

**รายงานการวิจัย**

**เรื่อง**

**การศึกษานโยบายชาวบ้านเพื่อแก้ปัญหาครอบครัวและชุมชน  
ศึกษากรณีการ เคลื่อนย้ายแรงงานในเขตอีสานใต้**

**ดร.สรเชต วรรณวิชัย**

**สมมาตร ผลเกิด**

**สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์**

**สนับสนุนการวิจัยโดย**

**สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ**

**2536**

## คำนำ

ครั้งหนึ่งประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศด้อยพัฒนา และภายหลังเปลี่ยนมาเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา และจากนั้นกำลังก้าวเข้าสู่ความเป็นนิค ( NIC ) หรือประเทศอุตสาหกรรมใหม่ สิ่งที่ตามมา คือความไม่สามารถตามการพัฒนาให้ทัน จึงเกิดช่องว่างระหว่างชนบทอันเป็นสังคมเกษตรและชุมชนเมือง อันเป็นสังคมอุตสาหกรรม

คนในภาคชนบทเคลื่อนย้ายเข้าสู่เมืองมากขึ้น ทำให้ชนบทขาดแรงงาน ปล่อยให้คนแก่และเด็กอยู่เฝ้าบ้าน ซึ่งเป็นสภาพความไม่สมดุลของประชากร อันอาจก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา

คณะกรรมการวิจัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตระหนักถึงปัญหานี้ว่าเป็นปัญหาวิกฤติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงเสนอเป็นโครงการวิจัยระดับภาคขึ้น โดยแบ่งเป็นส่วนอีสานเหนือ อีสานกลาง และอีสานใต้ สำหรับอีสานใต้ได้เลือกชุมชนบ้านด่านและบ้านบริวารเป็นแหล่งกรณีศึกษา ผลของการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นถึงภาพที่เป็นจริงของอีสานใต้โดยส่วนรวม ซึ่งคณะผู้วิจัยหวังว่าน่าจะใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ส่วนหนึ่ง คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ที่ให้การสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้

คณะผู้วิจัย

พฤษภาคม 2536

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อ	ข
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
การเลือกชุมชน	2
การเก็บรวบรวมข้อมูล	3
แนวทางการสัมภาษณ์	3
ขอบเขตของการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 ชุมชนบ้านด่าน	7
ความเป็นมา	7
องค์ประกอบของบ้าน	12
การพัฒนาหมู่บ้าน	14
บทที่ 3 แนวคิดและพฤติกรรม	16
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	30
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	54
ภาคผนวก	58

ชื่อเรื่อง : การศึกษาภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อแก้ปัญหาครอบครัวและชุมชน : ศึกษากรณีการเคลื่อนย้ายแรงงานในเขตอีสานใต้ ( บ้านด่าน ต.บ้านด่าน อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ )

ผู้วิจัย : ดร.สรเชต วรคามวิชัย  
: สมมาตร ผลเกิด

ที่ทำงาน : ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์  
สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย : สิงหาคม 2535 - เมษายน 2536

แหล่งเงินทุน : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาทั่วไปของชุมชน ซึ่งนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ และการหาทางแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง ส่วนหนึ่งของวิธีการแก้ปัญหาก็คือ เคลื่อนย้ายหนีจากแหล่ง เป็นต้นตอของปัญหา เพื่อความอยู่รอด และชีวิตที่ดีขึ้น

การศึกษาได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกชุมชนบ้านด่าน ตำบลบ้านด่าน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งหมู่บ้านนี้ได้แบ่งออกเป็น 7 หมู่ และมีชื่อแยกออกไปเพื่อประโยชน์ทางการบริหาร และจำง่าย ๆ คือ เป็นบ้านด่าน บ้านโคกวัด บ้านกระตัง และบ้านสองห้อง การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีส่วนร่วมกับชาวบ้านอย่างใกล้ชิดในโอกาสต่าง ๆ เช่นในวันสำคัญทางศาสนา งานประจำปี เป็นต้น นอกนั้นยังได้มีส่วนร่วมกับผู้นำท้องถิ่นโดยธรรมชาติ เช่นหมอสู่ขวัญ หมอธรรม ในการจัดประชุมสัมมนาผู้นำท้องถิ่น จึงสามารถเข้าใจชุมชนได้ดีในเบื้องต้น ยิ่งกว่านั้นยังได้ส่งผู้ช่วยวิจัย จำนวน 25 คน ออกศึกษา สังเกต สัมภาษณ์ และบันทึก และรวบรวมข้อมูล เพื่อความถูกต้อง และสมบูรณ์ของงานวิจัย โดยใช้เวลาปฏิบัติงาน กันยายน - ตุลาคม 2535

### ผลของการวิจัยมีดังนี้

บ้านด่านแม้ว่าเดิมเป็นหมู่บ้านเพียงหมู่บ้านเดียว แต่ก็ได้ขยายออกไปถึง 7 หมู่ ในด้านบริหารก็เพื่อที่ผู้ใหญ่บ้านจะได้ดูแลประชากรได้ทั่วถึง และเป็นการปรับขยายอัตราผู้บริหารระดับหมู่บ้าน เพิ่มขึ้น อีกประการหนึ่งเป็นการเตรียมประชากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม หมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านจึงไม่เล็ก และไม่โตเกินไป หมู่เล็กสุดมีประชากร 65 ครอบครัว คือบ้านกระดิ่ง หมู่ 2 ที่ใหญ่ที่สุดมีประชากร 123 ครอบครัว รวมทั้ง 7 หมู่ เป็นจำนวนมี 687 ครอบครัว โดยมีประชากร 3,598 คน เป็นชาย 1,761 คน เป็นหญิง 1,837 คน มีวัดฝ่ายธรรมยุต 2 วัด วัดฝ่ายมหานิกาย 3 วัด โรงเรียนประถมสอนถึงระดับประถมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน ส่วนโรงเรียนมัธยมศึกษายังไม่ได้ตั้งอยู่ในหมู่บ้าน ต้องไปเรียนร่วมกับหลายหมู่บ้านที่โรงเรียนมัธยมบุรีพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก ซึ่งอยู่ห่างจากบ้านด่าน 3 ก.ม. โรงเรียนนี้เป็นสาขาของโรงเรียนประจำจังหวัด ตั้งมาเมื่อ พ.ศ. 2530 สภาพของหมู่บ้านนับได้ว่ากำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว เพราะมีทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 219 ตัดผ่าน ซึ่งสามารถเชื่อมระหว่างบุรีรัมย์ ไปอำเภอสตึก ในเขตจังหวัดเดียวกัน และเชื่อมต่อไปได้ถึงจังหวัดมหาสารคาม ร้อยเอ็ด และยโสธร ขณะนี้ได้มีการตั้งปั้มน้ำมัน และสถานีตำรวจ (สภ.ต.) แล้ว จึงจัดว่าความพร้อมในการพัฒนา

อย่างไรก็ดี ประชาชนบ้านด่าน และกลุ่มหมู่บ้านทั้ง 7 หมู่ นี้ ก็ได้ใส่ใจในความพร้อมที่จะขยายตัวของชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ไม่ได้กลับตัวเป็นผู้ผลิต เพื่อชุมชนอื่นจึงไม่สามารถผลิตสินค้าจำหน่าย เพื่อนำเงินเข้าสู่ท้องถิ่น แต่ก็อยู่ได้ การผลิตแรงงานระดับต้น (ตัวคนที่มีได้ผ่านการฝึกจากสถาบัน) ส่งสังคมอื่น ทั้งในและนอกประเทศบุคคลเหล่านี้มีอาจเรียกว่าเป็นกรรมกรทั้งหมด เพราะพวกเขากระจ่ายอยู่ในแหล่งต่าง ๆ ในฐานะเป็นช่างเป็นผู้ขายเเล่ เป็นเสมียน เป็นพนักงานต้อนรับในโรงแรม เป็นแม่บ้านในต่างประเทศ และในประเทศ รวมทั้งแต่งงานกับชาวต่างประเทศ ซึ่งมีทั้งประเภทแต่งงานด้วยความรัก และแต่งงานเพื่อสะสมเงิน เมื่อได้โอกาสก็กลับมาอยู่บ้าน แหล่งที่ไปทำงานมากที่สุดเป็นกรุงเทพมหานคร ผู้ที่ไปทำงานต่างถิ่นสามารถนำเงินทองมาใช้จ่ายพัฒนาครอบครัว และ

ท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น จนกล่าวเป็นคำนิยมว่า ผู้มิได้ไปทำงานต่างถิ่นจะเป็นผู้มีปมด้อย  
ไม่เป็นที่ยอมรับ และใส่ใจของสังคม ซึ่งส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อไปไม่สิ้นสุด  
และกรณีสตรีที่แต่งงานกับชาวต่างชาติ ก่อนเคยเป็นที่ตำหนิของสังคม แต่ปัจจุบันกลายเป็น  
จุดเด่นจึงทำให้มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหา

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้เริ่มมีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับแรก ในปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ( 2535 - 2539 ) นั้น ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม อยู่ไม่น้อยทีเดียว รัฐบาลได้พยายามที่จะพัฒนาวิถีความเป็นอยู่ของ ประชาชนในชนบทให้ดีขึ้น ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาเผยแพร่ และการ แพร่กระจายทาง วัฒนธรรมจากสังคมเมืองไปสู่สังคมชนบท สิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลให้ชาวบ้าน มีโอกาสติดต่อกับโลกภายนอกมากขึ้น และส่งผลไปสู่การปรับตัวในการดำรงชีวิตของชาว บ้านในด้านต่าง ๆ สำหรับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปัจจุบันได้ส่งผลให้ ประเทศไทยมีการ เปลี่ยนแปลงพื้นฐานการผลิตของประเทศเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม ต่อวิถีชีวิตทาง วัฒนธรรมและ ต่อขนบธรรมเนียมอย่างรวดเร็วจึง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือที่คนทั่ว ๆ ไปรู้จักในนามของ "ภาคอีสาน" เป็นภาคที่มีประชากรและพื้นที่มากที่สุดในประเทศไทย กล่าวคือ มีจำนวนประมาณ 1 ใน 3 ของจำนวนประชากรและพื้นที่ทั้งหมด แต่สภาพที่ประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่ต้องประสบอยู่เกือบตลอดเวลา คือ การเผชิญกับความผันแปรที่ไม่แน่นอนของธรรมชาติ เป็นต้นว่า ความแห้งแล้ง ความกันดาร และฝนที่ตกไม่ตรงตามฤดูกาล ส่งผลให้ไม่สามารถประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับสภาพของพื้นที่ส่วนใหญ่ ที่มีลักษณะเป็นดินปนทรายซึ่งไม่เหมาะต่อการเพาะปลูก และปัญหาของการขาดแคลนระบบชลประทานทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์ในที่ดินได้ตลอดทั้งปี

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ชาวอีสานได้ย้ายถิ่นไปทำงานต่างถิ่น หรือการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลา 20 ปีที่

ผ่านมา โดยเฉพาะในปัจจุบันสภาวะทางเศรษฐกิจของครอบครัวของชาวอีสานมีสภาพที่ตกต่ำ ชาวอีสานจำนวนไม่น้อยได้ย้ายถิ่นไปทำงานนอกชุมชนมากขึ้น จากรายงานการวิจัยหลาย ๆ เรื่องแสดงให้เห็นว่า ชาวอีสานส่วนใหญ่จะย้ายถิ่นเข้าไปแสวงหางานในเขตเมืองใหญ่ ๆ โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร และบริเวณชานเมืองโดยรอบ เช่น แถบสำโรง พระประแดง สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร ซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวอีสานยังมุ่งไปในเขตที่มีการประกอบธุรกิจการเกษตรขนาดใหญ่ หรือเขตเกษตรก้าวหน้า เช่น ไร่อ้อย ไร่มันสำปะหลัง ตามจังหวัดต่าง ๆ ในเขตภาคตะวันตก ภาคตะวันออก และภาคเหนือ เป็นต้น

ดังนั้นปรากฏการณ์ทางสังคมนี้จึงน่าสนใจศึกษาเพื่อศึกษาภูมิปัญญาของชาวอีสานที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวและชุมชน ซึ่งเป็นปัญหาวิกฤติทุก ๆ ปี โดยมีทางออกโดยการย้ายถิ่นไปทำงานนอกชุมชนมากขึ้น โดยได้เลือกหมู่บ้านด่าน ตำบลบ้านด่าน อำเภอมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นกรณีศึกษา เนื่องจากแรงงานของชาวบ้านกว่าร้อยละ 60 ได้เคลื่อนย้ายไปขายแรงงานที่อื่นในท้องถิ่นเกือบจะไม่มีการสร้างงานโดยสิ้นเชิง ในเดือนที่มีฤดูทำนาจะพบแต่คนชราและเด็กเฝ้าบ้าน ซึ่งส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในชนบท

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน
2. เพื่อวิเคราะห์ภูมิปัญญาชาวบ้านในการแก้ปัญหาครอบครัวและชุมชนในเรื่อง

ลักษณะ สาเหตุ และผลกระทบของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน

### การเลือกชุมชน

หลักเกณฑ์ในการเลือกชุมชนที่มีปัญหาการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน มีดังต่อไปนี้

1. ชุมชนที่เคยหรือมีจำนวนผู้อพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน 25-30% ขึ้นไปของประชากรภายในชุมชน

2. ชุมชนที่มีการ เคลื่อนย้ายแรงงานต่อเนื่องและมีผลทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด
3. ชุมชนที่มีการส่งแรงงานหญิงไปต่างประเทศ
4. ชุมชนที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการหรือหน่วยงานเอกชนมากนัก จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจึง เลือกชุมชนบ้านด่าน ตำบลบ้านด่าน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นกรณีศึกษา

### ลักษณะการ เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ช่วยนักวิจัยเข้าไปศึกษาชุมชน ทำการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด และสัมภาษณ์ผู้ที่เคยอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานตามแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยนักวิจัยได้เข้าไปติดตามงานวิจัย มีการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด และสัมภาษณ์ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลเพิ่มเติมตลอดระยะเวลา

### ระยะเวลาของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2535 จนถึงเดือนมิถุนายน 2536 เป็นระยะเวลา 13 เดือน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด โดยมีแนวทางในการสัมภาษณ์เป็นหลัก ซึ่งเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน นอกจากนี้มีคำถามหลักและเกณฑ์การ เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานอีกด้วย ดังต่อไปนี้

**แนวทางในการสัมภาษณ์ :** สภาพทั่วไปและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

1. ประวัติศาสตร์ของหมู่บ้าน
  - หมู่บ้านนี้ตั้งขึ้นเมื่อใด? ชื่อหมู่บ้านนี้มีความหมายว่าอะไร?

ใครหรือครอบครัวใดที่ย้ายถิ่นมาอยู่หมู่บ้านนี้เป็นครั้งแรก สาเหตุที่ย้ายถิ่นออกมาจากที่เดิมมาอยู่หมู่บ้านนี้ และสาเหตุที่ย้ายเข้ามาตั้งถิ่นฐานหมู่บ้านนี้

- การขยายตัวหรือไม่ขยายตัวของหมู่บ้านจากอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร? ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น?
- การย้ายถิ่นของประชากรทั้งย้ายเข้าและย้ายออกมาจากที่ไหน? และสาเหตุของการย้ายถิ่นเหล่านั้น

## 2. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

- จำนวนประชากรและครัวเรือน
- ระบบเครือญาติและการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร?
- การปกครองตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร?
- การศึกษาและการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร?
- การศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณีกับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร?
- การสาธารณสุขและการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร?
- สภาพทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร?

## คำถามหลักและเกณฑ์เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

### 1. เกณฑ์การเก็บข้อมูล

- ควรจะเก็บข้อมูลผู้ที่เคยเคลื่อนย้ายแรงงานจำนวน 30% ของผู้ที่เคยเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยให้กระจายตามอาชีพต่าง ๆ ที่เคยไปทำ

### 2. คำถามหลัก

#### 2.1 ภูมิหลังของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- ผู้ที่เคยเคลื่อนย้ายแรงงานมีฐานะความเป็นอยู่อย่างไร? อายุและเพศเป็นอย่างไร?

