู้ย้ายถิ่นจะพิจารณาปัจจัยต่างๆในพื้นที่ปลายทางประกอบการตัดสินใจที่จะดำเนินการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตามการตัดสินใจย้ายถิ่นก็ยังไม่สมบูรณ์ บุคคลจะพิจารณาปัจจัยสำคัญอื่นด้วย เช่น อุปสรรคต่อการย้ายถิ่นมีอะไรบ้าง อุปสรรคเหล่านั้นมีมากหรือมีน้ำหนักน้อยอย่างไรด้วย

3.ปัจจัยหรืออุปสรรคที่อยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นเมื่ออุปสรรคระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทางมีมากหรือมีน้อยอุปสรรครวมตั้งแต่กระบวนการของการเดินทาง เช่น ค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ขั้นตอนต่าง ๆที่จะต้องผ่านจากพื้นที่ต้นทางไปสู่พื้นที่ปลายทาง ถ้าอุปสรรคไม่หนักหนาหรือมีน้อยก็จะช่วยในการตัดสินใจได้ง่าย เช่น ค่าเดินทางถูก ไม่ต้องเดินทางเป็นวัน เป็นสัปดาห์ และเป็นปี และไม่ต้องผ่านขั้นตอนกฎหมายมากมาย แต่ถ้าปัจจัยดังกล่าวมีมาก เช่น จะต้องขออนุญาตจากราชการก่อน มีค่าใช้จ่ายสูง หรือมีการห้ามเดินทางเข้าออก ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นด้วยเช่นกัน

ความสำคัญของการย้ายถิ่นยังขึ้นอยู่กับตัวบุคคลผู้ประสงค์ต้องการย้ายถิ่นเป็นสำคัญเช่นกัน การตัดสินใจย้ายถิ่นขึ้นกับความต้องการของบุคคลที่จะย้ายถิ่นเองเป็นผู้กำหนด นอกจากปัจจัยสำคัญ 3 องค์ประกอบที่กล่าวมา ลักษณะของบุคคลจะทำให้การเข้าใจกระบวนการย้ายถิ่นมากขึ้น เพราะคุณค่าหรือปัจจัยที่เป็นบวก หรือลบ หรือเป็นกลาง เป็นการตีความหรือการให้ความหมายของบุคคลผู้ย้ายถิ่นเองเป็นสำคัญ

4.ปัจจัยด้านบุคคล บุคคลผู้ย้ายถิ่นมีลักษณะอย่างไรจะเป็นเงื่อนไขสำคัญหนึ่งในการตัดสินใจย้ายถิ่นและการดำเนินการย้ายถิ่น ลักษณะบุคคลจะเป็นผู้กำหนดคุณค่าของปัจจัยต่างๆเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ปลายทางและพื้นที่ต้นทาง ความแตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ การศึกษา อาชีพ และแม้แต่ประสบการณ์ชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่จะบอกถึงปัจจัยต่าง ๆว่ามีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าต่อผู้ย้ายถิ่น

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานของตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์แรงงานซึ่งเป็นเรื่องของตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งสุณี ฉัตราคม (2523 : 25-28) ได้ให้ความเห็นสรุปว่า ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายการทำงานของตลาดแรงงานระหว่างประเทศมีผลกระทบต่อระดับค่าจ้างของประเทศที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือเมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าไปยังประเทศที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่าในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นในช่วงระยะเวลาสั้น จากการปรับตัวของอัตราค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างระหว่างอัตราค่าจ้างต่ำกับค่าจ้างสูง เมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปมากขึ้น อัตราส่วนของงานซึ่งเทียบกับปัจจัยการผลิตอื่นก็จะลดลง ส่งผลให้ผลผลิตของแรงงานเพิ่มขึ้นตามกฎของการลดน้อยถอยลงของผลผลิตเพิ่ม เรียกว่า Marginal Product หรือ MP และหากระดับราคาสินค้าที่แรงงานผลิตขึ้นนั้นไม่มีการเปลี่ยนแปลงมูลค่าของผลผลิตเพิ่ม ย่อมทำให้ค่าจ้างแรงงานในประเทศสูงขึ้นด้วย เรียกว่า Value of Marginal Product หรือ VMP เช่นเดียวกันหากแรงงานมีอัตราการอพยพเข้ามากขึ้น อัตราส่วนของแรงงานกับปัจจัยการผลิตอื่นที่เพิ่มขึ้น หรือ MP ของแรงงานก็จะลดลงตามลำดับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นอันสิ้นสุด เพราะความแตกต่างกันในค่าจ้างจะไม่จูงใจให้แรงงานอพยพเคลื่อนย้ายอีกต่อไป เนื่องจากค่าจ้างแรงงานเป็นรายได้ของคนงาน ซึ่งถ้าค่าแรงที่เป็นตัวเงินลดลง คนงานจะมีความรู้สึกว่ารายได้ของตนต่ำลงไป ทำให้ไม่มีความต้องการที่จะทำงาน อันอาจก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานได้เช่นกัน

อย่างไรก็ดีแม้ว่าไม่อาจกำหนดความเท่าเทียมกันของอัตราค่าจ้างระหว่างประเทศได้ เพราะสาเหตุสำคัญคือความไม่สมดุลของตลาดแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่งและการกีดกันแรงงานต่างชาติทำให้ขาดความรู้สภาพของตลาดแรงงานในต่างประเทศ หรือมีการแทรกแซงโดยรัฐบาลหรือสหภาพแรงงานต่อกลไกราคาและค่าจ้าง เป็นต้น ในลักษณะเช่นนี้ นักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม Internationalist ได้เสนอความคิดเห็นว่า ในสภาพความเป็นจริงแล้วตลาดแรงงานระหว่างประเทศไม่มีลักษณะการแข่งขันโดยสมบูรณ์ เนื่องจากขาดความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายของตลาดแรงงานโดยเสรีนั่นเอง ทั้งยังแสดงว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานของตลาดแรงงานระหว่างประเทศนั้นเป็นกระบวนการที่เป็นผลดีต่อโลกส่วนรวม กล่าวคือสามารถสะท้อนถึงการเลือกโดยเสรีของแรงงานแต่ละบุคคลที่เคลื่อนย้าย อันเป็นแนวทางให้สวัสดิการทางเศรษฐกิจของโลกสูงขึ้นอีกด้วย

ดังนั้น การที่แรงงานไทยอพยพย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศทำให้พบว่า แรงงานส่วนมากยากจน รวมทั้งมีแรงผลักดันบางประการเป็นส่วนประกอบที่ทำให้ต้องการรายได้สูงขึ้น จึงได้มีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเมื่อหมดสัญญาจ้างก็จะเดินทางกลับประเทศ หรือเคลื่อนย้าย

แรงงานจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างแรงงานในประเทศใดจะสูงกว่ากันเป็นปัจจัยสำคัญ

3. **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

พีรเทพ รุ่งชีวิน และสุชาย ปิยภัณฑ์ (2525) ได้เสนอรายงานเกี่ยวกับผลกระทบจากการไปทำงานต่างประเทศต่อการพัฒนาชนบท พบว่าในด้านการปรับปรุงบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ครอบครัวที่มีสมาชิกประสบความสำเร็จในการไปทำงานต่างประเทศจะนำเงินจำนวนมากไปใช้จ่ายในการปรับปรุงหรือปลูกสร้างบ้านเรือนใหม่ ซื้อสิ่งของประดับบ้าน เฟอร์นิเจอร์ และของใช้ประจำบ้านที่ทันสมัย

สำหรับการลงทุนในระดับท้องถิ่นและประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น สมาชิกในครอบครัวได้มีการนำเงินรายได้บางส่วนไปใช้ในการซื้อสินค้าทั้งในด้านการพัฒนาการเกษตรและการลงทุนในกิจการร้านค้าอันเป็นผลเนื่องมาจากการเพิ่มประสบการณ์และทักษะการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพใหม่ๆในต่างประเทศประกอบกับการมีรายได้ที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ในการนำเงินไปใช้ดังกล่าวจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีเงินออมเหลือจากการใช้จ่ายในการปรับปรุงความเป็นอยู่ สิ่งอำนวยความสะดวก และคุณภาพชีวิตของคนและครอบครัวหลังจากการปลดหนี้สินแล้ว