- จำนวนครั้งของการ เคลื่อนย้ายแรงงาน พิจารณาจากก่อนปี พ.ศ. 2504, 2504 - 2513, 2514 - 2523, 2524 - ปัจจุบัน เป็นเท่าไร
- ช่วงระยะความห่างของการอพยพแต่ละครั้ง
- การเตรียมตัวก่อนที่จะเริ่มเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นเท่าไร? เช่น ทุนรองที่จะต้องใช้
- ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงาน และลักษณะงานได้มาจากไหน? อย่างไร?

## 2.2 กระบวนการของการ เคลื่อนย้ายแรงงาน

- ผู้ร่วมเดินทางเป็นใคร? มีคนชักชวนไปทำงานหรือไม่? อย่างไร?
- พาหนะที่ใช้ในการเดินทาง ระยะทางเป็นเท่าใด?
- การได้รับความช่วยเหลือจากใครบ้าง ทั้งที่ก่อนไปหรือเมื่อได้ไปแล้ว เป็นอย่างไร?

## 2.3 แหล่งที่ไปทำงาน

- ประเภทงานที่ทำมีอะไรบ้าน
- รายได้เป็นอย่างไร? สถานที่ทำงานอยู่ที่ไหน?
- ลักษณะงานที่ทำเป็นอย่างไร?
- จำนวนคนทำงาน และขนาดของสถานที่เป็นเท่าใด?
- สภาพความเป็นอยู่ และสวัสดิการเป็นอย่างไร?

## 2.4 สาเหตุที่ต้องเคลื่อนย้ายแรงงาน

- สาเหตุ (วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน)
- กระบวนการตัดสินใจ (ทำไมจึงต้องตัดสินใจ มีความคาดหวังจากการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างไร? คิดถึงผลได้ผลเสียการย้ายถิ่นอย่างไร?)

## 2.5 ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงาน (อธิบายผลการแก้ไขปัญหาของปัจเจก

บุคคล / ครอบครัวและชุมชน โดยการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานนี้)

- การส่งเงินกลับบ้านโดยวิธีใด? นำไปทำอะไรบ้าง? หรือนำไปใช้หนี้ หรือนำไปสร้างสิ่งต่าง ๆ

- ความรู้ที่ได้รับจากการเคลื่อนย้ายแรงงานได้นำไปประยุกต์ใช้อย่างไร?

## 2.6 ผลกระทบที่มีต่อครอบครัวและชุมชน

- เป็นตัวอย่างที่ทำให้ปัจเจกบุคคลหรือครอบครัวเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้นอย่างไร?
- ทำให้เคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น จำนวนครัวเรือนในชุมชนเริ่มลดลง

### ขอบเขตของการวิจัย

เน้นการแก้ปัญหาครอบครัวและชุมชนโดยการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งชั่วคราวและถาวร ไปยังชุมชนอื่น และศึกษาเฉพาะกรณีบ้านด่าน พร้อมทั้งบ้านบริวารที่ย้ายติดต่อกัน แม้จะมีชื่อและหมู่ต่างกัน แต่ก็ยังเป็นชุมชนเดียวกัน ทั้งเครือญาติ อาชีพ ที่ทำมาหากิน และสาธารณูปโภค

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อจะได้ทราบสภาพทั่วไปและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน
2. เพื่อจะได้เข้าใจภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อแก้ไขปัญหของครอบครัวและชุมชนในปัญหาการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน
3. เพื่อจะได้ประยุกต์ใช้ และให้ข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาครอบครัวและชุมชนในอนาคตต่อไป

## บทที่ 2

### ชุมชนบ้านด่าน

ชุมชนบ้านด่านอยู่ห่างจากเมืองบุรีรัมย์ 16 กม. ระหว่างเส้นทางสายบุรีรัมย์ - สตึก อยู่ในเขตปกครองของตำบลบ้านด่าน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ตำบลบ้านด่านนี้ประกอบขึ้นด้วยหมู่บ้าน 18 หมู่ โดยมีบ้านด่านเป็นที่ตั้งตำบล หมู่บ้านที่ศึกษาประกอบด้วยหมู่บ้านต่าง ๆ 7 หมู่บ้าน ซึ่งมีชื่อ ดังนี้

1. บ้านกระดิ่งทอง (หมู่ 2)
2. บ้านด่าน (หมู่ 3)
3. บ้านโคกวัด (หมู่ 4)
4. บ้านสองห้อง (หมู่ 9)
5. บ้านหนองบัวทอง (หมู่ 16)
6. บ้านหนองหว้าประชาสรรค์ (หมู่ 19)
7. บ้านเสม็ด (หมู่ 20)

การที่หมู่บ้านแบ่งออกเป็นหลายหมู่ เพื่อให้มีผู้ใหญ่บ้านดูแลทั่วถึง เป็นเรื่องปกติ แต่บ้านด่านนี้แปลกไปจากหลายแห่งคือแบ่งหมู่บ้านแล้วมีชื่อประจำด้วย บางบ้านอยู่คนละหมู่ และคนละชื่อแต่หลังคาบ้านชนกัน บางกลุ่มเป็นเครือญาติกัน บ้านอยู่ติดกัน แต่คนละหมู่ ชื่อหมู่บ้านคนละชื่อ หลายแห่งแบ่งเป็นหมู่และเป็นคุ้มโดยชื่อหมู่บ้านคงเป็นชื่อเดิมและมีชื่อเดียว เช่น บ้านโคกเมือง บ้านโนนดินแดง เป็นต้น ซึ่งเป็นหมู่บ้านพูดภาษาลาว ส่วนบ้านด่านซึ่งเป็นหมู่บ้านที่พูดภาษาเขมร ไม่แบ่งเป็นคุ้ม แต่แบ่งเป็นหมู่และมีชื่อเป็นของตนเอง ซึ่งมีหมู่อื่นทำเหมือนกันนี้ เช่น บ้านยาง บ้านพระครูใหญ่ เป็นต้น การแบ่งเป็นหมู่หรือเป็นคุ้ม หรือแบ่งเป็นหมู่แล้วมีชื่อเฉพาะของตนเองเป็นความสมัครใจของชาวบ้าน ไม่ได้เกี่ยวกับกลุ่มเชื้อชาติแต่ประการใด การรักษาชื่อเดิมไว้ก็ทำให้คนภายนอกจำได้ง่าย ไม่สับสน เช่นกรณีประโคนชัย แบ่งเป็น 8 หมู่ แต่เป็นชื่อเดียวกันคนมา

จากที่อื่นก็อาจเข้ามาหาง่าย เพราะเป็นจุดใหญ่ ถ้าแยกชื่อออกไปอาจเข้าใจว่าอยู่คนละพื้นที่ แต่อย่างไรก็ตามประโยชน์คงมีอย่างน้อยที่สุดก็จะได้มีเอกลักษณ์ของหมู่แต่ละหมู่ ซึ่งมีประวัติท้องถิ่น และมีสถานที่สำคัญ เช่น หนองสองห้อง หนองหว้า เป็นต้น เป็นจุดเด่นของตนเอง

### โรงเรียน

ในชุมชนที่มีหมู่บ้านทั้ง 5 ชื่อนี้ มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา 1 โรงเรียนคือโรงเรียนชุมชนบ้านโคกวัด ซึ่งนักเรียนจากบ้านด่าน บ้านโคกวัด บ้านกระดิ่งทอง บ้านหนองบัวทอง บ้านเสม็ด บ้านสองห้อง และบ้านหนองหว้าประชาสรรค์ จะมาเรียนร่วมกัน

สำหรับโรงเรียนมัธยม จะไปเรียนร่วมกับหมู่อื่นที่โรงเรียนบ้านตะโค่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนส่วนขยายของโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม มีชื่อเป็นทางการว่า โรงเรียนมัธยมบุรีรัมย์พิทยาคม รัชมังคลาภิเษก

### วัด

ในชุมชนนี้มีวัด 5 วัด เป็นวัดธรรมยุต 2 วัด และวัดมหานิกาย 3 วัด สำหรับวัดฝ่ายธรรมยุตนั้น เป็นวัดเจ้าคณะจังหวัด ท่านเจ้าคุณพระราชาปัญญา-วิสารัท เจ้าคณะจังหวัดบุรีรัมย์ ฝ่ายธรรมยุต เป็นเจ้าอาวาส

### การปกครอง

บ้านด่าน เป็นที่ตั้งตำบลบ้านด่าน ซึ่งประกอบด้วยหมู่บ้าน 7 หมู่ กำนันปัจจุบันคือ นายสมศักดิ์ นพรัตน์กานนท์ เป็นกำนัน และเป็นผู้ใหญ่ หมู่ 3 มีกรรมการบริหารแต่ละหมู่ดังนี้

บ้านกระดังทอง หมู่ 2

ผู้ใหญ่บ้าน = นายดี ยืนนาน  
ผู้ช่วย = นายวิโรจน์ แซ่มรัมย์  
ผู้ช่วย = นายอำ จรุงรัมย์

กรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย

1. นายเสมียน รสหอม
2. นายเตี๊ยะ จำปาทอง
3. นายเหม รสหอม
4. นายแก่น เปล่าจันทร์
5. นายบุญสาร สุรา
6. นายคิด คงรัมย์
7. นายประเสริฐ จเรรัมย์

บ้านค่าน หมู่ 3

ผู้ใหญ่บ้าน = นายสมศักดิ์ นพรัตน์กานนท์  
ผู้ช่วย = นายทิน กองรัมย์  
ผู้ช่วย = นายสมพงษ์ แก้วอรสาน

กรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย

1. นายเกษม ดาดพารรัมย์
2. นายทาน แสนกล้า
3. นายสำราญ แก้วอรสาน
4. นายวัน อินขอ
5. นายปอด บุญประกอบ
6. นายเป บุญประกอบ
7. นายเสรี แก้วอรสาน

บ้านโคกวัด หมู่ 4

ผู้ใหญบ้าน = นายอิพล เกิดผล

ผู้ช่วยผู้ใหญบ้าน = นายนิ ท่อนทอง

ผู้ช่วยผู้ใหญบ้าน = นายวิสิทธิ์ เชื่องรัมย์

กรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย

1. นายจันทร์ พูนกลาง
2. นายช่วย งามยิ่ง
3. นายทิพย์ กาละสีรัมย์
4. นายบุญตา ชัยสุวรรณ
5. นายสมพร มณีรัมย์
6. นายสมเภา วิชayang
7. นายเหื่อน แสนกล้า

บ้านสองห้อง หมู่ 9

ผู้ใหญบ้าน = นายชูศักดิ์ ฤกษ์สกุลเรือง

กรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย

1. นายวันชัย ม่านทอง
2. นายทองนาค ไชยสุวรรณ
3. นายหิม คุเรืองรัมย์
4. นายบุญส่ง มีมัน
5. นายเมียด มีมัน
6. นายเภา บุญเกิดรัมย์
7. นายทอง มีมัน

บ้านหนองบัวทอง หมู่ 16

ผู้ใหญ่บ้าน = นายพรหม ช่อนกลิ่น

กรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย

1. นายอ่าน จำปาทอง
2. นายฮั่ว วงศ์จันทร์
3. นายเส่ง เสาทอง
4. นายเขียน มาศรักษา
5. นายอึ้ง รสหอม
6. นายมี สีใส
7. นายสิน หาญประโคน

บ้านหนองหว้าประชาสรรค์ หมู่ 19

ผู้ใหญ่บ้าน = นายหลัน ชื่นรัมย์

กรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย

1. นายทัน คงเล็ง
2. นายเกิด ศรีจันทร์ เหนือ
3. นายชัย ทิรอดรัมย์
4. นายบุญนาค พันธุ์นอก
5. นายคิด มูลเหล็ก
6. นายสมพร โอสถปราชสาท
7. นายสังข์ จอมมาลา

บ้านเสม็ด หมู่ 20

ผู้ใหญ่บ้าน = นายทา เต็ดดวงรัมย์

กรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย

1. นายชาน บุญเยี่ยม
2. นายสนั่น หลักหาญ
3. นายแชน ชะงรัมย์

### สถานที่ราชการ

สถานที่ราชการในบ้านด่าน นอกจากโรงเรียนแล้วยังมีสถานีตำรวจร ตำบล สถานีอนามัย และศูนย์พัฒนาตำบล สำหรับสถานีตำรวจรตำบล (สภต.) นั้น ใช้ชื่อว่า สถานีตำรวจรโคกวัด เพราะตั้งอยู่ในส่วนของหมู่บ้านโคกวัด ตรงกันข้าม กับโรงเรียนชุมชนบ้านโคกวัด

### องค์ประกอบชุมชนอื่น ๆ

องค์ประกอบชุมชนอื่น ๆ เริ่มมีขึ้น และคาดว่าจะเพิ่มจำนวนขึ้นตามเส้นทาง ก้าวไปสู่ความเป็นชุมชนเมืองที่เห็นได้ในขณะนี้ คือ มีสถานีบริการน้ำมัน (ปั๊มน้ำมัน) 1 แห่ง ร้านค้าประเภทของชำ และร้านอาหารมี 5 แห่ง ที่หน้าถนนใหญ่ สาย 219 นอกนั้นจะมีอยู่ทั่วไปในซอยเข้าไปภายในหมู่บ้าน เป็นที่สังเกตว่าการค้าขายเริ่มเป็นอาชีพ ขึ้นมา ซึ่งเมื่อก่อนการขายของจะมีเฉพาะในเทศกาล หรืองานวัด ไม่มีการเปิดร้านชำขาย ซึ่งปัจจุบันนี้จะมีทั้งขายถาวร และขายในเทศกาล

สถานะของหมู่บ้าน

เพื่อให้เห็นภาพสถานะของหมู่บ้านได้นำตัวอย่าง หมู่ 2 มาเป็นตัวอย่าง  
ซึ่งจะมีส่วนคล้ายกันแทบทุกหมู่ ดังนี้

บ้านกระดังทอง หมู่ 2 ตำบลบ้านด่าน ประกอบด้วย 87 หลังคาเรือน  
(ครอบครัว)

ที่ดิน	1,500	ไร่ (ที่นา)
ประชากร	576	คน
โค	21	ตัว
กระบือ	161	ตัว
รถไถ	1	คัน
รถยนต์	5	คัน
จักรยานยนต์	12	คัน
จักรยาน	5	คัน
โรงสี	3	โรง (เล็ก)
โทรทัศน์	18	เครื่อง
วิทยุ	87	เครื่อง
เครื่องสูบน้ำ	2	เครื่อง
วัด	1	วัด

### ประวัติและการพัฒนาการของหมู่บ้าน

บ้านด่านและกลุ่มบ้านด่าน (7 หมู่) ตั้งอยู่สองฝั่งถนนสายบุรีรัมย์ - สตึก ซึ่งเป็นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 219 เชื่อมต่อจากบุรีรัมย์ ถึงมหาสารคาม ชุมชนนี้ ห่างจากตัวเมืองบุรีรัมย์ 15 กม. หมู่บ้านนี้เริ่มตั้งเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2408 (ขึ้น 10 ค่ำ เดือน 6 ปีจอ) ผู้นำในการก่อตั้งคือ นายเพชร ชัยสุวรรณ

การตั้งชื่อบ้านนั้น อาศัยสภาพการใช้พื้นที่ มีการเล่าเป็นสองแนวทาง คือเป็นด่านช้าง และด่านวัวควาย กรณีเป็นด่านช้างนั้น สมัยก่อนป่าโคกโจด ที่จะเป็นที่ตั้ง สนามบินเป็นป่าที่บึงถึงขั้นเป็นดง ในแถบนี้จะมีดงพลอง ดงเค็ง และดงโคกโจด (โจด เป็นชื่อไม้ไฟชนิดหนึ่ง ลำเล็ก) ช้างจะผ่านไปดงใหญ่มักผ่านมาเส้นทางนี้ จึงเรียกเป็นด่าน และอีกนัยหนึ่ง เป็นด่านวัว-ควาย ที่นายฮ้อย (พ่อค้าเร่) ไล่ผ่านมาจากมหาสารคาม เพื่อจะลงไปขายที่ละแวกเขรธา (ที่มาของอำเภอพนมสารคาม อันเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัด ละแวกเขรธา) ก่อนจะผ่านไปด่านประจำ คืออำเภอประจำ ปัจจุบันก็ผ่านออกมาด้านนี้

บ้านที่เก่าแก่ในยุคเดียวกันก็มีบ้านปราสาท ซึ่งเป็นบ้านที่ทำในอดีต รมต. (ดร.อนุวรรต วัฒนพงศ์ศิริ) เคยอยู่เมื่ออยู่ในวัยเด็ก เป็นบ้านที่มีปราสาทโบราณ แต่ได้มีการรื้อไปทำฐานอุโบสถแล้ว

สำหรับชื่ออื่นก็ตั้งตามสิ่งทิพย์ เช่น โคววัด ก็เพราะมีวัดเก่า หนองสองห้องก็มีหนองโบราณซึ่งแยกออกเป็นสองส่วน บ้านกะดิงทอง ก็พบกระดิง หรือกระดิงโบราณในแถบนี้มาก ทำด้วยสำริด ชาวบ้านขุดดินทำนา ปลูกลงไม้ ก็มีพบอยู่เสมอ จึงตั้งชื่อกระดิง หรือกระดิงทอง เป็นที่สังเกตว่าในท้องที่ใกล้เคียงกับหมู่บ้านนี้มีชุมชนโบราณอยู่หลายแห่ง เช่น บ้านตะโคง บ้านรุน บ้านยาง เป็นต้น ล้วนมีโบราณวัตถุที่พบได้ง่าย ซึ่งสิ่งของเหล่านี้อายุรุ่นเดียวกับปราสาทพนมรุ้งขึ้นไป

### ข้อสังเกตเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง

ความเปลี่ยนแปลงของบ้านด่านเป็นไปอย่างรวดเร็วมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เช่น

ทางศาสนา มีการสร้างอุโบสถ ศาลาการเปรียญ กุฏิ และกำแพงวัด ซึ่งมีมาตรฐาน ไม่ต่างจากภาคกลางหรือ กทม.

ถนนคอนกรีต จากบ้านด่านเข้าสู่บ้านปราสาท เป็นถนนที่มีมาตรฐานการก่อสร้างสูง

ถนนในหมู่บ้านหลายสาย เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

ส่วนบุคคลก็มีการพัฒนาไม่น้อย บ้านเรือนเป็นรูปแบบของภาคกลางมากขึ้น

ความเปลี่ยนแปลงทั้งหมดนี้มาจากการ เคลื่อนย้ายแรงงานเป็นสำคัญ บางครอบครัวที่มีลูกสาวไปทำงานต่างประเทศ และแต่งงานกับชาวต่างประเทศ จะมีรายได้พอที่จะพัฒนาครอบครัวของพ่อแม่ตนได้ นอกนั้น ผู้ที่ไปทำงานในภาคกลางของประเทศไทย ก็จะทำคณกะฐิน - ผ้าป่ามาทอดเป็นครั้งคราว ทำให้วัด และโรงเรียนพลอยได้รับประโยชน์ไปด้วย

กรณีไปทำงานต่างประเทศและแต่งงานกับชาวต่างประเทศนั้นมักจะไปตามคำแนะนำของรุ่นพี่ที่ไปก่อน และชักจูงกันไปเรื่อย ๆ ขณะนี้ผู้ที่แต่งงานกับชาวต่างประเทศกว่า 20 คน ก็ยังคงมีความเข้าใจที่ดีต่อกันอยู่ จะเป็นผู้มีโอกาสสูงในการส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานลักษณะนี้เพิ่มขึ้นอีก

### แนวคิดและพฤติกรรม การ เคลื่อนย้ายแรงงาน

แรงงานเป็นสมบัติติดตัวของมนุษย์ เมื่อมนุษย์เคลื่อนย้ายแรงงานก็ย้ายไปด้วย โดยธรรมชาติที่อยู่กับที่ทำมาหากินมักจะไม่อยู่ที่เดียวกัน แหล่งหาเงิน และแหล่งใช้เงินด้วยความสุขและภูมิใจมักจะอยู่คนละแห่งกัน ดังนั้นการ เคลื่อนย้ายแรงงานจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ชาวอีสานเคลื่อนไปทำงานในภาคกลางของประเทศไทย เป็นปรากฏการณ์ที่ต่อเนื่องมาโดยตลอดตั้งแต่สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น คำว่า "ไปไทย" เป็นคำพูดติดปากของชาวบ้านที่ออกไปหางานทำในกรุงเทพฯ เมื่อกลับมา จะมีญาติพี่น้องมาร่วมแสดงความยินดี และอาจมีผูกแขน บายศรีกันเป็นงานสำคัญ การเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่นจึงมิใช่ความบกพร่องที่น่าอับอาย แต่เป็นความดีและความสำเร็จในชีวิตประการหนึ่ง

การเคลื่อนย้าย ถ้ามองด้านใดด้านหนึ่งเพียงข้างเดียวก็ดูจะไม่เป็นปัญหา เพราะคนไปทำงานก็ได้เงินหรือได้ในสิ่งที่ต้องการ ส่วนแหล่งที่รับเข้าทำงานก็ได้แรงงานราคาถูกลงกว่าจ้างคนในท้องถิ่น แต่เมื่อดูในส่วนรวมแล้วถ้าเกินพอดีก็จะเกิดปัญหาอย่างน้อยที่สุด ชุมชนเดิมก็ขาดแรงงาน ขาดการพัฒนา และชุมชนใหม่ก็มีประชากรเกินสาธารณูปโภคทำให้เกิดวิกฤต เช่นกรณีรถติดในกรุงเทพฯ เป็นเพราะแรงงานจากหัวเมืองมาช่วยให้ติดเป็นต้น ซึ่งจะได้นำประเด็นปัญหาต่าง ๆ มากล่าวต่อไป

#### การเคลื่อนย้ายแรงงานคืออะไร

"การเคลื่อนย้ายแรงงาน" คือว่า การที่บุคคลเคลื่อนย้ายจากถิ่นที่อยู่เดิมไปใช้แรงงานที่อื่น ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงาน มี 2 แบบ คือ

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราว คือการอพยพแรงงานไปทำงานถิ่นอื่นอย่างไม่ถาวร คือไม่เกิน 1 ปี หรือ ไปๆ กลับๆ
2. การเคลื่อนย้ายแรงงานถาวร คือ การอพยพแรงงานไปทำงานถิ่นอื่น 5 ปี ขึ้นไป ซึ่งทำให้ความผูกพันของผู้ที่อพยพแรงงานกับถิ่นเดิมหายไป

### ปัจจัยทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ปัจจัยทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอาจมอง 2 ด้าน คือ ด้านผลักดัน ให้เคลื่อนย้ายออก และด้านดึงดูดให้ย้ายเข้า

#### ปัจจัยผลักดัน

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สาเหตุข้อแรกที่สุดที่ทำให้ราษฎรอพยพจากถิ่นฐาน ภูมิลำเนาเดิมของตน ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้น
2. ความกดดันจากการเพิ่มของพลเมือง จากการที่พลเมืองเพิ่มขึ้น ครอบครัวที่ขยายเติบโตขึ้นย่อมต้องการที่ดินเพิ่มมากขึ้น แต่การขยายที่ดินออกไปไม่อาจจะทำได้ เนื่องจากไม่มีที่ดินว่างเปล่าอยู่ใกล้ เคียงติดต่อกัน การที่ไม่สามารถขยายพื้นที่นา ออกไปทำให้มีการอพยพย้ายออกจากท้องถิ่นเดิม
3. ภาวะดินฟ้าอากาศและการขาดแคลนน้ำ เนื่องจากชาวนาไทย ปลูกข้าวกันมาเป็นเวลานาน มีคนเป็นอันมากที่ยังคงทำนาในที่นาซึ่งที่ดินหมดความอุดมสมบูรณ์ ให้ผลเพียงเท่าทุนที่ลงไปเท่านั้นโดยเหตุนี้ภาวะดินฟ้าอากาศ ซึ่งมีผลต่อการเก็บเกี่ยว จึงมีอิทธิพล โดยตรงต่อปริมาณการอพยพชั่วคราวตามฤดูกาล และนาน ๆ เข้าก็เป็นเหตุ ให้มีการอพยพเคลื่อนย้ายอย่างถาวรด้วย
4. โรคระบาดพืช การเกิดโรคระบาดพืชติดต่อกันหลาย ๆ ปี ก่อความเสียหายอย่างรุนแรงทำให้ราษฎรต้องอพยพออกไป ทั้งเป็นการถาวรและชั่วคราว
5. ที่ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ที่ดินเพาะปลูกนั้นเดิมอาจให้ผลผลิตอย่าง พอเพียง เพราะประชากรยังมีอยู่เบาบาง แต่ต่อมาผลผลิตที่ได้ไม่เพียงพอกับความ ต้องการ เพราะประชากรเพิ่มขึ้นมาก และเนื้อดินขาดความสมบูรณ์ เนื่องจากผิวดินถูกชะล้างจนหมด ความสมบูรณ์ไป ดินที่ขาดความอุดมสมบูรณ์ย่อมไม่เหมาะแก่การเพาะปลูก
6. การเช่าที่นา เกษตรกรจำนวนมากไม่มีที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง การเช่าที่นาผู้อื่นทำเป็นปัจจัยของการอพยพนั้น พิจารณาได้สองอย่าง คือ ทำให้ชาวนา

ขาดความรู้สึกผูกพันต่อที่ดิน เช่นที่เจ้าของที่ดินมีความรู้สึกผูกพันต่อที่ดินของตน และทำให้ต้องแบ่งที่ดินออกเป็นผืนเล็กผืนน้อย ซึ่งเป็นการบังคับให้บุตรหลายของชานาต้องอพยพออกไป นอกจากนั้นยังปรากฏว่า แท้จริงแล้วการแบ่งที่ดินออกเป็นผืนเล็กผืนน้อยไม่ได้ช่วยให้เจ้าของที่ดินได้ประโยชน์ มากมายนักและการให้เช่าที่นายังเป็น การเพิ่มต้นทุน การดูแลรักษา มากขึ้น ในท้องที่ซึ่งผลเมืองอาศัยอยู่หนาแน่น และไม่อาจขยายพื้นที่เพาะปลูกออกไปได้นั้น การอพยพออกจึงมีมาก

7. ความบกพร่องของการตลาด ราคาผลิตผลทางเกษตรที่ส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ก็มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเคลื่อนย้ายของราษฎร ราคาพืชผลทางเกษตรในตลาดโลกไม่แน่นอน แม้ว่าการปลูกจะกระทำอย่างเป็นล่ำเป็นสัน ก็ไม่ได้เป็นผลดีแก่เกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผลให้ระดับการว่าจ้างทำงานไม่แน่นอนด้วย จึงส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่น

8. การไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในท้องถิ่นชนบท การไม่มีอุตสาหกรรมใด ๆ เลย หรือมีน้อยแห่ง ทำให้การรับจ้างทำงานในท้องถิ่นชนบทไม่มีเพียงพอ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญของการอพยพของผลเมืองเช่นเดียวกัน อุตสาหกรรมขนาดเล็กส่วนใหญ่ในครัวเรือนจะเป็นอาชีพของผู้หญิงเกือบทั้งหมด เมื่อไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมจึงมีผู้อพยพออกเป็นจำนวนมาก แม้ว่าการจ้างงานในโรงงานตามชนบทจะมีจำนวนน้อย แต่การที่โรงงานในท้องถิ่นลดจำนวนคนงาน ก็ส่งผลกระทบกระเทือนถึงระดับการว่าจ้างงานในท้องถิ่นที่มากพอสมควร และเป็นปัจจัยให้คนอพยพย้ายออกตามฤดูกาล

9. การคมนาคม พื้นที่บางแห่งไม่มีถนนหนทางดี ๆ ทำให้ไม่อาจติดต่อกับท้องถิ่นอื่นได้สะดวกราษฎรต้องแยกไปอยู่โดดเดี่ยว พ่อค้าที่ไปกว้านซื้อผลิตผลเกษตรกรรมในท้องถิ่นที่อยู่ห่างไกล และการเดินทางไปมาสามารถมาก จะให้ราคาต่ำ เพราะไม่มีการแข่งขันจากผู้ซื้อขายอื่น การทำเกษตรกรรมจึงดูไม่คุ้มต้นทุน

10. ภัยจากโจรผู้ร้าย การอพยพโยกย้าย ที่มีสาเหตุเพราะหวาดเกรงโจรผู้ร้ายนั้นปัจจุบันมีบ้างแต่ไม่มากบางจังหวัดเท่านั้น มีอยู่บ้างที่เจ้าของที่ดินขนาดเล็กจะอพยพเข้าไปอยู่ในเมือง ปล่อยให้คนกลัวว่าเช่าที่ของตน เพราะหวาดกลัวโจรผู้ร้าย

### ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้าย

หมายถึง ปัจจัยภายนอกภูมิสำเนาของผู้ย้ายถิ่นซึ่งมีผลทำให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไป มีดังนี้

#### 1. การได้รับคำชวนจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง

คำชักชวนของญาติพี่น้องผู้ได้เคยอพยพไปยังถิ่นอื่นหรือมีภูมิสำเนาอยู่ในท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยดึงดูดอย่างสำคัญโดยเพื่อนบ้านมักจะเป็นผู้บอกเล่าถึงโอกาสของการทำงานในท้องถิ่นอื่นให้ทราบเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ อันดับแรก ๆ ที่เดียว และเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ ของการอพยพย้ายถิ่นเกือบทุกกรณี

#### 2. การศึกษา

เป็นเครื่องมือช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจ และฐานะในสังคมดีขึ้นกว่าเดิม เป็นปัจจัยของการอพยพย้ายถิ่นที่สำคัญมากในประเทศไทย แต่ละปีเด็กวัยรุ่นหนุ่มสาวเป็นจำนวนมากอพยพย้ายไปจากภูมิสำเนาเดิมของตน ไปยังตัวอำเภอหรือจังหวัด หรือไม่ก็ไปกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับสูงขึ้นไป เพราะเชื่อกันว่ามาตรฐานความรู้ที่สอนในต่างจังหวัดต่ำกว่าในกรุงเทพมหานคร นักเรียนและนักศึกษาที่เดินทางไปเรียนต่อในกรุงเทพฯ มักจะเป็นเด็กที่มีญาติพี่น้องที่มีฐานะดี เช่น เป็นข้าราชการครู หรือไม่ก็เป็นชาวนาที่มีฐานะดี

#### 3. ความแตกต่างของอัตราจ้าง

เช่นกรณีที่แรงงานดึงดูดของภาคใต้ส่วนใหญ่เนื่องมาจากค่าจ้างมีอัตราสูง เมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ การทำงานในเหมืองติบูกในสวนยางพารา และโรงงานแปรรูปยางพารา ได้ค่าจ้างดีกว่าจังหวัดอื่น ในลักษณะเดียวกัน

#### 4. ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ

ชาวชนบทส่วนมากที่อาชีพทางการเกษตรกรรม ได้หลังไหลเข้ามาหางานทำที่ไม่ใช่งานเกษตร โดยมีเหตุผลต่าง ๆ นานา เป็นต้นว่า ได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า ชั่วโมงทำงานน้อยกว่า มีช่องทางจะก้าวหน้ามากกว่า นอกจากนี้ยังอาจเห็นว่าอาชีพเดิม เช่น การทำนา เป็นอาชีพที่ลำบาก ประสบปัญหาต่าง ๆ เป็นประจำรายได้ไม่คงที่ ซึ่งคิดว่าคงสะดวกสบายและมีความมั่นคงกว่า