สุมาลี ปิตยานนท์ และวัฒนา จั่นเจริญ (2525) ในการวิจัยเรื่องผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามสัญญาจ้างระยะสั้นของแรงงานไทยที่มีต่อเศรษฐกิจ ครัวเรือนและชุมชนชนบท กรณีศึกษาหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีผลกระทบต่อพฤติกรรมทางเศรษฐกิจหลาย ๆรูปแบบของครัวเรือนและของชุมชนที่ครัวเรือนตั้งอยู่ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1)การเดินทางไปทำงานยังตะวันออกกลางของชาวชนบททำให้สถานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนดีขึ้นอย่างมาก รายได้ของครอบครัวผู้ที่ส่งเงินกลับได้เพิ่มขึ้นจากเดิมถึง 7 เท่าตัว

2)มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าเงินรายได้ที่ส่งมาจากตะวันออกกลางให้แก่ครัวเรือนทำให้ระดับความเป็นอยู่ของครัวเรือนทั่ว ๆไปดีขึ้น

3)การนำเงินที่ได้จากตะวันออกกลางมาลงทุนในรูปแบบอื่นๆ นอกจากซื้อสินค้าหรือลงทุนของครัวเรือนแล้ว ส่วนใหญ่จะเป็นไปในรูปของการต่อเติมบ้าน การซื้อที่ดิน ส่วนการปลูกบ้านหลังใหม่มีเล็กน้อย

4)หลังจากที่ครัวเรือนมีรายได้จากต่างประเทศเข้ามา สมาชิกในครัวเรือนมีแนวโน้มที่จะลดลงหรือเลิกการทำกิจกรรมนอกไร่นาบางประเภท โดยเฉพาะที่ต้องใช้แรงงานหนัก เช่น การรับจ้างชั่วคราวในเขตกรุงเทพฯ แต่กิจกรรมที่ทำเพิ่มขึ้นจะเป็นกิจกรรมประเภทเบาๆ ที่สามารถทำอยู่ภายในครัวเรือน เช่น การทอผ้า หัตถกรรมฝีมือ เป็นต้น

กนก โตสุรัตน์ และคณะ (2527) ในการวิจัยเรื่องผลกระทบภายหลังการเดินทางกลับจากไปทำงานตะวันออกกลางของแรงงานไทยที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคมในครัวเรือนชนบท ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านจังหวัดนครราชสีมา พบว่าครัวเรือนที่มีสมาชิกเคยไปทำงานตะวันออกกลางมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นกว่า 5 ปีที่แล้วอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเปรียบเทียบกับครัวเรือนที่ไม่มีสมาชิกไปทำงานตะวันออกกลาง การใช้จ่ายที่ได้จากการไปทำงานตะวันออกกลางครัวเรือนส่วนใหญ่ใช้เงินที่ได้มาเพื่อการใช้หนี้มากที่สุด รองลงมาคือ การซื้อของฟุ่มเฟือย เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า หรือเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างอื่น มีส่วนน้อยที่ใช้ในการลงทุนหรือเพื่อการพัฒนาอาชีพเดิมของตนเอง ผลจากการไปทำงานไม่มีผลกระทบต่ออาชีพหลักและอาชีพรองของหัวหน้าครัวเรือนแต่อย่างใด และเมื่อกลับจากตะวันออกกลางแล้ว แรงงานเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะประกอบอาชีพอยู่ในหมู่บ้านตนเองมากขึ้นกว่าแต่ก่อน

ผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมนั้น พบว่าพฤติกรรมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปของสมาชิกในครัวเรือนที่มีสมาชิกเดินทางไปทำงานตะวันออกกลางไปในทางที่มากขึ้น จนแตกต่างจากสมาชิกครัวเรือนที่ไม่มีสมาชิกเดินทางไปทำงานตะวันออกกลางอย่างมากจนเห็นได้ชัด ได้แก่ การอ่านหนังสือพิมพ์ การดูโทรทัศน์ การฟังวิทยุ การกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น

สำหรับประสบการณ์ ขั้นตอนในการติดต่อ รายได้ อุปสรรค ปัญหา ขณะใช้แรงงานอยู่ในตะวันออกกลางของแรงงานไทยนั้น พบว่าแรงงานที่ไปและกลับมาแล้วส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมมาก่อน การติดต่อไปทำงานมักไปด้วยตนเอง และส่วนใหญ่ติดต่อกับบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนค่าเดินทางเฉลี่ยประมาณ 31,005 บาท เงินที่เสียค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ได้มาจากการกู้ยืม ซึ่งแรงงานที่ไปนี้ประมาณ 3 ใน 4 จะไปตะวันออกกลางครั้งแรกในช่วงปี พ.ศ. 2523-2525 และกว่าครึ่งที่ไปทำงานเพียงครั้งเดียว โดยส่วนใหญ่จะทำงานอยู่คราวละ 2 ปี และกลับมาเยี่ยมบ้านปีละครั้ง ลักษณะงานที่ทำกันมาก คือ ช่างต่าง ๆได้แก่ ช่างไม้ ช่างปูน และกรรมกร ประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานกันมาก คือ ประเทศซาอุดิอาระเบีย รายได้ที่หาได้ส่วนใหญ่จะส่งกลับเกือบทั้งหมด เหลือไว้ใช้ส่วนตัวเพียงเล็กน้อย ปัญหาที่พบมากที่สุดระหว่างทำงานอยู่ตะวันออกกลาง คือ คิดถึงบ้านและครอบครัว ความลำบากเรื่องภาษา เรื่องประเพณี และดินฟ้าอากาศ ตามลำดับ

นภา สถิตเมธากุล (2527) ได้เสนอรายงานการศึกษาวิจัยเรื่องแรงงานไทยในประเทศแถบตะวันออกกลาง : ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมของครัวเรือนและชุมชน (กรณีศึกษา : จังหวัดลำปาง) พบว่าสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมของครัวเรือนและชุมชนของ 2 หมู่บ้าน ในตำบลไหลหิน คือหมู่บ้านแม่ฮวก กับหมู่บ้านโป่งร้อน มีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมทั้ง 2 หมู่บ้าน แตกต่างกันเฉพาะด้านกายภาพ ส่วนด้านความคิด ความเชื่อ

ทัศนคติ ประเพณี ฯลฯ โดยส่วนใหญ่ยังไม่มีเหตุผลในเชิงสถิติที่จะกล่าวว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงบ้างในบางเรื่องก็ตาม อาทิ

1)ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ครัวเรือนส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีในหมู่บ้านหรือมากกว่ากลุ่มหนึ่งขึ้นไปมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

2)ด้านการรับข่าวสารและการกระจายข่าวสาร พบว่าจำนวนครัวเรือนที่มีโทรทัศน์และวิทยุเพิ่มขึ้น การได้รับฟังและดูข่าวสารจากโทรทัศน์และวิทยุในเวลาว่างมีลักษณะที่เพิ่มมากขึ้น

3)การหย่าร้างพบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ครัวเรือนเกือบทั้งหมดยังอยู่ร่วมกันอันเนื่องมาจากประชาชนในหมู่บ้านยังคงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นชนบทคือเป็นครอบครัวแบบผัวเดียวเมียเดียว

4)ในเรื่องการศึกษาของบุตรพบว่าจำนวนบุตรที่ได้รับการศึกษาไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่วนระดับการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะมีจำนวนครัวเรือนที่มีบุตรที่มีการศึกษาในระดับสูงเพิ่มมากขึ้น

5)ด้านการรักษาพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการรักษาพยาบาลไปจากเดิม ครัวเรือนส่วนใหญ่จะไปรับการรักษาที่สุขศาลา สถานีอนามัยประจำตำบล แทนที่จะซื้อยามารักษาเองเช่นเดิม