5. นายหน้าหาคนงาน

พวกนายหน้าหาคนงานทำให้การอพยพย้ายถิ่นชั่วคราวเป็นไปโดยสะดวกยิ่งขึ้น โดยวิธีจ่ายค่าเดินทางให้แก่คนงานล่วงหน้า คนงานในชนบทพร้อมที่จะอพยพย้ายเป็นการชั่วคราว แต่ที่ไม่สามารถทำได้เพราะขาดเงินค่าเดินทาง ยิ่งกว่านั้น นายหน้ายังมีวิธีว่าจ้างคนงานให้อพยพในเวลาต่าง ๆ ไปโดยจ่ายเงินส่วนหนึ่งของค่าจ้างล่วงหน้า แก่บิดามารดา หรือภรรยาของลูกจ้างที่อยู่ที่บ้าน

6. ความต้องการเครื่องอุปโภค

การอพยพออกจากภูมิลำเนาเดิมเป็นการชั่วคราวและไปอาศัยอยู่ชั่วคราวระยะหนึ่งในเมืองหรือจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งภาวะเศรษฐกิจก้าวหน้าในหมู่บ้านภูมิลำเนาเดิมทำให้คนงานชนบทได้รับการปลูกฝังนิสัยบางอย่าง ซึ่งก่อนหน้าไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ เพราะไม่มีเงิน เช่น คืมกาแฟ คืมสุรา สูบบุหรี่ เป็นต้น อุปนิสัยการบริโภคเช่นนี้ ต่อไปได้กลายเป็นความจำเป็นที่ละไม่ได้ ก็ทำให้เกิดความต้องการเดินทางไปหางานทำนอกหมู่บ้านของตนในฤดูกาลผลิตต่อ ๆ ไป

7. ความอยากรู้อยากเห็นความเป็นอยู่ในเมืองหลวง

เคยเชื่อถือกันทั่ว ๆ ไปว่าปัจจัยที่สำคัญของการอพยพชั่วคราวอันหนึ่งก็คือความอยากรู้อยากเห็นชีวิตความเป็นอยู่ในเมืองหลวง

การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศของไทย

นอกจากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศแล้วยังมีการเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศด้วย การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ คือการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปทำงานอีกประเทศหนึ่ง การย้ายแรงงานประเภทนี้ลำบากกว่าประเภทแรก อย่างน้อยที่สุดก็ต้องมีหนังสือเดินทาง นอกจากนี้ยังถูกกีดกันจากประเทศที่จะย้ายไปทำงาน เพราะเกรงว่าจะไปแย่งอาชีพของคนในประเทศ ดังนั้นจึงกำหนดโควตาคนเข้าเมืองขึ้น

การอพยพย้ายถิ่นไปต่างประเทศได้กระทำกันมานานแล้ว จุดเริ่มต้นของการอพยพไปต่างประเทศเกิดขึ้นในขณะที่ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ แรงงานต้องแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ที่สูงขณะนั้นเองประเทศตะวันตกกลางมีการ

เปลี่ยนแปลงฐานะของประเทศจากประเทศที่ยากจนไปสู่ความร่ำรวยซึ่งความต้องการนี้มีความสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานไทย ดังนั้นการอพยพแรงงานไปตะวันออกกลางจึงเริ่มมีขึ้นใน พ.ศ.2516 ในรูปของธุรกิจเอกชน ในระยะแรก ๆ แรงงานที่อพยพมีจำนวนน้อย แต่ต่อมาจำนวนแรงงานที่ต้องการอพยพมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ทำให้บางคนคิดจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเถื่อน ซึ่งเป็นจุดเริ่มของการเกิดปัญหาอันมีผลต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน

ความเป็นมาของคนไทยไปทำงานต่างประเทศ

เมื่อก่อนไปทำในรูปของการทำงานด้วยตนเอง เพราะไปเรียนต่อแล้วก็มักจะเลยไปทำงานเพื่อหาประสบการณ์ชั่วคราว ส่วนมากจะทำในทวีปยุโรปนอกจากนี้ยังมีอีกจำนวนหนึ่งไปทำงานที่ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว เขมร พม่า

ปี พ.ศ.2516 ได้มีสำนักงานจัดหางานเอกชนขออนุญาตนายทะเบียนกลางจัดหางานจัดส่งคนไทยไปทำงานในด้านบริการต่าง ๆ สำหรับการจัดส่งคนงานไปประเทศตะวันออกกลางเริ่มขึ้นในปี พ.ศ.2518 ซึ่งเป็นปีที่ไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มีการถอนทหารสหรัฐอเมริกานอกจากไทย ทำให้คนงานที่เคยทำงานกับสหรัฐต้องว่างงานเป็นจำนวนมาก และในเวลาต่อมาประเทศตะวันออกกลางมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขายน้ำมัน จึงได้มีโครงการพัฒนาประเทศของตนให้มีความเจริญก้าวหน้า ประเทศไทยส่งคนงานไป ได้แก่ รัฐเล็ก แลบอ่าวเปอร์เซีย ซาอุดีอาระเบีย คูเวต

แรงงานต่างชาติที่ประเทศตะวันออกต้องการคือ

1. แรงงานฝีมือระดับสูงซึ่งรวมทั้งที่ปรึกษา วิศวกร เทคนิค ช่างเขียนจากประเทศพัฒนา
2. แรงงานมีฝีมือ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่อง ช่างกลึง ช่างวางท่อประปา ช่างทาสีอาคาร ฯลฯ
3. แรงงานไร้ฝีมือ เช่น คนงาน หรือกรรมกรทั่วไป พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น

แรงงานในระดับต่าง ๆ ก็จะได้รับค่าแรงแตกต่างกันไปตามระดับความสามารถ เช่น พวกรีดนมวัวจะได้รับเงินเดือน ๆ ละ 20,930 หรือ 910 ดอลลาร์สหรัฐฯ พวกช่างปูน (ชั้น 1) ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 8,970 หรือ 390 ดอลลาร์สหรัฐฯ พวกกรรมกรทั่วไปหรือพนักงานทำความสะอาดได้เงินเดือน ๆ ละ 4,784 บาท หรือ 208 ดอลลาร์สหรัฐฯ

ประเภทของแรงงานไทยในต่างประเทศ แบ่งออกเป็น 4 พวกคือ

1. คนงานไทยที่ไปทำงานเอง โดยไม่ผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชนหรือกรมแรงงาน ทั้งนี้อาจเป็นการแนะนำของญาติเพื่อผู้ส่งหรือมีการติดต่อโดยตรงกับนายจ้าง คนงานพวกนี้ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยราชการใด เพราะขณะนี้ไม่มีกฎหมายใดบังคับหรือควบคุมการเดินทางไปทำงานของบุคคลกลุ่มนี้ การควบคุมก็อาจจะเป็นไปได้โดยการให้พาสปอร์ต ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการต่างประเทศโดยตรง
2. คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้จัดส่ง ซึ่งนายจ้างจะต้องขออนุญาตนำลูกจ้างไปทำงานตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2523
3. คนงานที่กรมแรงงานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศโดยตรง
4. คนงานที่เดินทางไปทำงาน โดยสำนักงานจัดหางานเอกชนเป็นผู้จัดส่ง

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่งนั้น อาจเป็นไปได้ทั้งเนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศหนึ่งซึ่งแรงงานเคลื่อนย้ายออกหรือมีปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้พอจะสรุปเป็นหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก ซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้ออร์งานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดที่มักกล่าวถึงกันโดยทั่วไป คือ

1. อัตราของการว่างงานสูง และการทำงานต่ำระดับ การว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับในประเทศใดนั้น ย่อมแสดงถึงว่าในประเทศนั้นมีแรงงานเกินความเป็น

เป็นไปได้ที่จะจ้างทำงานภายในประเทศ เป็นจำนวนมากผลก็คือแรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มขีดความสามารถ ทำให้เป็นการใช้กำลังคนอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

ผู้ที่ทำงานหรือทำงานต่ำระดับอยู่นั้นย่อมหาทางที่จะมีงานทำ ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานให้แก่เขาได้เพียงพอในขณะที่มีโอกาสทำงานในต่างประเทศรออยู่ แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

2. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือมีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมาก ก็มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

3. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มองไม่ใช่ว่าโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูงนั้นย่อมเกิดความรู้สึกอยากจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่โอกาสดังกล่าวมีมากกว่าถ้าหากสามารถเคลื่อนย้ายได้โดยเสรี ตัวอย่างของการขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การขาดแหล่งค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ หรือระบบการพิจารณาคัดเลือกเข้าทำงานและการเลื่อนตำแหน่งไม่เหมาะสม เพราะพิจารณาตามพรรคพวกหรือญาติพี่น้องมิใช่ตามความสามารถ เป็นต้น นอกจากนี้ในแรงงานที่มีความสามารถบางคน การถูกกีดกันไม่ให้มีส่วนหรือมีส่วนอย่างจำกัดในตำแหน่งที่มีการวินิจฉัยสั่งการได้ก็ทำให้เกิดความรู้สึกว่าขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพเช่นกัน

4. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาอาจไม่มีแผนพัฒนากำลังคนหรือวิถึการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังบางประเภทมีมากเกินไป ไม่สมดุลกับกำลังบางประเภทที่มีน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนั้นกำลังคนบางประเภทอาจได้รับการฝึกฝนอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการ

หรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังคนส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับของการพัฒนาที่เป็นอยู่ด้วย เช่น การที่แพทย์ได้รับการอบรมจากประเทศพัฒนาแล้วซึ่งมีโรงพยาบาลที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัย แต่เมื่อกลับมาแล้วต้องทำงานในประเทศกำลังพัฒนาที่ขาดแคลนเครื่องมือการแพทย์ เป็นต้น

การที่นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมเช่นนี้ทำให้มีกำลังคนส่วนหนึ่งที่ไม่ตรงกับความต้องการในประเทศ เป็นผลให้ไม่มีงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้ทำ ในขณะที่ในประเทศอื่นอาจต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่ และถ้ากำลังคนส่วนดังกล่าวมีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปด้วยก็จะมีแนวโน้มค่อนข้างมากในการเคลื่อนย้ายออก

5. บัณฑิตทางสังคมและการเมือง ในประเทศต่าง ๆ นั้นแรงงานอาจมีความต้องการจะอพยพออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศก็ได้ เช่น การที่การเมืองมีแต่ความวุ่นวายหรือกบฏ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ หรือ ความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

#### ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ในการแสดงถึงผลที่ได้จากการเคลื่อนย้ายแรงงาน เราอาจจะสามารถกล่าวได้เพียง 3 แ่ง คือ ผลทางด้านเศรษฐกิจ ผลทางด้านสังคม และผลที่มีต่อแรงงานว่าเป็นอย่างไร ดังจะได้กล่าวเป็นประเด็น ๆ ต่อไปนี้

ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อเศรษฐกิจ ในที่นี้เราจะมาดูว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจะมีผลเช่นไรต่อเศรษฐกิจ ซึ่งดังที่เราได้กล่าวไปแล้วว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญอย่างหนึ่ง และมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก ซึ่งเราสามารถดูได้จากเวลามีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ พอจะกล่าวได้ดังนี้

1. ผลทางด้านดุลการชำระเงิน การเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้มีการชำระเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศ เป็นการช่วยให้ดุลการชำระเงินของเราดีขึ้น ซึ่งเราจะพบว่าในปี ค.ศ. 1977 แรงงานไทยในตะวันออกกลางสามารถนำเงินตราต่างประเทศ

เข้าประเทศได้ถึง 1,300 ล้านบาท (ตัวเลขที่ผ่านธนาคาร) ซึ่งจะเป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ

2. ผลทางด้านอัตราการจ้างงาน ซึ่งเมื่อก่อนเรามีการจ้างงานหรือแรงงานส่วนเกินมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจ ดังนั้นเมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปก็ทำให้แรงงานส่วนเกินในประเทศลดลงหรือการว่างงานน้อยลง ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศลง

ส่วนทางประเทศที่ขาดแคลนแรงงานลดน้อยลง หรือเป็นการเพิ่มปัจจัยการผลิตทำให้การผลิตสามารถเพิ่มขึ้นซึ่งจะเป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศด้วย เช่น ประเทศทางตะวันออกกลางกำลังพัฒนาประเทศ แต่ว่าขาดแคลนแรงงาน แต่เมื่อมีแรงงานไปทำงานที่ประเทศทางตะวันออกกลางมากขึ้นก็ทำให้โครงการต่าง ๆ สามารถดำเนินการให้ลุล่วงไปได้ ซึ่งเป็นการทำให้ประเทศสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

3. ผลทางด้านอัตราค่าจ้าง เราสามารถพิจารณาจากหลักง่าย ๆ คือที่ใดที่มีอะไรมากก็จะทำให้ของสิ่งนั้นมีราคาตกต่ำ เพราะสามารถหาได้ง่าย ส่วนสิ่งใดมีน้อยก็ย่อมมีราคาที่สูงกว่า ดังนั้น ในประเทศที่มีแรงงานส่วนเกินมากอัตราค่าจ้างก็จะต่ำ เพราะหาแรงงานสามารถหาได้ง่าย ส่วนในประเทศที่ขาดแคลนแรงงานอัตราค่าจ้างแรงงานจะสูงกว่า เช่น ในประเทศทางตะวันออกกลางอัตราค่าจ้างสูงกว่าเมืองไทยมากนัก เมื่อมีการอพยพแรงงานแล้วก็จะทำให้ประเทศที่มีแรงงานมากมีส่วนเกินน้อยลง ทำให้อัตราค่าจ้างมีแนวโน้มว่าจะสูงขึ้นได้ เพราะแรงงานเริ่มมีน้อยลง ทำให้อำนาจการต่อรองเริ่มสูงขึ้น และในประเทศที่ขาดแคลนแรงงาน เมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจะทำให้มีแรงงานมากขึ้นทำให้อัตราค่าจ้างมีแนวโน้มลดลงได้ ซึ่งจะมีหลักเหมือนกับการค้าระหว่างประเทศ เพียงแต่ว่าเราเปลี่ยนจากสินค้ามาเป็นแรงงานเท่านั้นเอง

#### ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อสังคม

ในส่วนนี้เราจะกล่าวถึงเรื่องผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อสังคม ซึ่งเราอาจกล่าวได้ว่าเป็นผลสืบเนื่องมาจากผลทางเศรษฐกิจ เพราะเมื่อเกิดมีการเคลื่อนย้ายแรงงานขึ้นแล้วก่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจ คือ ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

มีรายได้พอที่จะเลี้ยงครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน ซึ่งจะทำให้สังคมและชุมชนได้รับผลซึ่งพอจะกล่าวได้ดังนี้

1. ด้านปัญหาอาชญากรรม ซึ่งเป็นปัญหาสังคมที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งโดยมากจะเป็นปัญหาทางด้านปล้นและชิงทรัพย์เป็นส่วนใหญ่ เพราะคนไม่มีงานจะทำขาดรายได้ทำให้ต้องจับปล้นชิงทรัพย์ แม้เมื่อเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้แรงงานที่ไม่มีงานทำมีงานทำ เป็นการลดปัญหาอาชญากรรมลงได้ไม่มากนัก
2. ด้านปัญหาความยากจน เมื่อประชาชนในประเทศที่ขาดแคลนรายได้ เพราะไม่มีงานทำ ได้ไปทำงานในต่างประเทศ และมีรายได้เข้ามาให้ครอบครัวได้ใช้จ่าย เป็นการยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ทำให้คนยากจนที่ไปทำงานในต่างประเทศมีฐานะดีขึ้น เป็นการลดปัญหาความยากจน เพราะคนมีงานทำมากขึ้น ดังนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ไม่มีงานทำ ให้ได้มีงานทำจึงทำให้ความยากจนลดลง
3. ด้านการศึกษา มีเด็กในครอบครัวที่ยากจนไม่สามารถที่จะเล่าเรียนได้ เพราะขาดทุนในการศึกษา เมื่อผู้ปกครองหรือบิดามารดาสามารถส่งเสียให้เล่าเรียนต่อได้ เมื่อผู้ปกครองของเด็กมีงานทำหรือไปทำงานยังต่างประเทศ เป็นการเพิ่มรายได้

#### ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อตัวแรงงานเอง

ในที่นี้ เราจะมาดูว่าแรงงานได้รับผลอะไรบ้างจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งเป็นผลที่แรงงานได้รับโดยตรง ซึ่งที่จะเห็นได้ชัดคือการมีงานทำ แต่นอกจากจะมีงานทำแล้ว แรงงานยังได้ผลอย่างอื่นด้วยคือการมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งถ้าเป็นแรงงานที่มีงานทำในประเทศอยู่แล้วการที่เปลี่ยนงานไปทำงานในต่างประเทศก็แสดงว่าเขาจะต้องได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่สูงกว่าในประเทศ ดังนั้น เมื่อไปทำงานในต่างประเทศก็ทำให้รายได้เพิ่มขึ้น แต่สำหรับแรงงานที่ไม่มีงานทำจะไม่มีรายได้ เมื่อมีงานทำในต่างประเทศก็เป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่แรงงานซึ่งเป็นผลดีแก่แรงงานเอง

นอกจากนี้แรงงานที่ได้ไปทำงานต่างประเทศก็จะได้รับความรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ที่ก้าวหน้ากว่าในประเทศ เป็นการเสริมความรู้ความสามารถให้กับคนงาน ทำให้แรงงานนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นกว่าเก่า และอาจจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า

### ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ปัญหาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานนับว่ามีความสำคัญมากที่เราควรจะทำให้การศึกษาให้ทราบอย่างถ่องแท้เสียก่อน เพื่อจะได้หาแนวทางการแก้ไข และเกี่ยวกับปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานเราพอที่จะสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากตัวแรงงานเอง เป็นปัญหาที่ตัวแรงงานได้ระบุโดยตรง หรือเป็นผู้ก่อนนั้นอาจจะเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ เช่น

1. การไม่เคยชินกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัญหาที่ก่อความวุ่นวายมาก โดยเฉพาะในประเทศทางตะวันออกกลาง ซึ่งมีอากาศที่ร้อนจัดในตอนกลางวัน แรงงานอาจจะไม่มีความเคยชินทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในตอนกลางคืนอากาศก็หนาวทำให้แรงงานไม่สบาย

2. กฎหมายที่เข้มงวดของประเทศที่แรงงานไปทำงาน กฎหมายของประเทศทางตะวันออกกลางนั้นมีความเข้มงวดมากและรุนแรง ซึ่งแรงงานไทยมักจะละเมิดกฎหมายนั้น โดยเฉพาะเรื่องการดื่มสุรา เล่นการพนัน และการทะเลาะวิวาท ซึ่งกฎหมายลงโทษไว้น่ากลัวมาก

3. ความไม่คุ้นเคยในภาษาที่ใช้ แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ไปต่างประเทศมักเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือและมีความรู้ต่ำ จึงไม่รู้ภาษาที่เขาใช้กันทั่วไป

4. ปัญหาการศึกษาต่ำ ทำให้แรงงานที่ไปเป็นแรงงานที่ขาดความรู้ความสามารถ โดยมากมักมีความรู้ไม่เกิน ป. 4

2. ปัญหาเกิดจากสำนักงานจัดหางาน เป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างและแรงงาน สำหรับปัญหาทางด้านสำนักงานจัดหางานมีดังนี้

1. สำนักงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือสำนักงานจัดหางานเถื่อน ซึ่งขณะนี้ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานจัดหางานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีมาก และสำนักงานจัดหางานประเภทนี้ยังขาดการดูแลแรงงานที่ได้จัดส่งไปทำงาน และในบางครั้งก็มีการหลอกลวงแรงงานที่ต้องการไปทำงานให้เสียเงิน โดยไม่ได้ไปทำงานดังที่สำนักงานได้บอกไว้

2. การขาดความรับผิดชอบในแรงงานที่สำนักจัดหางานส่งไปทำงาน สำนักงานจัดหางานส่วนใหญ่มักจะทำหน้าที่แต่เพียงส่งแรงงานไปทำงานอย่างเดียว แต่ไม่ได้คำนึงถึงว่าแรงงานที่เราส่งไปนั้นจะเป็นอย่างไรมีสภาพดีหรือไม่ ซึ่งสำนักงานจัดหางานควรจะให้ความรับผิดชอบ

3. การเรียกเก็บค่าบริการของสำนักงานจัดหางาน สำนักงานจัดหางานส่วนมากมักจะหวังได้กำไรเกินควร โดยการเรียกเก็บค่าบริการจากแรงงานที่จะไปทำงานเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนี้บางแห่งยังเรียกค่าบริการในการทำหนังสือเดินทางที่แพงกว่าความเป็นจริง แต่ทำไมแรงงานจึงต้องยอมให้แก่สำนักงานจัดหางาน ก็เพราะว่าความต้องการที่จะไปทำงาน ถ้าทำตามก็จะได้ไป ไม่ทำตามก็จะไม่ได้ไป ซึ่งเราควรที่จะช่วยกันสอดส่องดูแลและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ

3. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารราชการและกฎหมาย ซึ่งเราพอจะหาข้อบกพร่องของรัฐบาลได้ดังนี้

1. กฎหมายยังขาดความกระชับ มีช่องว่างให้สำนักงานจัดหางานจัดตั้งขึ้นง่ายไปทำให้เกิดสำนักจัดหางานขึ้นมากแต่อาจจะขาดคุณภาพ ทำให้เกิดปัญหาติดตามมาอีก

2. การบริหารราชการที่ล่าช้าและมีขั้นตอนที่ซับซ้อนเกินความจำเป็น ทำให้ความคล่องตัวมีน้อยเกินไป ซึ่งทำให้แรงงานที่ต้องการติดต่อการติดต่อกับทางราชการไม่ได้รับความสะดวกรวดสบายเท่าที่ควร และนโยบายบางครั้งเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องรีบแก้ไขก็จะทำให้เกิดความล่าช้าและในบางครั้งอาจจะไม่ทันการณ์ก็มี

3. บทลงโทษที่อ่อนเกินไป ทำให้ขาดความศักดิ์สิทธิ์ หรือขาดความ

เคารพยำเกรงเท่าที่ควร ก่อให้เกิดการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

4. ปัญหาด้านการส่งรายได้อีกกลับประเทศ ซึ่งเราพอสรุปได้ดังนี้คือ

1. ปัญหาเรื่องความไม่เข้าใจในระบบธนาคาร ซึ่งเป็นสถาบันที่เป็นสื่อกลางในการส่งเงิน รายได้อีกกลับประเทศ แต่เมื่อแรงงานไม่มีความเข้าใจในระบบธนาคารจึงทำให้แรงงานไม่สามารถใช้บริการของธนาคารได้ หรือขาดความมั่นใจในธนาคารทำให้ต้องนำเงินกลับประเทศเอง ซึ่งอาจจะไม่ปลอดภัย เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะแรงงานไทยมีความรู้น้อยจึงไม่เข้าใจกลไกการดำเนินงานของระบบธนาคารซึ่งเป็นสถาบันการเงินที่สำคัญ

2. ปัญหาการขาดการช่วยเหลือในการส่งเงินกลับจากประเทศที่ไปทำงานของสำนักงานจัดหางาน ในแรงงานที่ไม่เข้าใจในระบบธนาคารมักจะต้องการให้สำนักงานจัดหางานซึ่งเป็นสถาบันที่รู้จักช่วยนำเงินรายได้อีกของแรงงานกลับไปให้ครอบครัว เพราะแรงงานประเภทนี้มักจะมีความไว้วางใจในสำนักงานจัดหางานมากกว่าระบบธนาคาร แต่สำนักงานจัดหางานมักจะละเลยไม่สนใจให้ความช่วยเหลือ ทำให้แรงงานไม่ได้รับความสะดวกในการส่งเงินรายได้อีกกลับประเทศ

3. ปัญหาทางด้านกฎหมาย การนำเงินตราออกนอกประเทศ ซึ่งประเทศได้มีกฎหมายห้ามนำเงินตราออกนอกประเทศเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้การส่งรายได้อีกกลับประเทศไม่เต็มที่ เพราะทำให้แรงงานต้องใช้จ่ายภายในประเทศ เพื่อให้เหลือเงินกลับประเทศไม่เกินกฎหมายกำหนดไว้

5. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางประเภท เช่น การขาดแคลนแรงงานประเภทที่มีฝีมือที่มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศมาก ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อประเทศไทยเลย

## บทที่ 4

### ผลของการวิจัย

โดยปกติ หรือโบราณกาล ผู้หญิงจะถูกสอนให้อยู่เฝ้าเรือนไม่นิยมให้ออก  
ผจญภัยนอกบ้านหรือถ้าออกไปก็เพียงไปทำไร่ทำนาและอยู่ในสายตาของพ่อ-แม่ ญาติพี่น้อง  
ผู้ชายเป็นฝ่ายออกหาเลี้ยงชีพเป็นธรรมเนียมมาจนถึงปัจจุบันนี้ ผู้ชายแต่งงานจะต้องอยู่  
บ้านฝ่ายหญิง บ้านไหนมียุ่งข้าวหลังใหญ่มีนา มีวัว - ควายมาก หนุ่มจะแย่งกันหมยปกป้อง  
แม้รูปไม่งามก็ไม่เป็นอุปสรรค เมื่อแต่งงานแล้วพ่อตาจะเป็นผู้ฝึกอบรมลูกเขยจึงมักมีวรรณ  
กรรมขุปาฐะ กล่าวถึงลูกเขยถูกกดขี่ข่มเหงโดยพ่อตา หรือแม่แต่น้องภรรยาจะมีคำพูด  
เปรียบเปรยถึงผู้ชายที่มารยาทเรียบร้อยว่าเหมือนเป็นเขยใหม่ ในวรรณคดีต่าง ๆ  
ของภาคอีสาน เช่น ผาแดง นางไอ่ หรือปาจิต-อรพิมพ์ เป็นต้น จะพูดถึงการออกผจญ  
ภัยของฝ่ายชายไปพบความรักที่บ้านของฝ่ายหญิงทั้งนั้น มีการพูดถึงชายที่ไม่มีความคิดสร้าง  
สรรค์ว่าเป็นประเภท "ที่ใดข้าวสุก ไฟลุกไปที่นั่น" หมายถึงชอบไปที่มีความอุดมสมบูรณ์  
อยู่แล้ว ไม่สนใจลูกสาวบ้านที่มีงานหนักต้องไปบุกเบิกป่าเอาเอง นี่เป็นเรื่องของสังคมใน  
อดีต ที่ไม่ไกลนัก

แต่จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ฝ่ายหญิงเคลื่อนย้ายหางานทำในต่างถิ่นมากกว่า  
ฝ่ายชาย ซึ่งคงมีตัวแปรอย่างอื่นเช่น โรงงานเหมาะสำหรับคนงานหญิงมากกว่าคนงานชาย  
หรือประชากรหญิงมากกว่าประชากรฝ่ายชาย หรือกิจกรรมหลายอย่างที่ฝ่ายหญิงทำร่วมไม่  
ได้ เช่น เป็นทหาร บวชเป็นพระ เป็นต้น ทำให้ประชากรฝ่ายหญิงมีมากกว่าจึงส่งผลให้  
แรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย

ช่วงวัยที่มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่นมากที่สุด จะเป็นช่วง 21 - 30 ปี  
จะเห็นว่าวัยนี้เป็นวัยเจริญพันธุ์ เป็นช่วงที่เหมาะสมกับการตัดสินใจเลือกคู่ครอง การไปทำ  
งานจึงมิใช่เพื่อเงินอย่างเดียวอาจมีความรักแฝงอยู่ในความรู้สึกด้วย แต่อย่างไรก็ดีก็มี  
ตัวเลขรวมบอกว่า ผู้แต่งงานแล้วมีจำนวนมากกว่าคนโสด ที่เคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่น  
แต่ตัวเลขห่างกันไม่มากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงวัยทำงานหลังแต่งงานแล้วกว้างกว่า

เพราะพบว่ามีประชากรอายุถึง 60 ปีก็ยังออกไปทำงานต่างถิ่นอยู่

ผลจากการไปทำงานเป็นรายได้ก็ไม่มากนัก คืออยู่ในช่วง 1,500-3,000 บาท ต่อเดือน รายได้ต่อวัน ระหว่าง 50 - 100 บาท มากที่สุด ซึ่งก็สามารถหาได้ในท้องถิ่น

การไปทำงานต่างถิ่นนั้นส่วนใหญ่จะไปเพียง 1-2 ครั้งแล้วกลับมาอยู่ถาวรในถิ่นเดิม รองลงมาเป็น 3-5 ครั้ง แต่ก็มีบางคนไปถึง 32 ครั้ง แม้จำนวนไม่มากแต่ก็พอชี้ให้เห็นว่า วัยไม่ใช่อุปสรรคเมื่อเขาสามารถไปทำงานในช่วงว่างงานทุกปีแล้วกลับมาทำนา กว่าจะถึงวัยชราก็คงสามารถไปกลับได้หลายครั้ง และจากผลการวิจัยยังพบว่า ระยะเวลาไปทำงานไม่แน่นอน คือว่างจากการเก็บเกี่ยวเมื่อใดก็ไปทำ ถึงฤดูทำนาก็กลับ ซึ่งก็คงสร้างความหนักใจให้แก่สถานประกอบการไม่น้อย

สาเหตุที่ไปทำงานที่อื่นยังพบว่า ความยากจนเป็นเหตุผลที่สำคัญ ซึ่งสาเหตุแห่งความยากจนต่อมาก็คือเป็นเพราะไม่มีที่นาเป็นของตนเอง ดังนั้นจึงคาดหวังไว้สูงจากการไปทำงานว่าจะต้องมีรายได้สูงและมีฐานะที่ดีขึ้น

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานนั้นจะอยู่ในระหว่าง 100 - 300 บาท เป็นส่วนใหญ่ จึงเห็นว่าเป็นประเภทไปตายดาบหน้า ถ้าไม่ได้ทำงานก็ไม่มีการกลับ ไม่ต้องพูดถึงค่าที่พักโรงแรม การเดินทางไปแต่ละครั้งมักจะขอพ่อ-แม่ ผู้ปกครองรองลงมา ก็คุ้ม

การไปทำงานทำนั้นมักจะตั้งกันไปเป็นหมู่บ้าน หรือเป็นกลุ่ม ผู้ไปอยู่ก่อนจะให้อำเภอผู้ที่จะไปทีหลัง บางโรงงานจึงเป็นคนมาจากหมู่บ้านเดียวกันเกือบทั้งหมด นอกจากชักชวนกันไปแล้ว ก็จะเป็นประเภทเสี่ยงด้วยตนเอง โดยไม่มีผู้แนะนำ

การเดินทางไปทำงาน โดยส่วนใหญ่ชาวบ้านด้านจะใช้รถยนต์โดยสารประจำทาง ส่วนรถไฟจะใช้รองลงมา แม้ว่า การไปสถานีรถไฟจะง่ายและใกล้บ้านด้านมากกว่า

แหล่งที่ไปทำงานเกือบทั้งหมดเป็นกทม. และที่ใกล้กทม. มากที่สุด คือสมุทรปราการ

ลักษณะงานที่ทำเป็นงานก่อสร้างมากที่สุด รองลงมาเป็นเย็บผ้า แต่ในต่าง

ต่างประเทศ การเป็นแม่บ้านมากที่สุดในช่วงนี้

สถานประกอบการที่ไปทำมักเป็นขนาดใหญ่ มีคนงาน 50 - 100 คน สภาพความเป็นอยู่ขณะทำงาน เขาเห็นว่าดีและปานกลาง คือไม่มีปัญหา ส่วนสวัสดิการอื่น เช่นค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ส่วนใหญ่ไม่มี

การส่งเงินกลับบ้านขณะทำงานจะส่งปีละ 1 - 3 ครั้ง ๆ ละประมาณ 500 - 1,000 บาทโดยทางธนาคาร แต่ส่วนใหญ่ฝากตัวเอง เงินรายได้ส่วนใหญ่จะเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับตนเอง

โดยส่วนรวมผู้ที่ไปทำงานจะเห็นว่ามีส่วนร่วมให้ฐานะทางครอบครัวดีขึ้น ส่วนผู้ที่บ้านจะเห็นว่าขาดแรงงานในครอบครัว และทำให้ครอบครัวขาดความอบอุ่น

โดยสรุปการย้ายแรงงานไปทำงานที่อื่นยังต้องมีต่อไป เพราะไม่มีโรงงานในท้องถิ่น เป็นความพยายามเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อเปรียบเทียบจึงได้นำตารางมาไว้ดังต่อไปนี้

#### 1. เพศของผู้เคลื่อนย้ายแรงงาน

เพศ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	74	43.27%
หญิง	93	54.38%
เด็กชาย	-	-
เด็กหญิง	4 (93+4=97)	56.72%
	รวม 171 คน	

2. อายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่า 15 ปี	4	2.29%
15 - 20 ปี	39	22.41%
21 - 30 ปี	68	39.08%
31 - 40 ปี	32	18.39%
41 - 50 ปี	18	10.34%
51 - 60 ปี	10	5.74%
60 ปีขึ้นไป	3	1.72%
	รวม 174 คน	

3. สถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
โสด	76	44.44 %
แต่งงาน	95	55.55 %

4. รายได้/เดือน

ช่วงรายได้ต่อเดือน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่า 1,000 บาท	20	12.12%
1,000 - 1,500 บาท	16	9.69%
1,501 - 2,000 บาท	27	16.36%
2,001 - 2,500 บาท	7	4.24%
2,501 - 3,000 บาท	23	13.93%
มากกว่า 3,000 บาท	19	11.51%
4,000 - 10,000 บาท	13	7.87%
ไม่แน่นอน	6	3.63%
ไม่ระบุ	34	20.60%
รวม	165 คน	100.0%

5. จำนวนครั้งที่ไปรับจ้าง

ครั้งที่ไปรับจ้าง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1 - 2 ครั้ง	59	42.75%
3 - 5 ครั้ง	42	30.43%
6 - 8 ครั้ง	8	5.79%
มากกว่า 10 ครั้ง		
12 ครั้ง	2	1.44%
13 ครั้ง	1	0.72%
14 ครั้ง	1	0.72%
15 ครั้ง	4	2.89%
16 ครั้ง	2	1.44%
17 ครั้ง	1	0.72%
20 ครั้ง	1	0.72%
21 ครั้ง	1	0.72%
25 ครั้ง	1	0.72%
28 ครั้ง	1	0.72%
32 ครั้ง	1	0.72%
นับครั้งไม่ถ้วน	10	7.24%
ไม่เคยไปเลย	2	1.44%
ไปอยู่ที่นั่นเลย	7	5.07%
รวม	138 คน	100.00%

6. ระยะเวลาที่ไปรับจ้าง

ช่วงเวลาและจำนวนครั้งที่ไป	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ทำงานประจำ (โรงงานหรือ 1-5ปี)	14	11.57%
ไม่แน่นอน (หลังฤดูเก็บเกี่ยว)	63	52.06%
อื่น ๆ (3 ครั้ง/ปี)	16	13.22%
1 ครั้ง/ปี	27	22.31%
ปิดภาคเรียน	1	0.82%
รวม	121 คน	100.00%

7. สาเหตุที่ต้องไปรับจ้างต่างถิ่น

สาเหตุ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ไม่มีที่นาถือครอง	30	15.30%
มีคนที่บ้านสามารถทำนาได้	1	0.51%
หารายได้หลังฤดูทำนา	12	6.12%
ความยากจน	58	29.59%
ฝนแล้ง	20	10.20%
ในชุมชนไม่มีงานให้ทำ	6	3.06%
หาเงินช่วยเหลือครอบครัว	18	9.18%

สาเหตุ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ไม่มีเงินใช้	12	6.12%
ว่างงาน	16	8.16%
ต้องการหาประสบการณ์	9	4.59%
ต้องการหาเงินใช้เอง	5	2.55%
ไปช่วยญาติ	1	0.51%
ส่งน้องเรียน	4	2.04%
มีหนี้สิน	4	2.04%
เรียนจบแล้วไปประกอบอาชีพ	1	0.51%
ไม่ได้เรียนต่อ	1	0.51%
สอบบรรจุไม่ได้	1	0.51%
รวม	196 คน	100.00%

8. ความคาดหวังจากการไปรับจ้าง

สิ่งที่คาดหวัง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ได้เงินมาใช้จ่ายในครอบครัว	21	12.00%
มีงานที่คิดทำ	42	24.00%
มีรายได้มากขึ้น	52	29.71%
มีฐานะดีขึ้น	44	25.14%
มีเครื่องอำนวยความสะดวกใช้ในบ้านมากขึ้น	4	2.28%
หมดหนี้สิน	3	1.71%
ลูกได้เรียนต่อ	5	2.85%
ประสบการณ์	4	2.28%
รวม	175 คน	100.00%

9. เงินใช้จ่ายในการเดินทาง/ครั้ง

ค่าใช้จ่าย	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่า - 100 บาท	20	12.90%
101 - 300 บาท	93	60.00%
400 - 600 บาท	33	21.29%
700 - 1,000 บาท	6	3.87%
2,000 - 30,000 บาท	3	1.93%
รวม	155 คน	100.00%

10. ที่มาของเงินค่าเดินทาง

แหล่งเงินค่าเดินทาง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
เตรียมไว้เอง	41	26.97%
ของพ่อ แม่ ผู้ปกครอง	57	37.50%
กู้ยืม	42	27.63%
บางครั้งขอพ่อแม่, บางครั้งกู้ยืมนายทุน		
ในหมู่บ้าน	7	4.60%
เงินจากนายจ้าง	1	0.65%
ได้จากสามีที่เป็นชาวต่างประเทศ	1	0.65%
ขายข้าว	3	1.97%
รวม	152 คน	100.00%

11. ข้อมูลแหล่งงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงาน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
สื่อมวลชน	1	0.72%
แรงงานจังหวัด, ราชการ	-	-
ญาติ, เพื่อน, คนรู้จักมาชวน	90	65.21%
อาจารย์ (จากโคราช)แนะนำ	2	1.44%
ป้ายโฆษณา	1	0.72%
นายหน้ามาหา	4	2.89%
เคยไปมาก่อน	3	2.17%
ไปเสี่ยงหางานเอง	37	27.00%
เจ้าของโรงงาน	10	7.24%
รวม	138 คน	

12. ลักษณะการไปทำงาน

ลักษณะการเดินทาง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ทั้งครอบครัว	1	0.76%
เดี่ยว	64	48.85%
ผู้ปกครองไปส่ง	6	4.15%
กลุ่ม	66	50.38%
รวม	131 คน	

13. พาหนะที่ใช้เดินทาง

พาหนะ - เส้นทาง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
รถไฟ	71	41.52%
รถยนต์ประจำทาง	83	48.53%
เหมารถแล้วเฉลี่ยกัน	4	2.33%
นายจ้างเอารถมารับ	2	1.16%
เครื่องบิน	2	1.16%
รวม	171 คน	

14. จังหวัดที่ไปทำงาน (บางคนไปหลายจังหวัด เพราะไปหลายครั้ง)

ที่ทำงาน	จำนวน
กทม.	128
จันทบุรี	1
สุพรรณบุรี	1
ร้อยเอ็ด	1
สุรินทร์	2
ตราด	1
ฮ่องกง	1
ระนอง	1
อยุธยา	1
สมุทรปราการ	9
ชลบุรี	2
นนทบุรี	6
ชุมพร	1
ลพบุรี	1
สมุทรสาคร	1
ประจวบฯ	1
นครปฐม	1
สมุทรสงคราม	1
สวีตเซอร์แลนด์	1
ระยอง	2
ฉะเชิงเทรา	1
กาญจนบุรี	1
สมุทรสาคร	1
รวม	

15. ประเภทงานที่ทำ

ประเภทงาน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ก่อสร้าง	53	24.65%
ลูกจ้างประจำ	3	1.39%
กรรมกร	15	6.97%
โรงแรม	2	0.93%
แม่บ้าน (ช่างก)	20	9.30%
เจียรไนพลอย	1	0.46%
ส่งสินค้า	3	1.39%
เย็บผ้า	35	16.27%
ซ่อมจักรยานยนต์	2	0.93%
กระเป๋ารถเมล์	1	0.46%
ส่งน้ำอัดลม	2	0.93%
ขายเครื่องสำอาง		
งานกลึง	1	0.46%
เสมียน	3	1.39%
บริการในห้องอาหาร	7	3.25%
นักบิน	1	0.46%
เลี้ยงไก่	1	0.46%
จับปลาทะเล	4	1.86%
ติดตั้งโทรศัพท์	1	0.46%
ดับเพลิง	1	0.46%
บริษัท	10	4.65%
สวนยางพารา	1	0.46%
งานกนัง	1	0.46%
ทำตุ๊กตา	1	0.46%
ของที่ระลึก	1	0.46%
รวม	215 คน	

16. รายได้ / เดือน

รายได้จากการทำงาน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่า 1,000 บาท	14	10.76%
1,000 - 1,500 บาท	25	19.20%
1,501 - 2,000 บาท	23	17.69%
2,001 - 2,500 บาท	9	6.92%
2,501 - 3,000 บาท	23	17.69%
3,001 - 3,500 บาท	11	8.46%
3,501 - 4,000 บาท	9	6.92%
มากกว่า 4,000 บาท	15	11.53%
10,000 ขึ้นไป	1	0.76%
รวม	130 คน	

17. รายได้ต่อวัน

ค่าจ้างรายวัน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
30 - 50 บาท	2	4.34%
51 - 100 บาท	26	56.52%
101 - 150 บาท	15	32.60%
151 - 200 บาท	2	4.34%
มากกว่า 200 บาท	1	2.17%
รวม	46 คน	

18. ขนาดสถานประกอบการ

ขนาดของสถานประกอบการ (ที่ทำงาน)	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
บ้านส่วนบุคคล	4	3.84%
5 - 20 คน      ขนาดเล็ก	51	49.03%
21 - 50 คน      ขนาดกลาง	43	41.34%
51 - 100 คน      ขนาดใหญ่	61	58.65%
รวม	104 คน	

19. จำนวนคนงาน

จำนวนคนงานต่อสถานประกอบการ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่า 5 คน	14	9.33%
5 - 20 คน	40	26.66%
21 - 50 คน	39	26.00%
51 - 100 คน	33	22.00%
มากกว่า 100 คน	24	16.00%
รวม	150 คน	

20. สภาพความเป็นอยู่ขณะทำงาน (ตามความเห็นของผู้ทำงาน)

สภาพที่เห็น	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ดีมาก	19	12.83%
ดี	58	39.18%
ปานกลาง	58	39.18%
ไม่ดี	13	8.78%
รวม	148 คน	

21 สวัสดิการที่สถานประกอบการจัดหาให้

ลักษณะสวัสดิการ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
มีอาหารให้	21	13.51%
มีที่พักฟรี	31	20.94%
ไอ.ที.	6	4.05%
มีค่ารักษาพยาบาล	42	28.37%
หยุดในวันสำคัญ	4	2.70%
นำเที่ยว	1	0.67%
ไม่มีวันหยุดเลย	1	0.67%
ไม่มี	51	34.45%
โบนัส	9	6.08%
รวม	148 คน	

22. การส่งเงินกลับบ้าน/ปี

ความถี่ของการส่งเงินกลับบ้าน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1 - 3 ครั้ง	47	24.10%
แล้วแต่ทางบ้านจะขอไป	3	3.15%
4 - 6 ครั้ง	16	8.20%
7 - 9 ครั้ง	-	-
10 - 12 ครั้ง	20	10.25%
ไม่แน่นอน	14	7.17%
ไม่เคยส่ง	12	6.15%

23. จำนวนเงินที่ส่งกลับแต่ละครั้ง

จำนวนเงิน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
500 - 1,000 บาท	35	17.94%
1,001 - 1,500 บาท	9	4.61%
1,501 - 2,000 บาท	18	9.23%
2,001 - 3,000 บาท	10	5.12%
มากกว่า 3,000 บาท	5	2.56%
แล้วแต่ทางบ้านจะระบุจำนวนมา	3	1.53%
จำนวนไม่แน่นอน	1	0.51%
รวม	195 คน	

24. วิธีส่งเงินกลับบ้าน

วิธีส่งเงินกลับ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ฝากญาติ, คนที่รู้จักคุ้นเคย	27	18.24%
นำกลับเอง	54	36.48%
ส่งธนบัตร	52	35.13%
ตัวแลกเงิน	1	0.67%
ไม่แน่นอน อาจเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด		
แล้วแต่โอกาส	7	4.72%
ญาติไปรับ	6	4.05%
นายจ้างส่งกลับบ้านให้	1	0.67%
รวม	148 คน	

25. เงินเดือนที่ได้จะนำไปใช้

รายการค่าใช้จ่ายจากแรงงาน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ค่าอาหาร	30	14.21%
เที่ยว (กินเหล้า)	11	5.21%
เสื้อผ้า	9	4.26%
ใช้จ่ายส่วนตัว	39	18.48%
ฝากธนาคาร	9	4.26%
ใช้หนี้	7	3.31%
ซื้อปุ๋ย	4	1.89%
แล้วแต่ทางบ้านจะใช้(ส่งกลับบ้าน)	19	9.00%
ใช้จ่ายในครอบครัว	48	22.74%
สร้างบ้าน	16	7.58%
ซื้อเครื่องอำนวยความสะดวก, เครื่องเสียง	5	2.36%
ทำทุนค้าขาย	1	0.47%
ส่งลูกเรียน	6	2.84%
ซื้อที่ดิน	4	1.89%
เล่นแชร์	1	0.47%
จ้างคนทำนา	2	0.94%
รวม	211 คน	

26. ผลดีที่ออกไปทำงานต่างถิ่น/ครอบครัว/ชุมชน (ตามทัศนะ  
ของผู้ไปทำงาน )

ความคิดเห็น ผลดีของการ เคลื่อนย้ายแรงงาน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
มีเงินช่วยเหลือครอบครัว มีฐานะดีขึ้น	83	56.84%
ลดค่าใช้จ่ายในครอบครัว	13	8.90%
มีเงินหมุนเวียนในหมู่บ้านมากขึ้น	3	2.05%
ไม่ทราบ แต่ก็ไปทำเพื่อปากท้อง	1	0.68%
ไปทำงานต่างถิ่นได้รับค่าจ้างสูงกว่าใน ชนบท	5	3.42%
มีเงินใช้	18	12.32%
มีเงินออม	2	1.36%
หมดหนี้สินที่เคยมีอยู่	6	4.10%
ไม่เป็นภาระให้ครอบครัว	13	8.90%
ไม่ว่างงาน	2	1.36%
มีโอกาสเที่ยว	1	0.68%
มีฟ้าป่า กฐิน มาทอดที่วัด	1	0.68%
รวม	146 คน	

27. ผลเสียที่ออกไปทำงานต่างถิ่น (ตามความเห็นของผู้ไปทำงาน)

ความคิดเห็น-ผลเสีย	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ชุมชนขาดคนทำงานในหมู่บ้าน	17	14.52%
ครอบครัวมีปัญหา ลูกๆขาดความอบอุ่น	22	18.80%
ไม่มีปัญหาในครอบครัว	2	1.70%
ขาดแรงงานในครอบครัว	26	22.22%
เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นบางครั้งไปทำงานไม่ได้ ต้องกลับบ้านเมื่อเปล่านั้น	2	1.70%
ไม่มีคนอยู่บ้าน	10	8.54%
ไม่มีผลเสีย	7	5.98%
เกิดความห่างเหินกันในครอบครัว	22	18.80%
เป็นภาระให้กับผู้สูงอายุในการดูแลบุตรหลาน	2	1.70%
เร่ร่อนบุตรไม่ได้เรียนหนังสือ	1	1.17%
ไม่ทราบ	2	1.70%
ไม่มีเงินเก็บ	1	1.17%
ถูกโกงค่าแรง	1	1.17%
เกิดปัญหาเคลื่อนย้ายแรงงาน	2	1.70%
รวม	117 คน	