กนก โตสุรัตน์และปรีชา อุยตระกูล (2528) จากการศึกษาเรื่องผลกระทบภายหลังจากการเดินทางกลับจากทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานไทย พบว่าในแง่ของภาระหนี้สินครัวเรือนส่วนใหญ่มีหนี้สินถึงร้อยละ 78 ของครัวเรือนทั้งหมด ซึ่งภายหลังที่มีสมาชิกในครัวเรือนเดินทางกลับจากทำงานตะวันออกกลางแล้ว จำนวนครัวเรือนเหล่านี้มีหนี้สินอยู่เพียงร้อยละ 28.7 ของครัวเรือนทั้งหมด ซึ่งจะเห็นได้ว่าจำนวนครัวเรือนที่ยังมีหนี้สินอยู่นั้นมีจำนวนลดน้อยลงมาก แสดงให้เห็นว่าเงินส่วนหนึ่งที่ได้จากการไปทำงานตะวันออกกลางนั้นได้นำมาชำระหนี้เกือบทุกครัวเรือน นอกจากนี้การถือครองที่ดินของครัวเรือนที่ทำการเกษตรของแรงงานพบว่า ก่อนที่จะมีสมาชิกเดินทางไปทำงานตะวันออกกลางส่วนใหญ่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง และเฉลี่ยแล้วมีขนาดถือครองที่ดินครัวเรือนละ 25.6 ไร่ แต่ภายหลังที่แรงงานเดินทางกลับมาจากตะวันออกกลางแล้วมีส่วนทำให้ครัวเรือนเป็นเจ้าของที่ดินทำกินเป็นของตนเองเพิ่มมากขึ้น และมีขนาดการถือครองที่ดินเพิ่มขึ้นเป็นครัวเรือนละ 33.2 ไร่ ซึ่งเป็นผลจากการนำรายได้จากการทำงานตะวันออกกลางมาไถ่ถอนที่นาของตนเอง และใช้เงินเหล่านี้ซื้อที่ดินทำกินเพิ่มขึ้น

บรรจง ตรีกุล (2528) จากการศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศของชาวบ้านโคกศรีแก้ว พบว่า คนที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้นมีฐานะดีจึงมีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ เพราะการไปทำงานต่างประเทศมีค่าใช้จ่ายที่สูงมากประมาณ 30,000 - 60,000 บาท ขณะเดียวกันมีเกษตรกรไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศยังคงถูกหลอกลวงต้มตุ๋นอยู่เสมอ ขณะที่มีแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศเมื่อกลับมาจากต่างประเทศทำให้มีทุนในการประกอบอาชีพมากขึ้น เช่น การเป็นเจ้าของที่นาและให้เพื่อนบ้านเช่าที่ดิน นอกจากนี้ยังมีการปล่อยเงินกู้ให้เพื่อนบ้านในท้องถิ่นกู้ยืมอีกด้วย

ส่วนในด้านสังคมผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศยังได้รับการยอมรับยกย่องว่าเป็นผู้มีฐานะดี และมีประสบการณ์ในการไปทำงานต่างประเทศอีกทั้งยังเป็นที่เกรงใจของคนทั่วไปในชุมชน ทำให้คนในท้องถิ่นต้องการไปทำงานต่างประเทศ

พีระ ชัยชาญ (2529) จากการศึกษาเรื่องความคิดเห็นการเมืองของคนงานไทยที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง พบว่า สาเหตุที่คนงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีดังนี้ ในเรื่องของความต้องการรายได้เพื่อทำให้มาตรฐานการครองชีพดีขึ้นเป็นอันดับแรก อันดับต่อมาไปทำงานต่างประเทศเพราะรายได้สูงกว่าทำงานในประเทศ และเพื่อหาประสบการณ์ในต่างประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่าคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศเพราะต้องการรายได้ไปไถ่ถอนทรัพย์สมบัติที่จำนองไว้ขณะเดียวกันเพื่อชำระหนี้สินส่วนตัว และเพื่อสะสมทรัพย์สำหรับทำธุรกิจส่วนตัว รวมทั้งยังพบว่าในเรื่องของสังคมของเพื่อนบ้านจะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถและให้ความสนใจในฐานะมีประสบการณ์จากต่างประเทศและขณะเดียวกันก็จะได้รับความเชื่อถือสูงด้วย

วลัยพร อาสาพัห์ประกิต (2532) จากการศึกษาเรื่องบทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่าการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย มีผลสืบเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ โดยเฉพาะพืชผลทางการเกษตร ในขณะที่อัตราการเกิดของคนไทยในช่วงที่ผ่านมายังสูง ประกอบกับการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมไม่ก่อให้เกิดการสร้างงาน ทั้งยังมีการพัฒนาไปในทางที่ใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้คนในชนบทยังถูกกระตุ้นให้เกิดความอยากมีในสินค้าฟุ่มเฟือยต่างๆจากการโฆษณาที่ขาดการควบคุม และสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือ รายได้ในต่างประเทศซึ่งมีมากกว่าการทำงานในประเทศ 5-7 เท่าตัว และปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นแรงงานให้อพยพมาหางานทำในเมืองและมุ่งสู่ต่างประเทศในที่สุด

พรรณศิริ พรหมพันธุม (2536) จากการศึกษาเรื่องนโยบายต่างประเทศด้านแรงงานไทย พบว่าปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความต้องการไปทำงานในต่างประเทศของคนงานไทย นอกจากนี้ยังพบว่าอัตราการว่างงานและการทำงานต่างระดับในประเทศ เป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานส่วนเกินเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งอัตราค่าจ้างและเงินเดือนเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานต้องเดินทางไปทำงานในประเทศที่มีรายได้ที่สูงกว่า รวมถึงการขาดแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำอยู่หรือประกอบกับนโยบายด้านการวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ทำให้มีกำลังคนในบางอาชีพมากจนเกินไป รวมทั้งการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการและระดับการพัฒนาของประเทศทำให้แรงงานบางส่วนไม่สามารถหางานทำในประเทศที่เหมาะสมกับความสามารถได้ ซึ่งอาจจะทำให้ต้องออกไปทำงานต่างประเทศ

สุปราณี พงษ์สิทธิศักดิ์ (2538) จากการศึกษาเรื่องสาเหตุหลักและสภาพปัญหาในการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไต้หวันของแรงงานไทย พบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันที่สำคัญที่สุดประการแรก ได้แก่ รายได้เดิมของแรงงานไทยไม่พอใช้จ่ายในการดำรงชีพ จึงทำให้แรงงานเลือกที่จะไปทำงานในไต้หวันเพราะมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่า ประการต่อมาได้แก่ ข่าวสารข้อมูลที่แรงงานได้รับจากหน่วยงานจัดหางานและจากบุคคลใกล้ชิดที่ไปทำงานในต่างประเทศแล้วกลับมามีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น รวมทั้งการที่หน่วยจัดหางานได้สื่อสารถึงแรงงานในระดับท้องถิ่นเป็นรายบุคคล ทำให้แรงงานมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ความสะดวกในการได้งานทำในไต้หวันเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานตัดสินใจไปทำงาน เนื่องจากหน่วยงานที่จัดหางานจะจัดหางานให้แรงงาน โดยดำเนินการทุกขั้นตอนให้แรงงานเดินทางไปทำงานได้สะดวกรวดเร็ว เช่น การทดสอบฝีมือ การทำวีซ่า พาสปอร์ต เป็นต้น ขณะเดียวกันแรงงานให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถที่จะได้รับเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานในไต้หวัน รวมทั้งประสบการณ์ที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มและนำมากลับมาใช้เมื่อกลับมาทำงานในประเทศไทย

กนกพร มโนรัตนา (2540) จากการศึกษาเรื่องสถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป พบว่าสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่แรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศ มีผลสืบเนื่องมาจากรายได้ในการประกอบอาชีพไม่พอเพียงจึงต้องแสวงหางานทำยังต่างประเทศที่คิดว่าค่าจ้าง แรงงานสูง ขณะเดียวกันด้านเศรษฐกิจของแรงงานจะพบว่าก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินมากถึงร้อยละ 75.8 แต่เมื่อกลับจากทำงานต่างประเทศ ภาระหนี้สินลดลงเหลือเพียง 47.8 รวมทั้งในเรื่องของภาวะออมเงิน จากเดิมก่อนไปทำงานต่างประเทศจะพบว่ามีการออมเงินน้อยมาก แต่เมื่อกลับมาจากต่างประเทศแล้วพบว่ามีการออมเงินที่เพิ่มขึ้น