28. สิ่งที่ต้องการให้มีในชุมชน (ต้องการจากรัฐบาล)

สิ่งที่ต้องการ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
อยากให้มีโรงงานทอผ้า	2	7.69%
อยากให้มีการอบรมความรู้ด้านเกษตร	1	3.84%
อยากให้รัฐสร้างงานในท้องถิ่น	20	76.92%
อยากให้ส่งเสริมอาชีพเสริม	3	11.53%
รวม	26 คน	

29. ความคิดเห็นอื่น ๆ ที่ออกมาจากความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์บางคน

- ถึงมีโรงงานในหมู่บ้านก็ไม่ทำ อยากไปทำงานที่ไกล ๆ จากบ้าน
- ได้รับเงินในการหาเสียงเลือกตั้ง ส.ส.
- เงินค่าหัวในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง 200 บาท/หัว
- ส่วนมากชาวบ้านนิยมไปทำงานที่ กทม. เพราะไม่มีที่ทำกิน และสภาพความแห้งแล้ง, ช่วงการเลือกตั้งมีการขายเสียงและชาวบ้านเกรงกลัวอิทธิพลของนักการเมืองบางคน
- เรียนถึง ป.5 ก็ต้องออกมาทำนาช่วยพ่อ แม่ เพราะฐานะยากจน
- อยากไปหาที่ทำกินใหม่
- จบ ป.4 ไปทำงานที่เยอรมัน 2 คน สหรัฐอเมริกา 1 คน
- อยากให้ลูก ๆ ทำงานอยู่ใกล้ ๆ บ้าน

## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

ธรรมชาติของสิ่งมีชีวิต กลุ่มใหญ่จะดึงดูกลุ่มย่อยให้เข้าไปรวมบังเงาชีวิต จะเข้ารวมกลุ่มเอนกชีวิต เสมอจึงเกิดมีหมู่มั้พันธุ์เดียวกัน หมู่ปลา หมู่คน หมู่ก หมู่เสือ หมู่ช้าง เป็นต้น ส่วนหมู่มนุษย์ก็อยู่เป็นหมู่เล็ก หมู่ใหญ่ จึงมีหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด นคร และนครหลวง ตามลำดับ เมืองใหญ่จึงดึงคนจากเมืองเล็ก เข้าไปรวมวันแล้ววันเล่า จนกระทั่งคนในเมืองใหญ่เห็นว่เกิดปัญหาเพราะความใหญ่เกินไป จึงมีการแยกตัวออกไปทำให้เมืองที่ใหญ่รองลงมา เป็นเมืองใหญ่ขึ้นมาอีก และนำไปสู่ปัญหา เช่นเดียวกัน จนในที่สุดถ้าเห็นว่าแก้ไม่ได้ ก็จะทิ้งร้างแล้วย้ายไปที่อื่น อันเหมาะสม นี้คือวัฏจักรของชุมชน

ก่อนที่จะทิ้งร้างชุมชนใหญ่ และเก่าแก่นั้น ปัญหาจะเกิดมีนานาประการเหมือน คนชรา ทุกส่วนในร่างกายก็จะเป็นปัญหาหมดที่เราเรียกว่าโรคชรา เพราะตกอยู่ในกฎอนิจจัง หรือเหมือนต้นไม้ใหญ่ เกิดมานาน แต่อยู่ในพื้นที่จำกัด เป็นปัญหาเพราะความใหญ่ของตน ตั้งรับน้ำหนักตัวเองมากขึ้น รับพิศชอบใบและกิ่งมากขึ้น กิ่งตายจะมีมากขึ้น เปลือกที่ส่งอาหาร ต้องทำงานหนัก อาหาร(น้ำ) ก็หายากขึ้น รากทำงานหนักขึ้น ในที่สุดก็โค่นล้มลง เป็นธรรมดา ก่อนที่จะล้มจึงเป็นช่วงมีปัญหา ทุกอย่างแม้แต่ตัวของตัวเอง ก็เป็นปัญหา เช่น กรณีความบ้จจุบัน การแก้ปัญหาทุกอย่างจึงเป็นการสร้างปัญหาแก่คนอื่นเสมอ เช่น

- คนกรุงที่เรียนไม่พอก็สร้างที่เรียนเพิ่มขึ้น เด็กเรียนจบไม่มีงานทำพอ ก็ขยายโรงงาน เพิ่มโรงงานขึ้น เมื่อมีที่ทำงานมาก คนชนบทก็เข้ามา ถนนไม่พอก็สร้างขึ้น กรรมการเข้าเข้ามามากขึ้น ร้านค้าข้างถนนก็เพิ่มมากขึ้น เพื่อเอาใจกรรมการ และคนที่ชอบประหยัด ทุกอย่างจึงนำไปสู่ปัญหาถดถิด ปัญหาตามมา คือ ความสูญเสียพลังงาน เมื่อคนที่พร้อมทำงาน แต่ถูกบ้งอยู่ในรถวิลละ 3-4 ชั่วโมง โดยปราศจากการผลิต แต่บริโภค

เพราะทั้งรถ และคนอยู่ในรถต่างก็บริโภคทั้งนั้น แม้ว่ารถจะติด  
จึงต้องขึ้นค่าทำงานเป็นรายชั่วโมงให้แก่คนกรุงหรือผู้บริหารระดับสูง  
แต่ต้องกดค่าแรงงานและสาธารณูปโภคของคนในชนบทลง เพราะรายรับ  
เท่าเดิม ผลตามมาก็คือ การหลังไหลเข้าไปในกรุงอีกอย่างไม่ขาดสาย  
จนเป็นเหตุให้แรงงานในหัวเมืองขาดแคลนไป การวาน และลงแขก  
เกือบหมดไปโดยสิ้นเชิง ค่าตัวคนแพงขึ้น การจ้างงานเล็ก ๆ น้อย ๆ  
จึงลดลง คนจึงไม่คิดสร้างงานในชนบทแต่กลับนิยมไปสร้างงานในกรุง  
และเมืองใหญ่แทน และสร้างปัญหาต่อไปอีกอย่างไม่จบสิ้น

กรณีบ้านดำนก็ทำนองเดียวกันนี้ ทุกคนต้องรับผิดชอบต่อตัวเขาเอง และครอบครัว  
ญาติมิตร เมื่อมีปัญหาที่เป็นตัวบีบคั้นจึงต้องมีการย้ายถิ่นเพื่อสถานะที่ดีกว่า เดิมมีข้อ  
สังเกตอยู่ว่าชุมชนชาวเขมร จะเป็นคนรักถิ่น มักไม่นิยมเคลื่อนย้าย หรืออพยพไปไหนไกลๆ  
ที่อพยพมากที่สุดมักจะเป็นกลุ่มพูดภาษาลาว ดังจะเห็นว่าปัจจุบันในหมู่บ้านชาวแดนไทย -  
กัมพูชามักจะเป็นกลุ่มคนที่พูดภาษาลาว (ไทยอีสาน) เป็นส่วนมาก แต่อย่างไรก็ดีระยะ  
หลัง หรือปัจจุบัน เนื่องจากกลุ่มภาษาและชาติพันธุ์ต่าง ๆ อยู่กันอย่างกลมกลืน ลักษณะนิสัย  
จึงเลื่อนไหลเข้าหากัน มีความคล้ายคลึงกันมากขึ้น เช่นเดียวกับกรณีชุมชนบ้านดำน  
ในระยะตั้งชุมชนใหม่อาจไม่นิยมย้ายถิ่นบ่อย แต่ภายหลังเป็นเรื่องปกติ อาจกล่าวได้ว่า  
เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ณ จุดใดจุดหนึ่งของอีสานใต้ จะแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็วยังจุดอื่น  
การศึกษาชุมชนบ้านดำนจึงมิใช่การศึกษาสภาพโดดเด่นของสังคมที่ไม่เหมือนใคร หากแต่เป็น  
การศึกษากรณีตัวอย่างเพียงแห่งเดียวที่เหมือนกัน หรือคล้ายกันในจุดอื่นของอีสานใต้

เป้าหมาย หรือผลที่คาดหวัง

ก่อนออกเดินทางไปต่างถิ่น ปมจะตรงกันคือเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น หรืออาจแยกออกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มรายได้
2. เพื่อสร้างฐานะทางครอบครัว
3. เพื่อปลดปล่อยหนี้สิน

4. ให้ลูกได้มีโอกาสเรียนสูงขึ้น

5. เพื่อหาประสบการณ์

แต่เมื่อเดินทางไปจะมีผลตามมาอีกหลายอย่างโดยเฉพาะในกรณีบ้านด่าน และใกล้เคียง คือ

1. แต่งงานกับคนต่างถิ่นในเมืองไทยและย้ายถิ่นถาวร

2. แต่งงานกับชาวต่างประเทศ และย้ายถิ่นถาวร

3. แต่งงานกับคนต่างถิ่นไม่ว่าในหรือนอกประเทศและกลับคืนมาอยู่บ้านเดิม

4. อพยพเข้าอยู่ในเมืองใหญ่

5. แต่งงานกันเอง

6. นำชาวต่างถิ่นที่ได้ไปทำงานอยู่ด้วยกลับมาทอดผ้าป่า หรือกุฐิน

หรือร่วมกิจกรรมอื่น ๆ

7. ปรับปรุงวิถีชีวิตเป็นคนเมืองมากขึ้น

กล่าวโดยส่วนรวมก็คือ เมื่อมีการย้ายถิ่นไม่ว่าเป็นการถาวร หรือชั่วคราว ผู้ย้ายเองมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มากกว่าทางที่เลวลง แต่จะไปสร้างปัญหาในชุมชนใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร ในด้านการใช้สาธารณูปโภคที่มีจำกัดเพราะจัดตามจำนวนที่แท้จริงของประชากร มิได้จัดเพื่อผู้อพยพย้ายเข้าที่ไม่ทราบจำนวนแน่นอนแต่ในขณะเดียวกัน ก็เป็นผู้นำประโยชน์แก่นายจ้าง ที่ได้คนงานเพิ่มขึ้น และทำกำไรได้มากขึ้น เพราะไม่ต้องย้ายโรงงานตามกรรมกร

#### ข้อเสนอแนะ

การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่คิดแก้ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมด้วยตนเอง และเป็นธรรมชาติของมนุษย์รวมทั้งสิ่งที่มีชีวิตอื่น ๆ เมื่อเข้าย้ายไปก็จะพบกับปัญหาและปัญหานี้เป็นการพัฒนาคนถ้าปราศจากปัญหา มนุษย์ก็จะไม่ฉลาดขึ้น ดังนั้นจึงเป็นความคิดที่ไม่ถูก ถ้าหากจะมีการห้ามเคลื่อนย้ายอย่างเด็ดขาดโดยวิธีใดก็ตาม

ไม่น่าจะเป็นเรื่องถูกต้อง เพราะขัดกับกฎเกณฑ์ทางธรรมชาติและขีดวางการพัฒนาของมวลมนุษย์ เนื่องจากโดยธรรมชาติสิ่งที่มีชีวิต จะต้องเคลื่อนไหว หรือเคลื่อนย้าย เพื่อปรับตัวเข้ากับสภาพ หรือสถานการณ์ยังไม่ได้ก็เกิดปัญหา การคิดแก้ปัญหาเป็นการฝึกสติปัญญา เพราะฉะนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานหรือการย้ายถิ่นทั้งชั่วคราวและถาวรจึงไม่ใช่ความเลวร้ายที่ต้องกำจัดโดยสิ้นเชิง แต่เป็นเพียงเหตุการณ์ที่มองได้สองแง่ในขณะเดียวกัน

ดังนั้นแนวทางชลอปัญหา (ไม่ใช่แก้ปัญห) น่าจะใช้มาตรการ

1. กระจายงาน (โรงงานอุตสาหกรรม) ไปสู่ภูมิภาค
2. กระจายการศึกษาระดับสูงไปสู่ภูมิภาค
3. กระจายอำนาจการบริหารราชการ ไปสู่ภูมิภาคให้มากขึ้น

เมื่อนำมาตรการข้างต้นมาใช้จะมีส่วนชลอการเคลื่อนย้ายแรงงานไปได้ระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์โดยปกติจะทนความด้อย ไปสู่สถานะที่เขารู้สึกว่าจะไม่ด้อย คือความน่าภูมิใจ เมื่อเขาสามารถหาได้ ในท้องถิ่นของตนเองอย่างพร้อมมูล เขาจะไม่ดิ้นรนไปสู่ที่อื่น แยกเช่นคนกรุง หรือคนเมืองใหญ่จะไม่ดิ้นรนออกไปสู่ชนบทที่ด้อยโอกาส นอกจากไป เพราะสาเหตุอื่น ซึ่งแตกต่างจากเหตุผลของชาวชนบทอย่างสิ้นเชิง

## บรรณานุกรม

- โงสิต บั้นเปี่ยมรัษฎ์ และคณะ. การอพยพและความยากจนในชนบท. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไอน์เตดโปรดักชั่น, 2526.
- โงสิต บั้นเปี่ยมรัษฎ์ และคณะ. ชนบทอีสาน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.
- คุชฎี आयुวัฒน์ และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข. รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการย้ายถิ่นเข้าสู่เขตเมืองของแรงงานเด็กที่มีต่อภาวะเจริญพันธุ์. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2536.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมไทย : แนวทางวิจัยและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรวพิตยา, 2528.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และสุวรรณ บัวทวน. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนสองแห่งในจังหวัดขอนแก่น : หมู่บ้านอัมพวันและหมู่บ้านคำแก่นคูณ. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2527.
- สุวรรณ บัวทวน, สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และสำเร็จ จันทรสุวรรณ. รายงานวิจัยเรื่องการย้ายถิ่นระยะสั้นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรชนบทในพื้นที่ยากจนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2527.
- ภูมิศาสตร์ชนบท, ผู้ช่วยศาสตราจารย์สากล สถิตย์ วิทยานันท์, กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์ พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2532.
- รายงานภาวะเศรษฐกิจ 2532, ธนาคารกสิกรไทย กรุงเทพฯ : ประชุมทองการพิมพ์, 2532.

รายงานภาวะเศรษฐกิจ 2533, ธนาคารกสิกรไทย. กรุงเทพมหานคร : ประชุมทอง  
การพิมพ์, 2533.

รายงานภาวะเศรษฐกิจ 2534, ธนาคารกสิกรไทย. กรุงเทพมหานคร : ประชุมทอง  
การพิมพ์, 2534.

รายงานภาวะเศรษฐกิจ 2530, ธนาคารกสิกรไทย. กรุงเทพมหานคร : ประชุมทอง  
การพิมพ์, 2530.

**ผู้ให้สัมภาษณ์ (บ้านด่าน)**

นายหัด	นามพันธุ์	อายุ 49 ปี
นายบุญเลิศ	พันธุ์ชุมแสง	อายุ 33 ปี
นายพรเทพ	อินทร์สอน	อายุ 23 ปี
นางบัวลี	จอมมาลา	อายุ 37 ปี
นางนิตยา	นามพันธุ์	อายุ 45 ปี
นายเสมียน	คงรัมย์	อายุ 43 ปี
นางสาวหวัน	สุภา	อายุ 32 ปี
นางสุวรรณ	พันธุ์นอก	อายุ 23 ปี
นางสมล	วงศ์ศรี	อายุ 27 ปี
นางวิลาวัลย์	ช่างเทียน	อายุ 19 ปี
นายบุญสนิท	ชะลุนรัมย์	อายุ 32 ปี
นายจำรัส	แก้วอรสาน	อายุ 21 ปี
นายสมภพ	จาดรัมย์	อายุ 35 ปี
นายหัด	ทาทอง	อายุ 23 ปี
นางสาวพิมพ์	อินยอ	อายุ 21 ปี
นายชิต	ชวีรัมย์	อายุ 22 ปี
นายเจริญ	แก้วอรสาน	อายุ 25 ปี
เด็กหญิงสนิท	คงกลาง	อายุ 14 ปี
นายศักดิ์	ประโลมรัมย์	อายุ 17 ปี
นายสมพาน	ช่างเกวียน	อายุ 23 ปี
นายชอบ	ดีบัวพา	อายุ 23 ปี
นายเต็มเดช	คงกลาง	อายุ 20 ปี

นางสาวกัญญา	ช่างเย็บ	อายุ 16 ปี
นางสาวสมัย	นามพรรณ	อายุ 22 ปี
นางละมัย	นามพรรณ	อายุ 26 ปี
นางสาวประนอม	ชะลุนรัมย์	อายุ 21 ปี
นางสำราญ	คงรัมย์	อายุ 28 ปี
นางดิน	สะออนรัมย์	อายุ 24 ปี

๑๓๑

ภาคผนวก

ภาคผนวก

ตารางที่ 1

ตาราง โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานของประเทศ ปี 2530-2535

หน่วย : ล้านคน

ปี	จำนวนประชากร	กำลังแรงงาน	ผู้มีงานทำ	ผู้ไม่มีงานทำ	อัตราว่างงาน (ร้อยละของ กำลังแรงงาน)
2530	53.44	28.72	25.69	1.98	6.89
2531	54.13	28.72	25.99	1.63	5.68
2532	55.06	29.47	26.30	1.75	5.94
2533	56.34	30.62	29.11	1.51	4.94
2534	56.92	32.24	30.78	1.46	4.53
2535	57.76	33.19	31.79	1.40	4.21

ที่มา : กรมสถิติการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 2

ค่าจ้างขั้นต่ำและดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป ปี 2520 - 2533

ปี	ค่าจ้างขั้นต่ำ บาท/คน/วัน	การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)	ดัชนีราคาผู้บริโภค (2529 = 100)	การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
2520	28	12.0	54.4	7.6
2521	35	25.0	58.7	7.9
2522	45	28.6	64.5	9.9
2523	54	20.0	77.2	19.7
2524	61	13.0	87.0	12.7
2525	64	4.9	91.6	5.3
2526	66	3.1	95.0	3.7
2527	66	0.0	95.9	0.9
2528	70	0.0	100.0	1.8
2529	70	0.0	100.0	1.8
2530	73	4.3	102.5	2.5
2531	73	0.0	106.4	3.8
2532	78	6.8	112.1	5.4
2533	90	15.4	118.8	6.0

ที่มา : กองระดับราคาและกรมแรงงาน

หมายเหตุ : \* เฉพาะกรุงเทพฯและจังหวัดใกล้เคียง

ตารางที่ 3

จำนวนคนไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมแรงงาน  
(ผ่านด่านตรวจคนหางานทั่วประเทศ)

ประเทศ	2529	2530	2531	2532
ซาอุดีอาระเบีย	67,743	64,134	66,154	61,442
อิรัก	8,116	4,434	2,756	2,829
กาตาร์	1,649	1,813	1,981	2,328
บาห์เรน	1,123	1,156	1,532	1,773
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	1,698	2,328	1,158	1,048
จอร์แดน	235	147	415	127
คูเวต	4,405	3,216	3,952	3,473
โอมาน	544	214	349	357
เยเมนเหนือ	146	652	221	45
ประเทศอื่นๆในตะวันออกกลาง	-	-	-	990
รวม	85,659	78,094	78,518	74,412
ลิเบีย	9,231	9,216	13,386	13,215
อัลจีเรีย	-	-	1	121
แทนซาเนีย	-	-	8	33
ประเทศอื่นๆในแอฟริกา	-	-	-	147
รวม	9,231	9,216	13,395	13,516
มาเลเซีย	1,138	884	1,238	102
อินโดนีเซีย	-	16	150	286
สิงคโปร์	7,267	6,243	5,262	1,194
บรูไน	2,596	3,300	6,792	8,861
ฮ่องกง	2,119	2,444	3,988	6,662
ญี่ปุ่น	-	1,367	3,942	3,826
ไต้หวัน	-	23	109	168
จีน	-	61	28	78
อินเดีย	-	227	38	100
ศรีลังกา	-	16	46	23
ประเทศอื่นๆในเอเชีย	-	-	-	233
รวม	13,120	14,581	21,593	21,533
สหรัฐอเมริกาและหมู่เกาะไซปัน	913	1,837	3,240	3,864
อังกฤษ	-	247	268	338
เยอรมัน	605	347	383	455
เดนมาร์ก	-	168	242	263
ออสเตรเลีย	-	7	69	70
ประเทศอื่น ๆ	2,915	1,492	1,249	843
รวมทั้งสิ้น	112,443	105,989	118,957	115,294

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน

หมายเหตุ : ปี 2532 เฉพาะผ่านด่านตรวจคนหางานดอนเมือง

ตารางที่ 4

รายได้ที่คนไทยในต่างประเทศส่งกลับประเทศไทย โดยผ่านระบบธนาคาร

หน่วย : พันบาท

ประเทศ	เฉลี่ย ม.ค.-ส.ค. 2531	เฉลี่ย ม.ค.-ส.ค. 2532	การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
บาหลีเรน	9,241.3	18,752.6	102.9
ไซปรัส	330.4	45.7	(86.2)
อิหร่าน	154.4	90.9	(41.1)
อิรัก	21,926.8	25,194.8	14.9
อิสราเอล	4,346.8	2,879.2	(33.8)
จอร์แดน	427.7	963.8	125.3
คูเวต	30,013.4	22,990.9	(23.4)
เลบานอน	2,796.3	1,200.5	(57.1)
โอมาน	4,482.5	5,232.2	16.7
กาตาร์	26,854.4	20,033.1	(25.4)
ซาอุดีอาระเบีย	5,952,512.2	5,418,308.1	(9.0)
ซีเรีย	207.2	58.5	(71.8)
สหรัฐอเมริกาบริติช	57,226.5	21,264.2	(62.8)
เยเมน	200.6	221.9	10.6
อียิปต์	1,553.8	321.0	(79.3)
ลิเบีย	13,006.7	5,125.9	(60.6)
รวมตะวันออกกลาง	6,125,281.0	5,542,683.0	(9.5)
บรูไน	69,750.5	66,384.5	(4.8)
อินโดนีเซีย	13,679.1	13,860.6	1.3
ญี่ปุ่น	1,364,593.1	1,469,627.3	7.7
มาเลเซีย	59,021.5	64,841.3	9.9
สิงคโปร์	279,412.5	291,905.4	4.5
ฝรั่งเศส	125,249.7	109,358.7	(12.7)
เยอรมนี	662,757.1	541,107.9	(18.4)
อิตาลี	36,574.9	31,368.6	(14.2)
สหรัฐอเมริกา	5,001,728.5	6,232,841.9	24.6
อื่น ๆ	1,690,547.9	1,803,061.0	6.7
รวม	15,428,595.8	16,167,040.2	4.8

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บมีค่าเป็นลบ

ตารางที่ 5

รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยผ่านระบบธนาคาร

ปี พ.ศ.	รายได้ส่งกลับ (ล้านบาท) (ราคาประจำปี)	อัตราการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
2519	485.1	-
2520	911.6	87.9
2521	2,111.6	131.6
2522	3,818.3	80.8
2523	7,703.0	101.7
2524	10,428.2	35.4
2525	14,221.7	36.4
2526	19,457.3	36.8
2527	21,117.7	8.5
2528	23,795.8	12.7
2529	20,899.8	(12.2)
2530	21,596.0	3.3
2531	23,636.0	9.4

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บมีค่าเป็นลบ

ตารางที่ 6  
รายได้ของแรงงานไทยจากต่างประเทศ

หน่วย = ล้านบาท

ประเทศ	2530	สัดส่วน (%)	2531	สัดส่วน (%)	2532	สัดส่วน (%)	2532	ม.ค.-ต.ค	2533	สัดส่วน (%)	2533	ม.ค.-ต.ค	สัดส่วน (%)	การเปลี่ยนแปลง
ตะวันออกกลาง	9,570.9	44.3	9,109.6	38.8	8,055.9	34.1	5,538.0	33.6	4,332.5	25.1	-21.8			
ซาอุดีอาระเบีย	9,220.0	42.7	8,911.5	38.0	7,872.0	33.3	5,419.0	33.8	4,159.7	24.1	-23.2			
คูเวต	77.9	0.4	41.6	0.2	35.8	0.2	23.0	0.1	62.8	0.2	173.0			
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	88.8	0.4	69.1	0.3	32.3	0.1	20.0	0.1	27.7	0.2	38.5			
อิรัก	137.2	0.6	26.6	0.1	30.6	0.1	25.2	0.2	21.4	0.1	-15.1			
บาห์เรน	17.3	0.1	11.9	0.0	39.5	0.2	18.7	0.1	22.8	0.1	21.9			
โอมาน	10.0	0.0	6.7	0.0	11.6	0.0	5.2	0.1	12.4	0.1	138.5			
ประเทศอื่นๆในตะวันออกกลาง	76.6	0.4	57.6	0.2	47.2	0.2	26.9	0.2	32.3	0.2	20.1			
สหรัฐอเมริกา	6,693.0	31.0	7,725.0	33.0	9,735.8	41.3	6,246.2	38.3	8,602.6	49.9	37.7			
ญี่ปุ่น	1,440.4	6.7	2,221.5	9.5	2,015.5	8.4	1,469.8	9.4	1,131.3	6.5	-23.0			
เยอรมัน	962.7	4.4	935.4	4.0	824.6	3.3	541.5	3.4	531.9	3.1	-1.9			
สิงคโปร์	352.4	1.6	420.3	1.8	514.0	1.9	291.9	1.8	375.9	1.9	29.9			
ฝรั่งเศส	123.8	0.6	181.3	0.8	154.6	0.4	109.8	0.7	117.7	0.7	7.2			
บรูไน	2,338.0	0.5	98.6	0.4	93.8	0.2	66.4	0.4	69.3	0.4	4.4			
ประเทศอื่นๆ	2,338.0	10.8	2,748.3	11.7	2,851.2	11.5	1,925.3	12.5	2,082.7	12.1	8.3			
รวม	21,596.0	100.0	23,436.0	100.0	24,225.4	100.0	16,138.9	100.0	17,243.9	100.0	6.5			

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย , รวบรวม : ส่วนวิจัยเศรษฐกิจทั่วไป สายวิชาการ ธนาคารกสิกรไทย

ตารางที่ 7

จำนวนคนงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

หน่วย = คน

ประเทศ	2530	สัดส่วน (%)	2531	สัดส่วน (%)	2532	สัดส่วน (%)	2533	สัดส่วน (%)	การเปลี่ยนแปลง 33/32
ตะวันออกกลาง	78,094.0	73.7	78,518.0	66.0	74,412.0	59.4	16,782.0	30.1	-77.4
ซาอุดีอาระเบีย	64,134.0	60.5	66,154.0	55.6	61,442.0	49.0	9,970.0	17.9	-83.8
คูเวต	3,216.0	3.0	3,952.0	3.3	3,473.0	2.8	1,325.0	2.4	-61.8
กาตาร์	1,813.0	1.7	1,981.0	1.7	2,328.0	1.9	1,515.0	2.7	-34.9
อิรัก	4,434.0	4.2	2,756.0	2.3	2,829.0	2.3	1,195.0	2.1	-57.8
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	2,328.0	2.2	1,158.0	1.0	1,048.0	0.8	1,072.0	1.9	2.3
บาห์เรน	1,156.0	1.1	1,532.0	1.3	1,773.0	1.4	942.0	1.7	-46.9
ประเทศอื่นๆในตะวันออกกลาง	1,013.0	1.0	985.0	0.8	1,519.0	1.2	763.0	1.4	-49.8
ลิเบีย	9,216.0	8.7	13,386.0	11.3	13,215.0	10.5	10,610.0	19.0	-19.7
บรูไน	3,300.0	3.1	6,792.0	5.7	8,630.0	6.9	8,009.0	14.3	-7.2
ฮ่องกง	2,44.0	2.3	3,988.0	3.4	6,529.0	5.2	7,908.0	14.2	21.1
ญี่ปุ่น	1,367.0	1.3	3,942.0	3.3	3,825.0	3.1	4,210.0	7.5	10.1
สหรัฐอเมริกา	1,837.0	1.7	3,240.0	2.7	3,864.0	3.1	3,731.0	6.7	-3.4
สิงคโปร์	6,243.0	5.9	5,262.0	4.4	11,056.0	8.8	1,190.0	2.1	-89.2
เยอรมัน	347.0	0.3	383.0	0.3	455.0	0.4	532.0	1.0	16.9
ประเทศอื่นๆ	3,141.0	3.0	3,446.0	2.9	3,328.0	2.7	2,868.0	5.1	-13.8
รวมทั้งสิ้น	105,989.0	100.0	118,957.0	100.0	125,314.0	100.0	55,840.0	100.0	-55.4

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน

รวบรวม : ส่วนวิจัยเศรษฐกิจทั่วไป สาขาวิชาการ ธนาคารกสิกรไทย

ตารางที่ 8

การพัฒนาแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานที่ราชอาณาจักรปี 2532  
(จำนวนรายเดือน)

เดือน	การพัฒนาแรงงาน			การนัดหยุดงาน			การปิดงาน				
	จำนวน (แห่ง)	จำนวน (ครั้ง)	ค่าจ้าง (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (วัน)	จำนวน (วัน)	จำนวน (แห่ง)	จำนวน (คน)	จำนวน (วัน)	จำนวน (วัน)	
มกราคม	7	7	3,528	-	-	-	1	320	53	16,960	
กุมภาพันธ์	3	4	229	1	58	1.5	87	-	-	-	
มีนาคม	13	14	3,217	-	-	-	-	-	-	-	
เมษายน	9	12	1,267	-	-	-	1	225	44	9,900	
พฤษภาคม	4	4	1,671	-	-	-	1	9	24	216	
มิถุนายน	5	5	680	1	199	45	8,955	-	-	-	
กรกฎาคม	6	6	1,010	-	-	-	-	-	-	-	
สิงหาคม	4	4	854	1	116	17	1,972	-	-	-	
กันยายน	5	5	2,484	-	-	-	-	-	-	-	
ตุลาคม	6	6	1,963	-	-	-	-	-	-	-	
พฤศจิกายน	8	13	4,759	2	1,740	14	20,892	1	1,596	13	
ธันวาคม	7	8	6,401	1	502	2	1,004	-	-	-	
รวม	77	88	28,063	6	2,615	79.5	32,910	4	2,150	134	47,824

**ตารางที่ 9**  
**การพัฒนาแรงงาน การตัดหยุดงาน และการปิดงานทั่วราชอาณาจักร ปี 2533**  
**(จำนวนกรายเดือน)**

เดือน	การพัฒนาแรงงาน		การตัดหยุดงาน				การปิดงาน			
	จำนวน (แห่ง)	มูลค่า (ล้านบาท)	จำนวน (แห่ง)	มูลค่า (ล้านบาท)	จำนวน (วัน)	มูลค่า (ล้านบาท)	จำนวน (แห่ง)	มูลค่า (ล้านบาท)		
มกราคม	2	237	-	-	-	-	-	-		
กุมภาพันธ์	9	941	-	-	-	-	-	-		
มีนาคม	11	9,724	1	974	7	6,313	1	699		
เมษายน	9	1,292	1	10	6	60	-	-		
พฤษภาคม	4	194	-	-	-	-	-	-		
มิถุนายน	10	1,009	-	-	-	-	-	-		
กรกฎาคม	9	2,772	1	300	-	-	-	54		
สิงหาคม	16	6,133	2	574	15	314	-	-		
กันยายน	10	13,460	-	-	9	-	-	-		
ตุลาคม	7	928	-	-	-	-	-	-		
พฤศจิกายน	29	8,434	1	71	3	213	-	-		
ธันวาคม	9	1,466	-	-	-	-	-	-		
<b>รวม</b>	<b>116</b>	<b>46,910</b>	<b>6</b>	<b>2,429</b>	<b>40</b>	<b>7,405</b>	<b>1</b>	<b>699</b>	<b>62</b>	<b>5,592</b>

ที่มา : กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน