

กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี आयวัฒน์
นางสาววณิชชา ณรงค์ชัย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ตุลาคม 2555

สนับสนุนการวิจัยโดย ทุนวิจัยอุดหนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Learning Process for Labor Resources Development
in the Northeast, Thailand.

Assistant Professor. Ph.D. Dusadee Ayueat

Miss Wanichcha Narongchai

Faculty of Humanity and Social Sciences

Khon Kaen University

October, 2012

Support by A General Research Grants from Khon Kaen University

ศุภฤทัย อายุวัฒน์ และวณิชชา ฌรงค์ชัย. 2555. **กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ได้รับสนับสนุนงบประมาณโดยทุนอุดหนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยขอนแก่น)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา (1) กระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งที่อยู่ในชุมชนและที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างถิ่น (2) ผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว และ (3) บทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการศึกษาทั้งในระดับบุคคลที่เป็นแรงงาน ระดับครัวเรือน และระดับกลุ่มองค์กร กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานอายุ 15-60 ปี ที่เคยมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมไปถึงบุคลากรของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีส่วนในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานย้ายถิ่นในระดับพื้นที่ จำนวนทั้งสิ้น 18 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่ไปกับการสังเกตการณ์ ในพื้นที่ บ้านหินสิ่ว หมู่ 3 ตำบลบ้านถิ่น อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู การวิเคราะห์ข้อมูลเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า แรงงานมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งการเรียนรู้ด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน ในส่วนของการเรียนรู้ด้านการใช้ชีวิตมักเกิดจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ที่ได้รับถ่ายทอดประสบการณ์มาจากบรรพบุรุษและผู้อาวุโสในชุมชน และจากการลองผิดลองถูกและฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง แต่สำหรับในการเรียนรู้ด้านการทำงาน นอกจากจะมีการเรียนรู้จากครอบครัวและชุมชนแล้ว แรงงานยังมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อต่อยอดให้ตนเองมีประสบการณ์มากขึ้น อีกทั้งเครือข่ายทางสังคมก็มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ด้านการทำงาน เพราะแรงงานมักใช้เครือข่ายทางสังคมเป็นแหล่งเรียนรู้และให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือ โดยเฉพาะการทำงานที่ต้องมีการใช้ทักษะความรู้หรือเป็นงานที่ต้องใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในขณะที่แรงงานที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานสามารถปรับตัวและมีการเรียนรู้ในการทำงานได้ดี สามารถเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ยังพบว่าผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงาน ส่งผลให้แรงงานมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น ส่วนผลที่เกิดขึ้นต่อครอบครัวนั้น แรงงานมีการส่งเงินกลับมาจุนเจือครอบครัวเพิ่มมากขึ้น คนในครัวเรือนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านอาชีพและการศึกษา ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนทำให้ครอบครัวเกิดการยอมรับจากคนในชุมชน นอกจากนี้ในส่วนของบทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ล้วนให้การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงานก่อนที่จะให้มีการเริ่มทำงาน

คำสำคัญ : กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ทรัพยากรแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Dusadee Ayuwat and Wanichcha Narongchai. 2012. **Learning Process for Labor Resources Development in the Northeast, Thailand.** Khon Kaen: Humanity and Social Science Khon Kaen University.

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the learning process for self-development of the laborers in the Northeast both in community and who migrated. (2) the impact of the learning process for self-development of the laborers and their families, and (3) the cooperation of government organization, the private sector and local government in the learning process for self-development of the laborers in the Northeast. This study used methods of qualitative approach. Data was collected through interview guideline with in-depth interviews as well as non-participatory observations. The target group was 15-60 years old laborer who migrated to work outside the community including domestic and overseas, and now living in the study village. The personnel of government agencies, the private sector and local governments involved in the learning process for self-development of laborers migration in the region were also interviewed. Data was collected by a total of 18 in-depth interviews in Ban Hin Siew, Non Sang district, Nong Bua Lam Phu Province. Data was analyzed by the content analysis

The results of the study indicates that the learning process of laborers were Life-learning and Work-learning. In case of Life-learning, the laborers were socialized from their ancestors and elders in the community with transfers knowledge and experience. Also, they learned by trial, error with job and practiced by themselves. In case of Work-learning, the laborers learned to continue to seek more knowledge and experience. The social network had a vital role in learning and work. The laborers used social networks as a source of learning and provide advice and assistance for the work that required skill or knowledge to use modern technology. While laborers who had experience in working adapt and learn well from their works. It also found that the effect of learning processes on career option and sending remittance for family. The members of households gained the opportunity to develop themselves both professionally and education that improved their living; and gained the acceptance from other households. In addition, laborers were encouraged and supported from governmental organizations, the private sector, and local organizations to develop their skills and knowledge before the work begins.

Keywords: learning process, laborers, self- development, the Northeast

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่ให้การสนับสนุน ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยฝ่ายทุนอุดหนุนทั่วไป ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ทำวิจัย ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนจากพ่ออัมพร ผู้ใหญ่บ้านหินสัว และแม่หงส์ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานเป็นอย่างดี บุคลากรด้านสาธารณสุขในพื้นที่ตำบลและอำเภอเป้าหมาย จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ นอกจากนี้งานวิจัยยังได้รับความร่วมมือจากผู้ช่วยนักวิจัย คือ นางสาวชลธิดา บัวหา ผู้ทำหน้าที่เป็นพนักงานสัมภาษณ์ที่ และสุดท้ายผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย ได้แก่ ผู้รู้ และ แรงงานพร้อมครัวเรือน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ดุขฎิ อายุวัฒน์
วณิชชา ณรงค์ชัย
ตุลาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 แนวคิดและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4
นโยบายของรัฐด้านแรงงานในประเทศไทย	11
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย	23
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	24
หน่วยวิเคราะห์	24
พื้นที่วิจัย	24
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
การเก็บรวบรวมข้อมูลและขั้นตอนในการวิจัย	27
วิเคราะห์ข้อมูล	30
การนำเสนอผลการวิจัย	30
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	30
บทที่ 4 กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	31
บริบทชุมชนและสถานการณ์การย้ายถิ่นของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	31
กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	37
ผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 (ต่อ)	31
บทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	54
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	56
สรุปผลการวิจัย	56
ข้อเสนอแนะ	61
เอกสารอ้างอิง	63
ภาคผนวก	67
ภาคผนวก ก : แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับบริบทชุมชน	68
ภาคผนวก ข : แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานการณ์การย้ายถิ่น	70
ภาคผนวก ค : แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ตนเองของทรัพยากรแรงงาน	71
ภาคผนวก ง : รายชื่อผู้ให้ข้อมูล	72

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	23
ภาพที่ 2 แผนที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู	32
ภาพที่ 3 ภาพแผนที่การใช้ประโยชน์ที่ดิน ตำบลบ้านถิ่น อำเภอโนนสัง จังหวัด หนองบัวลำภู	33
ภาพที่ 4 พีรามิดประชากรบ้านหินสีว จำแนกช่วงอายุประชากร	34
ภาพที่ 5 กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงาน	51

บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 ประเทศไทยได้เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ซึ่งสาระหลักมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจ การเร่งการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยใช้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นเครื่องชี้วัดการพัฒนา โดยการพิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ การพัฒนาเศรษฐกิจแบบทุนนิยมดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความไม่เสมอภาค (เกษียร เตชะพีระ, 2546) ซึ่งเกิดจากตลาดเสรีตามพัฒนาการของระบบทุนนิยม ส่งผลให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในสังคมเมืองเป็นหลัก เกิดปัญหาช่องว่างของรายได้ระหว่างสังคมเมืองกับสังคมชนบทมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้สมาชิกวัยแรงงานของครัวเรือนชนบทส่วนใหญ่ย้ายถิ่นเข้าสู่เมืองใหญ่เพื่อหางานทำ อาจกล่าวได้ว่าการย้ายถิ่นเป็น “ยุทธศาสตร์” ที่ครัวเรือนชนบทที่ใช้เพื่อการดำรงอยู่ เพื่อเป็นการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง และใช้เพื่อการดำรงชีพหรือเพื่อลดความเสี่ยงของครัวเรือนก็ได้ (ดุขฎิ์ อายุวัฒน์ และคณะ, 2549)

ภูมิภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาคอีสาน) เป็นอีกภูมิภาคที่มีประชากรย้ายถิ่นเข้าสู่เมืองใหญ่ และเมืองอุตสาหกรรมจำนวนมากที่สุด ดังจะเห็นได้จากการสำรวจการย้ายถิ่นของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ. 2547-2552 พบว่า แรงงานที่ย้ายถิ่นจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ย้ายถิ่นเข้าสู่กรุงเทพฯ เพิ่มจาก 155,500 คน ในปีพ.ศ. 2545 เป็น 441,125 คน ในปีพ.ศ. 2551 และในปีพ.ศ. 2552 มีจำนวนแรงงานย้ายถิ่นเพิ่มเป็น 906,608 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 45.4 ของประชากรผู้ย้ายถิ่นทั้งหมด (1,997,731 คน) เมื่อพิจารณาอัตราการย้ายถิ่นเป็นรายภาคในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2548-2552) พบว่า ภาคอีสานมีอัตราการย้ายถิ่นสูงกว่าอัตราการย้ายถิ่นของประชากร คือร้อยละ 4.0 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2547; 2550; 2553) อย่างไรก็ตาม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีระบบทุนนิยมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการพัฒนาของโลก โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนมาก กลับพบว่า แรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังเป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือ มีการศึกษาไม่สูงนัก ส่งผลให้แรงงานดังกล่าวโดยส่วนใหญ่เข้าสู่ตลาดแรงงานระดับล่างเผชิญกับงานที่เสี่ยงภัย อันตราย และงานที่มีความสกปรก หรือที่รู้จักกันว่า “3D” ทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างไม่เป็นไปตามที่กำหนด แต่แรงงานก็ไม่กล้าออกมาต่อสู้เรียกร้อง เพราะยังต้องการมีรายได้จากการทำงาน ประกอบกับในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีเพิ่มขึ้นมาก โดยเฉพาะเริ่มเปลี่ยนเป็นสังคมที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนมาก แรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือยิ่งต้องปรับตัวมากขึ้นเพื่อให้เข้ากับสังคมที่เน้นการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือบางส่วนจึงเชื่อว่าน่าจะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่เหล่านี้เพื่อให้ดำรงอยู่ในตลาดแรงงาน แต่ก็เชื่อว่าแรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว ย่อมไม่เป็นผลดีต่อแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จะสามารถอยู่ในตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ยังพบว่าจากสถานการณ์ภายในประเทศนับตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2552 ที่ผ่านมานี้ อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจไทยถูกปรับลดลงอย่างต่อเนื่อง จากที่เคยโตระดับร้อยละ 4.9 ในปี พ.ศ. 2550 และร้อยละ 5.2 ในปีก่อนหน้า มาปี พ.ศ. 2552 คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมพยากรณ์เมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2551 ระบุว่า ผลพวงจากวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ อาจทำให้เศรษฐกิจไทยติดลบ

ร้อยละ 1 และเมื่อถึงเดือนเมษายนที่ผ่านมา พบว่ากับเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองที่ยืดเยื้อ ทุกฝ่ายยอมรับว่าสถานการณ์เลวร้ายกว่าที่คิด (กสิณา ลิ้มสมานพันธ์, 2552) ข้าราชการปลดคนงานปรากฏตามหน้าหนังสือพิมพ์ แรงงานกว่าหมื่นคนถูกเลิกจ้าง ทำให้ต้องคืนถิ่นกลับภูมิลำเนา เพื่อเริ่มต้นชีวิตใหม่อีกครั้งกับวิถีสังคมเกษตรกรรม แม้รัฐบาลประกาศนโยบายความช่วยเหลือเร่งด่วนไปยังชนบท แต่อย่างไรก็ตามมีเพียงแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือคืนถิ่นบางส่วนได้นำทักษะที่เคยผ่านการอบรมองค์ความรู้ หรือวิชาชีพที่ได้รับจากการเป็นแรงงานย้ายถิ่นในเมืองใหญ่ กลับมาใช้สร้างรายได้ในชุมชน เพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือนให้พออยู่ พอกิน สามารถพึ่งพาตนเอง เอาตัวรอดได้ในยุคเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ดังนั้น เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือในยุคที่สังคมกำลังเปลี่ยนแปลงนี้ จึงจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ว่า ปัจจุบันแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีกระบวนการเรียนรู้สิ่งใหม่เหล่านี้ได้อย่างไร มีสถานะของการเป็นทรัพยากรมนุษย์อย่างไรอยู่บ้าง และแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือเหล่านี้ต้องการพัฒนาทักษะด้านใดเพิ่มเติม จึงจะทำให้สามารถอยู่ในตลาดการจ้างงานได้อย่างมั่นคงและได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าด้วย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มสำคัญของภูมิภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งที่อยู่ในชุมชนและที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างถิ่น
- 2.2 เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว
- 2.3 เพื่อศึกษาบทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

สำหรับขอบเขตด้านเนื้อหาได้มุ่งที่จะศึกษา 3 ประเด็นดังนี้

- 1) กระบวนการเรียนรู้ของแรงงานทั้งที่เรียนรู้ผ่านระบบการทำงาน โดยพิจารณาจากการสอนงานกันระหว่างนายจ้างกับแรงงาน หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และเรียนรู้อย่างเป็นทางการด้วยตัวเอง พิจารณาจากการเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องอาชีพ
- 2) ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของแรงงาน โดยพิจารณาผลกระทบที่มีต่อแรงงานด้านโอกาสในการเคลื่อนฐานะอาชีพ (Occupation Mobility) และด้านเศรษฐกิจ สังคม ทั้งในระดับบุคคลและครอบครัว
- 3) บทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้แรงงาน พิจารณาจากบทบาทความร่วมมือ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยตรงในงานอุตสาหกรรมและบทบาททางอ้อม ทั้งที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่วิจัย คือ บ้านหินสือ หมู่ 3 ตำบลบ้านถิ่น อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานทำงานหลากหลายประเภท ทั้งการทำงานในและนอกระบบ มีแรงงานที่ทำงานหลากหลายกิจกรรมในชุมชน และมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานทั้งในและต่างประเทศ

3.3.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานอายุ 15-60 ปี ที่เคยมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมไปถึงบุคลากรของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีส่วนในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานย้ายถิ่นในระดับพื้นที่

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 ทำให้เข้าใจสถานะความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4.2 ทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากการกระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4.3 ทำให้ทราบบทบาทความร่วมมือของหน่วยงานองค์กรที่มีอยู่ในการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4.4 ได้แนวทางพัฒนาทักษะแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน และเพื่อเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรแรงงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน และ กระทรวงศึกษาธิการ ต่อไป

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยได้กำหนดนิยามคำเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

5.1.แรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง แรงงานที่มีภูมิลำเนาและอาศัยอยู่ในชุมชนบ้านหินสั่ว หมู่ 3 ตำบลบ้านถิ่น อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู และเคยมีประสบการณ์การย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชน ทั้งการย้ายถิ่นออกไปทำงานภายในและต่างประเทศ และในระหว่างการย้ายถิ่นแรงงานได้มีกระบวนการเรียนรู้ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน

5.2.กระบวนการเรียนรู้ของแรงงาน หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการการเรียนรู้ของแรงงานทั้งในระหว่างการย้ายถิ่นไปทำงาน และการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน ส่งผลให้แรงงานเกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน ตลอดจนเกิดทักษะการใช้ชีวิตในต่างถิ่นขณะทำงาน

5.3.การพัฒนาตนเองของแรงงาน หมายถึง การรับรู้ศักยภาพ และข้อจำกัด รวมถึงการค้นหาวิธีการขั้นตอนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงานที่มีอยู่ในตัวเองของแรงงานนำมาปรับใช้ในชุมชน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนมีการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากวรรณกรรมต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. นโยบายของรัฐด้านแรงงานในประเทศไทย
3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

1. ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปพัฒนาการของปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ ดังนี้

1.1 นิยามความหมายของการย้ายถิ่น

ในการนิยามการย้ายถิ่นนั้น โดยส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการย้ายถิ่นที่อยู่จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง อาทิ ปทานุกรมฉบับภาษาอังกฤษ (1980) ได้นิยามการย้ายถิ่น หมายถึง การย้ายจากสถานที่หนึ่ง (ประเทศ เมือง บ้าน) ไปยังสถานที่หนึ่ง เช่นเดียวกับสำรัง จันทรสุวรรณ (2551) ที่นิยามว่า การย้ายถิ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย จากถิ่นต้นทางไปยังท้องถิ่นปลายทาง โดยดูอายุ (2536) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่า การย้ายถิ่นเป็นการเปลี่ยนที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นการเปลี่ยนในลักษณะของการตั้งถิ่นฐาน การย้ายถิ่นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านองค์ประกอบและกระจายทางประชากร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมต่างๆด้วย สอดคล้องกับอภิชาติ จำรัสฤทธิ์รักษ์ (2526) ที่นิยามว่าการย้ายถิ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัยโดยสมัครใจหรือไม่ก็ตาม ไม่ว่าจะใกล้หรือไกล ซึ่งจะต้องมีระยะเวลาพอที่จะทำให้ผู้ย้ายถิ่นไม่มีกิจกรรมในท้องถิ่นเดิมต่อไป และมีกิจกรรมในสังคมใหม่แทน และสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551) ได้นิยามการย้ายถิ่น (Immigration) คือ การเคลื่อนย้ายของบุคคลหรือกลุ่มจากที่อยู่อาศัยหนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง โดยมีเจตนาที่จะอาศัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ยาวนานพอควร หรืออีกนัยหนึ่งคือ การเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามเขตพื้นที่หนึ่งไปอยู่อีกพื้นที่หนึ่งเป็นเวลานาน จนทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่ใหม่เปลี่ยนไป

นอกจากนี้ยังมีการนิยามที่มีการระบุรายละเอียดการย้ายถิ่นมากขึ้น เช่น เหตุผลในการย้ายถิ่น ระยะเวลาในการย้าย กิจกรรมในถิ่นปลายทาง เช่น ซึ่งกล่าวโดยสรุป ในการนิยามการย้ายถิ่นนั้น สิ่งที่เป็นลักษณะร่วมในการนิยามมี 2 ประการ ประการแรกคือ สถานที่ ซึ่งหมายรวมถึง ถิ่นปลายทาง (Place of Origin) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้ย้ายถิ่นจากมา และถิ่นปลายทางประการที่สองคือ ระยะเวลา (ภัสสร ลิมานนท์และเพ็ญพร ธีรสวัสดิ์, 2532; ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) ซึ่งระยะทางที่จะทำให้เรียกว่าเป็นผู้ย้ายถิ่นได้ ต้องมีการเปลี่ยนถิ่นที่อยู่อาศัย ไม่ใช่แต่เพียงการย้ายบ้าน คำว่าถิ่นในที่นี้หมายถึงเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่รวมความหมายเป็นชุมชนและสังคมเอาไว้ด้วย ผู้ย้ายถิ่นจะต้องเปลี่ยนชุมชนที่อยู่อาศัย ซึ่งหมายถึงว่าเขาต้อง

เปลี่ยนวิถีชีวิตและเปลี่ยนสังคมที่เคยอยู่เดิม บุคคลจะต้องเปลี่ยนที่อยู่อาศัยข้ามเขตแดนทางภูมิศาสตร์ หรือ เขตแดนการบริหาร เขตแดนนั้นอาจจะเป็นประเทศ จังหวัด เมือง อำเภอ ตำบล หรือหมู่บ้าน

1.2 ลักษณะของการย้ายถิ่น

Revenstein เสนอกฎแห่งการย้ายถิ่น (The laws of migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้ง ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ และใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติไว้ (สำเร็จ จันทรสวรรณ, 2551; Ogeden, 1984) ดังนี้

- 1) ประชากรที่อพยพย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางที่ไม่ไกลจากที่อยู่เดิม
- 2) การย้ายที่ของประชากรโดยส่วนใหญ่จะเป็นการอพยพไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและ อุตสาหกรรม เป็นการอพยพขนาดใหญ่หรือเรียกว่า“คลื่นการอพยพ” (Current of Migration) ทำให้ ประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว
- 3) แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกัน เสี่ยภาษีสูงอากาศเลวสิ่งแวดล้อมทางสังคม ไม่ดี สิ่งต่างๆเหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

นอกจากนี้ Revenstein (อ้างถึงในประมวล สุขกล่อม, 2547) ยังได้กล่าวถึงลักษณะการย้ายถิ่น ของประชากรตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันไว้ 5 ลักษณะคือ

- 1) การย้ายถิ่นแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของคนชนบท ในอดีตเพื่อการดำรงชีวิตรอด
- 2) การย้ายถิ่นโดยการถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นแบบถูก บังคับ อาจถูกบังคับจากโครงการก่อสร้างหรือนโยบายการตั้งถิ่นฐานของรัฐบาลหรือกลุ่มผู้มีอิทธิพล
- 3) การย้ายถิ่นจากการถูกบีบคั้น (Impelled Migration) เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้ อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบังคับยังมีสิทธิตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป
- 4) การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรีซึ่งอาจเกิด จากแรงจูงใจภายนอก เช่น รายได้ ความปลอดภัย ตำแหน่งงาน เป็นต้น
- 5) การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) ซึ่งสืบเนื่องจากการอพยพโดยเสรี ซึ่ง ย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิก ในถิ่นที่มีแรงจูงใจให้เกิดการย้ายถิ่น

1.3 พลวัตการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานในประเทศไทย

สถานการณ์แรงงานในประเทศไทยที่ผ่านมาอาจกล่าวได้ว่า ขึ้นอยู่กับอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจ ซึ่งนั่นหมายถึงหากเศรษฐกิจมีอัตราการเติบโตขยายตัวในทิศทางที่ดี ความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานก็ สูงตามมาด้วย แต่ในทางกลับกันหากอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดต่ำลง ตลาดการจ้างแรงงานก็จะ ลดตามลงมา จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2553) พบว่า ในเดือนสิงหาคม ปี พ.ศ.2553 ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 37.8 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานนอกระบบ 24.1 ล้านคน และแรงงาน ในระบบ 13.7 ล้านคน กระจายตัวอยู่ในภาคอุตสาหกรรม 23.3 ล้านคน และภาคเกษตรกรรม 14.6 ล้านคน ส่วนอัตราการว่างงานหากเปรียบเทียบกับเดือนสิงหาคมปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2552) พบว่า อัตราการว่างงาน ลดลง ส่วนปัญหาของผู้มีงานทำ 6 ลำดับแรกที่พบมาก ได้แก่ ค่าตอบแทนน้อย ผลกระทบจากสารเคมี อิริยาบถในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน งานขาดความต่อเนื่อง และการทำงานหนัก จากสถานการณ์ ดังกล่าวจะเห็นว่า การขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเคลื่อนย้ายของตลาด แรงงาน เนื่องจาก

การพัฒนาเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคซึ่งเกิดจากตลาดเสรีตามพัฒนาการของทุนนิยม ส่งผลให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในสังคมเมืองเป็นหลัก ทำให้สมาชิกของครัวเรือนส่วนหนึ่งต้องมีการอพยพเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในเมือง เพื่อหางานทำ (ดุขฎี อายุวัฒน์ และคณะ, 2549)

แรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือถือได้ว่าเป็นแรงงานที่มีการอพยพย้ายถิ่นสูงกว่าภูมิภาคอื่น เนื่องจากวิถีชีวิตการทำงานของคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพในภาคการเกษตรเป็นหลัก เมื่อภาวะทางเศรษฐกิจเกิดการผันผวน การพัฒนาที่เน้นระบบทุนนิยม ทำให้ครัวเรือนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเข้าสู่กระบวนการผลิตเพื่อการขาย เป็นสาเหตุให้วิถีการผลิตและการดำรงชีพเปลี่ยนไป ชุมชนมีการพึ่งพิงระบบเศรษฐกิจภายนอกมากขึ้น ทั้งปัจจัยการผลิต ระบบกลไกตลาดในเรื่องของราคาผลผลิต ราคาปัจจัยการผลิต ทำให้เกิดปัญหาการขาดทุนทางการเกษตรไม่แน่นอนและมีราคาค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ปัจจัยการผลิตมีราคาเพิ่มสูงขึ้น ขณะเดียวกันเกษตรกรต้องประสบกับปัญหาสภาพดินฟ้าอากาศที่ไม่แน่นอน สภาพความแห้งแล้งหรือสภาพอุทกภัยทำให้ประกอบอาชีพของเกษตรกรมีข้อจำกัดมากขึ้น (พรเพ็ญ ปานคำ, 2549) จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้รายได้จากภาคการเกษตรของชาวบ้านลดลง ขณะเดียวกันค่าครองชีพในการอุปโภคบริโภคกลับสูงขึ้น แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงจำเป็นต้องมีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อดำรงอยู่ในวิถีเศรษฐกิจแบบทุนนิยม และแสวงหาความมั่นคงให้แก่ชีวิตมากขึ้น ซึ่งการอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ทั้งในการเอาตัวรอดและการเลื่อนฐานะทางสังคม โดยแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวิธีการย้ายถิ่นดังนี้

1) การย้ายถิ่นภายในประเทศ

การอพยพย้ายถิ่นถือได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาเป็นระยะเวลาช้านาน โดยเฉพาะในอดีตแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีการอพยพย้ายถิ่นในลักษณะของการไปตั้งรกรากถิ่นฐานใหม่ เพื่อหนีปัญหาความแห้งแล้ง ที่ทำให้การเพาะปลูกไม่ได้ผลผลิตดีเท่าที่ควร ทำให้ชาวบ้านต้องมีการอพยพย้ายจากถิ่นที่อยู่เดิมไปยังถิ่นใหม่ที่มีความอุดมสมบูรณ์กว่า คนรุ่นหนุ่มรุ่นสาวส่วนใหญ่จึงอพยพเพื่อออกไปขายแรงงานทั้งในเมืองใหญ่และตามจังหวัดต่างๆบริเวณใกล้เคียง ซึ่งการทำงานนั้นก็จะมีทั้งการทำงานในภาคการเกษตรและเป็นแรงงานรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมและแรงงานก่อสร้าง สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1) การอพยพไปตั้งถิ่นฐานใหม่ ซึ่งคนเหล่านี้จะถูกบีบจากการไม่มีที่ดินทำกินหรือมีที่ทำกินไม่เพียงพอ และจะมีการหาทางออก คือ การอพยพเข้าไปห้กร้างว่างพงในเขตป่าสงวนบ้างพื้นที่ที่รัฐให้สัมปทานกับนายทุนบ้าง ซึ่งในช่วงแรกก็จะเป็นลักษณะการไปมาแบบชั่วคราวระหว่างบ้านเดิมกับที่ใหม่ เมื่อเห็นว่าไม่มีเจ้าหน้าที่มาไล่ก็จะปลูกบ้านและปักหลักเป็นการถาวร แต่ในช่วงหลังมีความเข้มงวดมากจึงทำได้ยาก

1.2) การไปขายแรงงานภาคการเกษตร การไปขายแรงงานในภาคการเกษตรมีมานานแล้ว โดยไปทำในช่วงฤดูแล้ง ในอดีตจะไปรับจากปลูกอ้อย ตัดอ้อยแถบจังหวัดชลบุรี และในช่วงหลังจะไปรับจ้างตัดอ้อยในแถบภาคกลางจังหวัดสุพรรณบุรี กาญจนบุรี สิงห์บุรี เป็นต้น และบางส่วนจะไปทำงานที่ภาคใต้กับภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปรับจ้างทำสวนยาง สวนปาล์ม ซึ่งค่าจ้างที่ได้มักจะได้มากกว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3) การไปขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ แรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีมากที่สุดในกลุ่มนี้เพราะรายได้สูงและมีงานตลอดปี ครัวเรือนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่

ทำการเกษตรแต่เพียงอย่างเดียวมีน้อยมาก ซึ่งในปัจจุบันที่มีมากที่สุด คือ ทำงานนอกภาคการเกษตร เช่น เป็นคนเลี้ยงเด็ก คนทำงานบ้าน พนักงานห้างสรรพสินค้า พนักงานในร้านค้า พนักงานบริษัทและโรงงานต่างๆ เป็นต้น

2) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานกว่า 3 ทศวรรษ โดยในระยะแรกเป็นการย้ายถิ่นไปทำงานในลักษณะที่ถาวร ซึ่งผู้ย้ายถิ่นมักเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีวิชาชีพ และมีประสิทธิภาพ และอพยพไปทำงานอยู่ในทวีปยุโรปและแถบอเมริกาเหนือ ลักษณะงานที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นงานในโรงพยาบาล โรงแรม และโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ การอพยพไปทำงานก็จะไปในรูปของการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ไม่มีการติดต่อผ่านนายหน้า บริษัทจัดหางาน หรือทางราชการ และไม่ได้มีการจัดส่งไปทำงานในรูปของธุรกิจ (ปั่น วรรณพินิจ, 2545) นอกจากนี้ยังมีนักศึกษาไทยที่ไปเล่าเรียนในต่างประเทศ และใช้เวลาว่างจากการเรียนไปรับจ้างทำงานที่ประชาชนในท้องถิ่นของประเทศนั้นๆไม่ทำ เช่น งานกรรมกร งานบริการ บางส่วนเมื่อสำเร็จการศึกษาก็หางานทำในต่างประเทศต่อเนื่องไปเลย รวมถึงกลุ่มหญิงไทยที่ย้ายถิ่นตามสามีทหารอเมริกันประจำฐานทัพประเทศไทยในช่วงปี ค.ศ. 1960-1970 หรือระหว่างปี พ.ศ. 2493-2503 (Supang and Germershausen, 2001; Hewison, 2003)

ต่อมาช่วงประมาณกลาง ปี ค.ศ. 1980-1990 หรือราวปี พ.ศ. 2516-2518 การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในรูปแบบของธุรกิจจัดหางานได้เริ่มขึ้นอย่างเป็นทางการ แรงงานมีการเดินทางไปเข้าทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางกันเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะประเทศกลุ่มผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) อันได้แก่ ประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต กาตาร์ ลิเบีย อิรัก อิหร่าน สหรัฐอาหรับเอมิเรตต์ ได้มีเร่งพัฒนาประเทศด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้เกิดความต้องการแรงงานสูง เป็นเหตุให้เกิดการไหลบ่าของแรงงานย้ายถิ่นจากหลากหลายประเทศรวมถึงแรงงานไทย เข้าไปยังประเทศในตะวันออกกลางเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก (Hugo and Anchalee, 1987; กุศล สุนทรธาดา, 2543) ประกอบกับในช่วงเวลานั้นเป็นช่วงที่ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ อีกทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ตลอดจนมีการถอนทหารอเมริกันออกจากประเทศไทย ทำให้แรงงานไทยที่เคยทำงานในฐานทัพอเมริกัน และกิจการที่เกี่ยวข้องต้องว่างลงจำนวนมาก รัฐบาลไทยในขณะนั้นจึงได้มีการจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบียและบาห์เรน และในระยะหลังได้เพิ่มกลุ่มประเทศในเอเชีย เช่น สิงคโปร์ บรูไน ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น ไต้หวัน เกาหลีใต้ เป็นต้น ทำให้มีเงินตราต่างประเทศเข้ามาสู่ประเทศและภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างมาก (จรัญญา วงพรหม, 2545)

สำหรับการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานต่างประเทศของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้นพบว่า ประชากรวัยทำงานที่มีฐานะปานกลางถึงค่อนข้างดีโดยเฉพาะกลุ่มคนที่มีที่ดินทำกินเป็นจำนวนมาก นิยมย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศกันมาก เนื่องจากการไปทำงานหรือที่เรียกกันว่าไป “ชุดทอง” ที่ต่างประเทศนั้น ทำให้แรงงานมีรายได้และได้ค่าแรงสูงกว่าการทำงานที่เมืองไทย แม้จะแลกกับที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนไปต่างประเทศสูงมากก็ตาม ส่วนวัยแรงงานที่มีฐานะไม่ค่อยดี ค่อนข้างยากจน แต่มีความต้องการไปทำงานต่างประเทศ ก็ต้องมีการกู้ยืมเงินจากทั้งสถาบันการเงินและนายทุนนอกระบบเพื่อลงทุนไปต่างประเทศ โดยการนำทรัพย์สินหรือที่ดินไปจำนองไว้ ซึ่งในช่วงปีแรกรายได้จากเงินส่งกลับมักถูกส่งมาคืนให้นายทุนหรือธนาคารเกือบหมด บางคนก็ประสบความสำเร็จมีเงินเก็บออมจากการทำงาน บางคนอาจถูกนายหน้าหลอก เมื่อกลับมาก็มีหนี้สินเพิ่มขึ้น ปัจจุบันการไปทำงานต่างประเทศยังเป็น

แรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ยังเดินทางไปทำงานมากที่สุด สูงถึงร้อยละ 67.6 (16,762 คน) รองลงมาคือภาคเหนือและภาคกลาง ร้อยละ 22.2 (7,711 คน) และ ร้อยละ 6.6 (2,287 คน) ตามลำดับ ส่วนภูมิภาคที่แจ้งความประสงค์น้อยที่สุดคือภาคใต้ มีเพียงร้อยละ 1.3 (456 คน) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551)

1.4 กระบวนการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กระบวนการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถกล่าวได้ว่า แรงงานมีกระบวนการในการอพยพที่หลากหลายรูปแบบทั้งการย้ายถิ่นด้วยตนเองและการอาศัยเครือข่ายทางสังคมในการให้ความช่วยเหลือ แรงงานจะมีทั้งการอพยพออกไปทำงานภายในประเทศและการอพยพออกไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยต่างๆสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) **คุณลักษณะของแรงงานย้ายถิ่น** ในการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นออกจากท้องถิ่นเดิมนั้น ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะมีลักษณะดังนี้

1.1) อายุและเพศ แรงงานย้ายถิ่นจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มักเป็น วัยหนุ่มสาวที่อยู่ในช่วงของวัยทำงาน คือ ผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี มีสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 35.1 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุ 25-34 ปี และ 35-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 และ 21.4 ตามลำดับ โดยเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง แต่สัดส่วนเพศสามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานในท้องถิ่นปลายทาง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551)

1.2) การศึกษา จากงานวิจัยโดยทั่วไปพบว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาจะมีการย้ายถิ่นมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษาหรือมีการศึกษาต่ำ ทั้งนี้เพราะผู้ที่ได้รับการศึกษาย่อมได้เปรียบในการศึกษา สภาพท้องถิ่นต่างๆสามารถปรับตัวเข้ากับท้องถิ่นได้เร็ว และการเลือกประกอบอาชีพผู้ที่มีการศึกษาย่อมจะหาอาชีพได้มากกว่า ตลอดจนมีการประกอบอาชีพในตำแหน่งงานที่ดี ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษาหรือมีการศึกษาต่ำการย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่ไม่ปกติทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (สำเนียง จันทรสวรรณ, 2551)

1.3) อาชีพ จากการวิจัยพบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ย้ายถิ่นที่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรมเป็นอาชีพเดิมก่อนการย้ายถิ่น รองลงมา ประกอบอาชีพช่างหรือปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต และงานกรรมกร ตามลำดับ

2) **สาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน** ปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากอดีต จนถึงการย้ายถิ่นของแรงงานปัจจุบัน มีสาเหตุของการย้ายถิ่น (สำเนียง จันทรสวรรณ, 2551) ดังนี้

2.1) ปัจจัยทางด้านประชากร จำนวนประชากรได้เพิ่มขึ้นรวดเร็วในอดีต และเมื่อถึงปัจจุบันประชากรเหล่านั้นก็กำลังอยู่ในวัยทำงาน แต่พื้นที่ทำกินไม่ได้มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นตามอัตราการเพิ่มของประชากร ประกอบกับที่ดินขาดความอุดมสมบูรณ์อยู่มาก สำหรับผู้ที่มีที่ดินทำกินนั้นจำนวนสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น เมื่อมีการรับมรดกย่อมทำให้มีการแบ่งที่ดินทำกิน ทำให้ที่ดินมีจำนวนน้อยลงเรื่อยๆ ถึงแม้ว่าที่ดินเหล่านั้นจะมีความอุดมสมบูรณ์ แต่จำนวนสมาชิกในครัวเรือนมีมากหรือจำนวนผู้ใช้แรงงานมีมากเกินไปก็ทำให้แรงงานที่เป็นส่วนเกินนั้นต้องมีการย้ายถิ่นไปทำงานที่อื่น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งเข้าสู่ตัวเมืองเพราะมีแหล่งงานที่เป็นความหวังของคนชนบท

2.2) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

2.2.1) ความต้องการที่จะมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น จากการขาดแคลนแหล่งงานที่จะทำเกิดรายได้ตลอดทั้งปีในท้องถิ่นของตน เป็นเหตุให้ประชากรในวัยแรงงานหนุ่มสาวพยายามหาหนทางย้ายออกไปสู่เขตที่มีงานทำในท้องถิ่นใหม่ ปัญหาภาวะเศรษฐกิจในครอบครัวที่ต้องใช้จ่ายสำหรับการอุปโภค บริโภค เป็นสาเหตุสำคัญในการผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นไปใช้แรงงานเพื่อจะได้มีเงินสำหรับการใช้จ่ายและจุนเจือสมาชิกในครอบครัว

2.2.2) ปัญหาความต้องการที่ทำการเกษตร การขาดแคลนที่ทำกิน การเกษตรในท้องที่ เป็นเหตุให้ที่ดินมีราคาสูงขึ้น ชาวนาต้องขายที่ดินของตนเองแล้วย้ายไปหาถิ่นใหม่ ปัญหาที่ดินนี้ยังสืบเนื่องมาจากกฎหมายที่ดิน ที่เปิดโอกาสให้นายทุนซื้อที่ดินไว้เป็นกรรมสิทธิ์อย่างไม่มีกำกััดขอบเขต

2.2.3) ขนาดพื้นที่ถือครอง การแบ่งที่ดินจากการสืบทอดมรดกเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขนาดที่ดินต่อครอบครัวของเกษตรกรรุ่นหลังมีขนาดเล็กลงตามลำดับ จนไม่อยู่ในสภาพที่จะให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจแก่ผู้ถือครองแต่ละครอบครัวได้เพียงพอ

2.2.4) ที่ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ซึ่งที่ดินสำหรับการเพาะปลูกเดิมอาจให้ผลผลิตที่เพียงพอ แต่เมื่อทำการเกษตรเพาะปลูกไปนานๆ และขาดการดูแลรักษาหรือเป็นเพราะภัยธรรมชาติทำให้น้ำดินขาดความอุดมสมบูรณ์ไม่เหมาะแก่การเพาะปลูก

2.2.5) การเช่าที่นา เมื่อต้องมีการเช่าที่ดินของคนอื่น ทำให้ชาวนาขาดความรู้สึกผูกพันต่อที่ดิน อีกทั้งการเช่าที่ดินยังเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิต ทำให้รายได้ที่รับจากการผลิตต่ำกว่าผู้ที่มีที่ดินเป็นของตนเอง ชาวนาที่มีการเช่าที่ดินคนอื่นจึงมีการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในเมืองมากขึ้น

2.2.6) ภาวะหนี้สิน การเป็นหนี้สินที่เกิดจากเหตุผลต่างๆ เช่น การกู้ยืมเงินเพื่อการลงทุน การกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต กู้ยืมเนื่องจากผลผลิตตกต่ำ ซึ่งการมีหนี้สินทำให้แรงงานต้องมีการดิ้นรนเพื่อที่จะหางานทำและนำเงินที่ได้มาใช้หนี้ จึงต้องมีการย้ายถิ่นเพื่อหาช่องทางในการสร้างรายได้ที่ดีกว่า

2.3) ปัจจัยทางด้านสังคม เนื่องจากความแตกต่างของสังคมเมืองกับสังคมชนบท เพราะสังคมเมืองด้านสวัสดิการต่างๆมีมาก เช่น หลักประกันในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน หรือสวัสดิการที่ได้รับเมื่อยามเจ็บป่วย รวมทั้งสังคมเมืองมีความเจริญด้านเทคโนโลยี จึงเป็นแหล่งดึงดูดให้มีผู้เคลื่อนย้ายเข้าไปอยู่มากขึ้น

2.4) ปัจจัยทางการเมือง นโยบายการอพยพย้ายถิ่นของประเทศ ภาครัฐได้มีการตระหนักถึงผลดีและผลเสียของการอพยพ ทำให้มีการดำเนินนโยบายและส่งเสริมการอพยพของแรงงานให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีการเพิ่มทักษะในการเรียนรู้ จึงทำให้การย้ายถิ่นของแรงงานมีมากขึ้น เพราะได้รับการช่วยเหลือจากรัฐบาลในการย้ายถิ่นอย่างเต็มที่

3) รูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงาน กระบวนการอพยพของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีหลากหลายรูปแบบ โดยวีระ ศรีเวศร์ (2534) ได้จำแนกรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดังนี้

ก) มีญาติหรือเพื่อนฝูงในชุมชนที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วไปชักชวนให้มาทำงานด้วยกัน เช่น การทำงานในโรงงาน งานก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งการย้ายถิ่นในลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะพบมากในกลุ่มประชากรวัยหนุ่มสาว ที่เกิดจากการที่มีเพื่อนหรือญาติพี่น้องเป็นคนชักชวนไปทำงานที่มีรายได้ดีกว่าการทำงานที่ชุมชน

เดิม ประกอบกับการอยาก رؤ้อยากเห็นและต้องการที่จะเรียนรู้ในการทำงานและหารายได้เพื่อการดำเนินชีวิต และจุนเจือให้แก่ครอบครัว

ข) นายจ้างจะมีนายหน้าในหมู่บ้าน โดยที่นายจ้างอาจจะจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับคนในหมู่บ้านในช่วงฤดูการผลิต เมื่อเสร็จฤดูการผลิตแล้วจะมีรถมารับถึงหมู่บ้าน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการย้ายถิ่นไปทำงานในภาคการเกษตร เช่น ตัดอ้อย กรีดยางพารา ปลูกมันสำปะหลัง เป็นต้น

ค) การเดินทางแบบไปตายเอาดาบหน้าหรือการเดินทางเข้าไปเสี่ยงโชค โดยแรงงานจะมีวิธีการหางาน และเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ซึ่งการย้ายถิ่นในลักษณะนี้จะมีความลำบากมาก บางครั้งอาจพบปัญหาการล่องลอย บังคับให้ขายแรงงาน หรือได้รายได้น้อยกว่าที่ควรจะได้รับ เป็นต้น

หากเมื่อมีการพิจารณาถึงแหล่งงานและชนิดที่แรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปทำนั้น จะพบว่าแรงงานได้มีการย้ายถิ่นไปทำงานตามภูมิภาคต่างๆ (จรัญญา วงษ์พรหม และคณะ, 2545) ซึ่งลักษณะการงานที่ทำส่วนใหญ่ จำแนกออกเป็นแต่ละประเภท ได้แก่

ก) การอพยพไปทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ซึ่งงานส่วนใหญ่ที่ทำงานจะเป็นลักษณะของงานในโรงงาน งานก่อสร้าง ขับรถแท็กซี่และสามล้อเครื่อง งานบ้าน งานในร้านอาหาร ภัตตาคาร ร้านขายอาหาร และงานบริการต่างๆ เป็นต้น

ข) ชุมพร สมุทรสาคร และจังหวัดชายทะเล ที่มีอาชีพทำการประมง และแรงงานอีสานจะทำอาชีพเป็นกรรมกรในเรือ บางคนทำงานนานจนพัฒนาตนเองเป็นได้ทั้ง

ค) ชลบุรี และจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนมากแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะทำงานพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกและก่อสร้างที่อยู่อาศัย ทำงานในโรงงาน ในนิคมอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือบางส่วนที่ทำอาชีพรับจ้างการเกษตร ตัดอ้อย ขุดมันสำปะหลัง ทำงานในสวนผลไม้ แต่ก็เป็นการทำงานตามฤดูกาล

ง) กาญจนบุรี และจังหวัดในภาคตะวันตกที่มีการปลูกอ้อยกันมาก แรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเป็นแรงงานสำคัญในช่วงแรงงานเปิดหีบอ้อย ในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงมีนาคม

จ) สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต และจังหวัดที่มีการปลูกยางพารา กาแฟ และปาล์ม ซึ่งในอดีตแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะไปทำงานในเมืองแรตึบูก และต่อมาได้เปลี่ยนเป็นทำงานกรีดยางพารา เก็บเมล็ดกาแฟ และทำงานในไร่ปาล์ม

ฉ) จังหวัดทางภาคเหนือ แรงงานที่ไปทำส่วนมากเป็นการทำงานสร้างถนน สร้างสะพาน และบางแห่งทำงานในภาคการเกษตร

1.5 ผลที่เกิดจากการย้ายถิ่นของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การย้ายถิ่นนั้นก่อให้เกิดผลกระทบทั้งกับท้องถิ่นปลายทางและถิ่นต้นทาง ตลอดจนส่งผลกระทบต่อตัวของผู้อพยพเอง ซึ่งผลกระทบนั้นจะออกมาในลักษณะต่างๆคือ ผลกระทบด้านวัฒนธรรม ด้านประชากร ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ผลทางด้านวัฒนธรรม ผู้อพยพเมื่อต้องมีการย้ายเข้าไปอยู่ในพื้นที่ใหม่ ย่อมมีการนำวัฒนธรรมเดิมจากท้องถิ่นของตนไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการนำเอาวัฒนธรรมของตนเองไปเผยแพร่ในท้องถิ่นนั้นๆด้วย และเมื่อมีการย้ายถิ่นเข้าไปนานๆผู้อพยพก็จะมีการรับเอาวัฒนธรรมของพื้นที่ปลายทางเพื่อเป็นการปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอาศัยอยู่ ดังนั้นการย้ายถิ่นจึงถือเป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมซึ่งกันและกันของผู้ที่ย้ายเข้าไปอยู่ในท้องถิ่นนั้นด้วย

2) ผลทางด้านประชากร การย้ายถิ่นออกจากพื้นที่ต้นทางย่อมทำให้ประชากรในพื้นที่นั้นๆลดลง โดยเฉพาะวัยแรงงานที่ส่วนใหญ่จะมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนกันเป็นจำนวนมาก ทำให้ชุมชนมีเฉพาะคนแก่และเด็กอาศัยอยู่ นอกจากนี้การย้ายถิ่นของประชากรวัยแรงงานยังส่งผลกระทบต่อประกอบอาชีพของคนในชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไปอีกด้วย

3) ผลทางด้านเศรษฐกิจ การย้ายถิ่นออกจากชุมชนเพื่อเข้าไปทำงานในเขตเมืองหรือพื้นที่ที่มีแหล่งงานมากย่อมเป็นการเสริมสร้างฐานะทางเศรษฐกิจให้กับทั้งสองพื้นที่ กล่าวคือ ผู้ย้ายถิ่นจากพื้นที่ที่ไม่มีงานทำสู่พื้นที่ที่มีงานทำนั้น ย่อมมีรายได้ที่เกิดจากการทำงานและสามารถนำเงินที่ได้รับจากการจ้างงานส่งกลับมาให้ครอบครัวทางบ้านเพื่อนำมาใช้จ่าย ทำให้เกิดการหมุนเวียนทางการเงินที่ดีขึ้น สำหรับพื้นที่ที่มีแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานนั้นทำให้มีแรงงานที่ช่วยในการผลิตจำนวนมาก มีรายได้ในพื้นที่มากขึ้น

4) ผลทางด้านสังคม การย้ายถิ่นอาจจะทำให้เกิดผลดีและผลเสียทางด้านสังคมได้ ซึ่งถ้าผู้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานหรือประกอบอาชีพในสังคมเมืองใหญ่นั้น มีการเรียนรู้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับประเพณีวัฒนธรรมและค่านิยมต่างๆที่พื้นที่นั้นๆได้ปัญหาความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น

จากปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถกล่าวได้ว่า วิถีเศรษฐกิจเป็นปัจจัยดึงดูดสำคัญที่ทำให้แรงงานชนบทอีสานต้องมีการอพยพย้ายถิ่น ประกอบกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่แห้งแล้ง ไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพภาคการเกษตรจึงเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้แรงงานต้องมีการเดินทางออกไปทำงานนอกชุมชน เพื่อหาอาชีพที่จะสามารถสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว เพื่อให้เกิดความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนถือว่ายังคงเป็นทางเลือกที่สำคัญของแรงงานชนบทอีสาน อีกทั้งการย้ายถิ่นออกไปทำงานทั้งในและต่างประเทศยังมีส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของครอบครัว ชุมชน และสังคมด้วย

2. นโยบายของรัฐด้านแรงงานในประเทศไทย

นโยบายการมีงานทำได้ถูกรวมไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งได้จัดทำขึ้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) โดยมีชื่อว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และอันเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรที่ก้าวหน้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ภาระพึ่งพิงสูงขึ้น คนวัยแรงงานต้องรับภาระเพิ่มขึ้นในการดูแลผู้สูงอายุ ขณะที่พื้นฐานความรู้ ทักษะ และผลิตภาพแรงงานไทยยังต่ำ การผลิตของประเทศจะลดลง ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานในช่วงที่ประชากรวัยแรงงานมีสัดส่วนสูงจึงมีความจำเป็นเร่งด่วน อีกทั้งกำลังคนระดับกลางและระดับสูงขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ เป็นจุดจุดริ่งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แม้แรงงานไทยที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 35.6 ในปี พ.ศ. 2545 เป็นร้อยละ 39.8 ในปี พ.ศ. 2548 แต่ความต้องการของภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมมีร้อยละ 60 ประสิทธิภาพของแรงงานไทยยังต่ำ ฉะนั้นเป้าหมายเชิงคุณภาพ คือ เพิ่มกำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพ เป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ โดยเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานและจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยง ตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับวิชาชีพ (สริกา นนทะสร, 2550) ดังนี้

ก) เพิ่มพูนทักษะความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานเพื่อเสริมสร้างผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นทั้งการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม มีจริยธรรม มีวินัยในการทำงาน สามารถรองรับและเรียนรู้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนได้ง่าย ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และพร้อมก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

ข) จัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการส่งต่ออย่างเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปสู่ระดับวิชาชีพ โดยเสริมสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน ชุมชนทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่หลากหลายสำหรับแรงงาน เพื่อสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพและเป็นช่องทางการเปลี่ยนงานตามความถนัดเหมาะสมกับศักยภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมการฝึกงานในสถานประกอบการให้กว้างขวาง

ค) ผลักดันองค์กรต่างๆในสังคม เช่น องค์กรชุมชน สถานประกอบการ สถาบันการแพทย์ สถานสงเคราะห์ เป็นต้น ให้จัดการศึกษาในรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ที่มุ่งจัดการเรียนขั้นพื้นฐานและวิชาการด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนไทย เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ง) เร่งรัดการจัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพในสาขาที่มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการและนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรู้ทักษะและประสบการณ์ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตความคู่กับการผลักดันการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

จ) สนับสนุนผู้ด้อยโอกาสให้มีความเหมาะสมตามศักยภาพ โดยผลักดันให้ภาคเอกชนร่วมกับชุมชน และสถาบันการศึกษาจัดการฝึกอบรมอาชีพ สร้างงานให้ผู้ด้อยโอกาสเข้าสู่ระบบการทำงานผ่านสถานประกอบการและอาชีพอิสระ

ฉ) จัดทำข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพในทุกอาชีพ เผยแพร่ผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆที่น่าสนใจ เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ลดการถูกเอารัดเอาเปรียบและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.1 ยุทธศาสตร์ในการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำหรับการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน กระทรวงแรงงานได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานทั้งปริมาณและคุณภาพให้เพียงพอในระบบเศรษฐกิจ สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิต รวมทั้งเป็นแรงงานที่มีระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน สามารถเพิ่มผลิตภาพการผลิตอันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ยังมุ่งให้มีการกระบวนการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น (กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ, 2546) โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการปรับเปลี่ยนของโครงสร้างการผลิต รวมทั้งได้รับการเสริมสร้างวินัยในการทำงาน ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศและความรู้ทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงาน มีรายได้ความก้าวหน้าในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต โดย

- 1.1) ผลิตและพัฒนากำลังแรงงานในกลุ่มต่างๆ ได้แก่
 - 1.1.1) กลุ่มแรงงานใหม่ซึ่งยังไม่เคยทำงาน ได้แก่ แรงงานที่อายุ 15 ปีขึ้นไป ที่สำเร็จการศึกษาแล้วในระดับหนึ่งๆ และประสงค์จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยจะพัฒนาฝีมือขั้นพื้นฐานให้สามารถประกอบอาชีพได้
 - 1.1.2) กลุ่มแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมและบริการ ได้แก่ แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน โดยจะพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ
 - 1.1.3) กลุ่มแรงงานภาคเกษตร ที่มีแนวโน้มจะปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเข้าสู่ แรงงานภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยจะพัฒนาให้มีทักษะฝีมือเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและบริการซึ่งจะไปจัดตั้งในส่วนภูมิภาค รวมถึงการพัฒนาให้มีทักษะฝีมือในการใช้เครื่องมือที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร
- 1.2) สำรวจความต้องการและปรับหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรและดำเนินการมากขึ้น
- 1.3) ขยายการผลิตแรงงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิต ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งสาขาธุรกิจบริการที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูง เช่น สาขาการท่องเที่ยว ภัตตาคาร โรงแรม ฯลฯ
- 1.4) ปรับระบบการฝึกที่เอื้อต่อผู้ที่ทำงานมากขึ้น โดยนำระบบการฝึกแบบ Competency Based Skill Training (CBST) ซึ่งเป็นการฝึกที่สามารถฝึกด้วยตนเองไม่จำกัดเวลา ขึ้นอยู่กับความสามารถและการเรียนรู้ของผู้ฝึก รวมทั้งมีการใช้สื่อในการฝึกรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร VDO CD-ROM ฯลฯ มาเสริมในกระบวนการฝึก
- 1.5) เสริมสร้างนิสัยความมีระเบียบวินัย และความปลอดภัยในการทำงานให้แก่กำลังแรงงานในระหว่างที่เข้ารับการฝึกอาชีพ รวมทั้งเพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อทำงานในยุคเทคโนโลยีก้าวหน้า โดยเสริมเนื้อหาด้านภาษาอังกฤษ เทคนิคการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ในหลักสูตรการฝึก
- 1.6) เสริมความรู้และทักษะในการประกอบธุรกิจ เช่น การบริหารจัดการ การตลาด ฯลฯ ในหลักสูตรการฝึก เพื่อให้แรงงานสามารถพัฒนาตนเองเป็นผู้ประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม
- 1.7) จัดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เชื่อมโยงกับระบบการศึกษา
- 1.8) จัดให้มีการแนะแนวการฝึกอาชีพให้แก่กลุ่มแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีแนวโน้มจะไม่เรียนต่อในระบบการศึกษา เพื่อแนะนำการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งให้มีบริการแนะแนวการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่กลุ่มแรงงานในตลาดแรงงาน เพื่อให้ได้การพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่องหรือสามารถปรับเปลี่ยนอาชีพได้อย่างเหมาะสม
- 1.9) จัดให้มีหน่วยงานฝึกอบรมเคลื่อนที่ไปในแหล่งที่มีแรงงานมากเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ต้องการเพิ่มพูนทักษะฝีมือ
- 1.10) พัฒนาบุคลากรฝึกให้มีทั้งคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ทันสมัย และมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ที่ได้มาตรฐาน

1.11) สร้างระบบการประกันสุขภาพการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยการกำหนดมาตรฐานครูฝึก หลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึกให้กับสถาบัน / สถานฝึกฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการพัฒนาฝีมือให้ทัดเทียมมาตรฐานทั้งระดับชาติและระดับสากล ช่วยเพิ่มโอกาสในการมีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสมกับทักษะฝีมือ โดย

2.1) พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนในตลาดแรงงาน

2.2) ผลักดันให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับจากภาคการจ้างงานและสังคม รวมทั้งให้มีการจัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.3) ขยายบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง

2.4) สร้างการยอมรับในมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยกับนานาชาติ

3) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างความเชื่อมโยงด้านการเสริมศักยภาพและพัฒนากำลังคนของประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและโลก รวมทั้งเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับอนุภูมิภาค โดย

3.1) เพิ่มบทบาทและปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กรพ.ปช.) และคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กรพ.ปจ.) เพื่อให้สามารถดำเนินการชี้นำทิศทางการพัฒนากำลังคนอย่างมีระบบและเป็นเอกภาพ

3.2) ประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเพื่ออุตสาหกรรมผลิตและบริการของประเทศไทย

3.3) สร้างเครือข่ายในการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรท้องถิ่น อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่

3.4) สร้างระบบและเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน

3.5) ส่งเสริมให้สถาบันฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชนจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะในด้านการบริหารและการจัดการ

4) การส่งเสริมหน่วยงานภาคเอกชนดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะทำได้สามารถพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานให้ทำงานได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง โดย

4.1) เพิ่มสิทธิประโยชน์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.2) ให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและสามารถกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.3) ส่งเสริมองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

4.4) พัฒนาทักษะในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ดำเนินการ
ด้านเอกชน

2.2 ผลการพัฒนาแรงงานและการพัฒนาอาชีพ

การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมนั้น จากการประเมินผลการดำเนินงาน
ตามแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับที่ 1 ปรากฏผลดังนี้ (กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ,
2546)

1) ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เป็นการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมี
งานทำ มีความรู้ความสามารถและมีรายได้ที่เหมาะสม เพื่อสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจแก่ครอบครัว
ประกอบด้วย การจัดหางานในประเทศ การกำกับดูแลคุ้มครองแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ การ
ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว การแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า มีผู้มาใช้บริการจัดหางานของรัฐมากขึ้น ทั้งผู้สมัคร
งานและสถานประกอบการที่ต้องการแรงงาน ทำให้สัดส่วนของผู้สมัครงานและตำแหน่งงานว่างเพิ่มขึ้น
จากร้อยละ 43.2 ในปี พ.ศ. 2540 เป็นร้อยละ 73.1 ในปี พ.ศ.2541 และสูงขึ้นถึงร้อยละ 110.0 ในปี
พ.ศ. 2542 อย่างไรก็ตามตำแหน่งว่างงานในปี พ.ศ. 2542 ได้ลดลงจากการชะลอตัวของภาวะเศรษฐกิจทำ
ให้เกิดการชะลอตัวของการจ้างงานด้วย ในขณะที่ผู้สมัครงานได้เพิ่มขึ้นจากการสะสมของจำนวนผู้ว่างงาน
และผู้ถูกเลิกจ้าง ซึ่งในช่วงดังกล่าวรัฐได้เพิ่มมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยเน้นการจ้างงานในพื้นที่ และ
ประกอบอาชีพอิสระมากขึ้นควบคู่กับการกระตุ้นการประกอบการ โดยเฉพาะEMEs จึงทำให้ความต้องการ
แรงงานในปีถัดไป คือ ปี พ.ศ.2543 และปี พ.ศ.2544 กระเตื้องขึ้น ในขณะที่สนใจทำงานในระบบได้ลดลง
ทำให้สัดส่วนของผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างได้ลดน้อยลง แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับสูงคือ ร้อยละ 90.7
และ 80.9 ในปี พ.ศ. 2543 และปี พ.ศ. 2544 ตามลำดับ

2) ด้านการเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการเพิ่มศักยภาพของกำลัง
แรงงานให้สามารถเข้าสู่กระบวนการผลิตและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับฝีมือ
แรงงานให้ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้แรงงานมีปริมาณและคุณภาพเพียงพอในระบบเศรษฐกิจ เพิ่ม
ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบด้วย การฝึกเตรียมเข้าทำงานให้แก่กลุ่มแรงงานใหม่
การกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยรวมกำลังแรงงานในสาขาช่างอุตสาหกรรม ธุรกิจ และ
บริการในพื้นที่ต่างๆได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการพัฒนา
ฝีมือแรงงานได้เพิ่มขึ้นจาก 226,005 ในปี พ.ศ.2540 เป็น 251,547 คน ในปี พ.ศ.2541 และ 337,099
คน ในปี พ.ศ.2542 ทั้งนี้เนื่องจาก ปี 2542 ได้รับงบประมาณเพิ่มเติมจากโครงการลงทุนทางสังคมและ
โครงการปรับโครงสร้างทางสังคม และในปี พ.ศ.2543 ดำเนินการได้ 261,331 คน เนื่องจากได้รับ
งบประมาณเพิ่มเติมจากโครงการลงทุนทางสังคม สำหรับปี พ.ศ.2544 เป็นการดำเนินงานตามโครงการ
ปกติ ซึ่งดำเนินการได้ 202,584 คน รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนดำเนินการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โดยได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 และพระราช

กฎหมายที่ออกตามความในประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 288) พ.ศ.2538 ซึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ.2540-2544 ได้รับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการเพื่อนำไปลดหย่อนภาษีรวม 9,829 หลักสูตร แรงงานได้รับการอบรม 587,967 คน

นอกจากนี้ ยังได้รับสนับสนุนเงินกู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกทักษะให้แก่แรงงานอายุ 15-45 ปี ซึ่งสามารถดำเนินการได้เพียง 25,058 ราย เป็นเงินมูลค่า 580.53 ล้านบาท อย่างไรก็ตามการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น คิดเป็นเพียงร้อยละ 19.9 ของลูกจ้างในระบบการจ้างงานเท่านั้น ในขณะที่นโยบายรัฐบาลได้เน้นการพัฒนาคนด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3) ด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน เป็นการดำเนินการเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครองในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน มีความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน และมีสวัสดิการแรงงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย การคุ้มครองและกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทุกด้าน การพัฒนาระบบป้องกันการประสบอันตรายและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน การสร้างวินัยและแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยรวมมีผู้ใช้แรงงานได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2544 มีสถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายทุกเรื่อง ร้อยละ 72.4 เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2540 ซึ่งมีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายทุกเรื่องร้อยละ 53.7 และเมื่อพิจารณาการร้องทุกข์ของลูกจ้าง พบว่า ลดลงโดยลำดับจากปี พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นช่วงภาวะเศรษฐกิจมีการเลิกจ้างสูง ปรากฏว่าการร้องทุกข์สูงขึ้นถึง 75,815 คน รวมสิทธิที่ลูกจ้างได้รับ 483 ล้านบาท ลดลงโดยลำดับเหลือ 31,443 คน ในปี พ.ศ. 2544 รวมสิทธิที่ลูกจ้างได้รับ 299 ล้านบาท ส่วนอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานนั้น จากการดำเนินการสนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย และมีวิธีการทำงานที่ถูกต้อง โดยเน้นการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและการฝึกอบรมนายจ้าง ลูกจ้าง ทำให้อัตราการประสบอันตรายลดลงจาก 39 ราย ต่อลูกจ้าง 1,000 คน ในปี พ.ศ. 2540 เหลือ 33 ราย ต่อลูกจ้าง 1,000 คน ในปี พ.ศ. 2543

นอกจากนี้ในปี พ.ศ. 2541 ได้ประกาศใช้ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และประเทศไทยมีมาตรฐานการใช้แรงงานเทียบเคียงได้กับมาตรฐานสากล อาทิ การให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน การขยายอายุขั้นต่ำลูกจ้างเด็กจาก 13 ปี เป็น 15 ปี การเพิ่มค่าชดเชยแก่ลูกจ้างอีก 2 อัตรา สำหรับลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี และลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป รวมทั้งให้มีการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง กรณีออกจากงานหรือตาย ตลอดจนการเตรียมการเพื่อขยายความคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบและแรงงานในภาคการเกษตรต่อไป

จากนโยบายและยุทธศาสตร์ ตลอดจนผลของการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงานจะเห็นได้ว่า หน่วยงานภาครัฐมีความพยายามที่จะพัฒนาศักยภาพแรงงานและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้มีความทัดเทียมกับมาตรฐานสากล พร้อมกันนั้นยังมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการส่งเสริมให้หน่วยงานภาคเอกชนดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเสริมสร้างดุลยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

การเรียนรู้ของมนุษย์เป็นกระบวนการศึกษาตลอดชีวิต ที่มีจุดเริ่มต้นจากการได้รับการอบรมสั่งสอนในครอบครัว ชุมชน จากการได้ฟังเรื่องเล่าสืบต่อกันมา กฎข้อห้าม ประเพณีวัฒนธรรมของสังคม ความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลต่างๆ และการเข้าไปมีส่วนร่วมของสังคมการสนทนาระหว่างกลุ่มเพื่อนฝูงและจากการทำงาน จากการศึกษาของ อุนตา นพคุณ (2528) ที่ได้อ้างถึงแนวคิดของฟิลิปป์ คูมส์ ได้กล่าวว่าการศึกษาคือ การเรียนรู้ ไม่ว่าจะที่ไหน เมื่อไหร่ หรือด้วยวิธีการใด เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สืบเนื่องติดต่อกันตลอดชีวิตตั้งแต่วัยทารกถึงวัยชรา โดยอาศัยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Barker (1994) ที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เป็นผลของการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในชีวิต แล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยกระทำมาเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะมั่นคง ในขณะที่ Shuell (1986) มีแนวคิดที่เป็นไปในทางเดียวกัน โดยมองว่าการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความสามารถให้เป็นไปตามที่กำหนดอย่างคงทนถาวร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลจากการปฏิบัติหรือเกิดจากการได้รับประสบการณ์ในรูปแบบอื่นๆ จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ ได้มีผู้ให้นิยามและความหมายของการเรียนรู้ไว้ต่างๆ มากมาย สามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ความหมายของการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้มีศักยภาพในการพัฒนาสามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและพึ่งตนเองได้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้มีรากฐานอยู่ที่ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ไม่ได้แยกแยะระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิต การรู้และการปฏิบัติเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้เป็นหนึ่งเดียว (พรพีไล เลิศวิชา, 2540) สอดคล้องกับ จิตจำนง กิติกริต (2539) ที่ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่าเป็น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัด นอกจากนี้การเรียนรู้นั้นไม่สามารถมองเห็นหรือสังเกตได้โดยตรง แต่จะทราบว่าการเรียนรู้ขึ้นแล้วนั้น ก็ต่อเมื่อเรามองเห็นหรือสังเกตเห็นได้จากการปฏิบัติหรือผลจากการกระทำ ส่วนศักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2541) ได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ว่าเป็น การสืบสายถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันด้วยช่องทางต่างๆ ผ่านพิธีกรรม ประเพณี ค่านิยม ตัวบุคคล กระบวนการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อชีวิตและสังคม เพื่อให้คนรู้จักคิดดี ทำดี ให้มีประโยชน์ต่อตัวเองและสังคม อนึ่งจากความหมายและความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้

- 1) ด้านการเรียนรู้ การเรียนรู้ควรมีลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีการเรียนรู้เพื่อทำ เรียนรู้เพื่อเป็นและเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ (1) เรียนรู้เพื่อตนเอง (2) เรียนรู้เพื่อสิ่งนอกตัวที่สัมพันธ์กับตัวเองทั้งใกล้และไกล (3) เรียนรู้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับสิ่งนอกตัว
- 2) ด้านการปฏิบัติ เมื่อมีการเรียนรู้แล้วเกิดความรู้แก่ผู้เรียน โดยนำความรู้มาสืบทอดปฏิบัติผ่านช่องทางต่างๆไม่ว่าจะเป็นพิธีกรรม ประเพณี ค่านิยมตัวบุคคล วัฒนธรรมท้องถิ่น วิถีชีวิตมีการเรียนรู้และการปฏิบัติเป็นเนื้อเดียวกัน และมีกระบวนการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นที่มีมุมมองแตกต่างกันออกไป
- 3) การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและค่อนข้างถาวรในเรื่องของความรู้ ทักษะ และทักษะ

3.2 ลักษณะของการเรียนรู้

ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป มักจะเรียนรู้เมื่ออยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ตนเองมีปฏิสัมพันธ์โดยจะมีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้น และกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้ ก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของมนุษย์เอง ถ้าเคยมีประสบการณ์ในการเรียนรู้เรื่องนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีความสามารถในการตีความและการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ดีขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับผลการวิเคราะห์และประมวลลักษณะกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล ที่มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ (เอกรวิทย์ ฌ กลาง, 2540) ดังนี้

1) การลองผิดลองถูก โดยในอดีตมนุษย์เรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตและรักษาเผ่าพันธุ์ของตนเองให้อยู่รอดด้วยการลองผิดลองถูกในการหาอาหาร ต่อสู้กับภัยธรรมชาติ รักษาพยาบาลเมื่อเวลาเจ็บป่วย จากประสบการณ์ดังกล่าวมนุษย์ก็จะสะสมความรู้ความเข้าใจตนเองไว้ แล้วถ่ายทอดส่งต่อให้แก่ลูกหลานเผ่าพันธุ์ นานๆ เข้าก็กลายเป็นจารีต ธรรมเนียม หรือข้อห้ามในวัฒนธรรม ของเผ่าพันธุ์นั้นๆ และเมื่อระยะเวลาผ่านไป มนุษย์อาจลืมเหตุผลที่มาของธรรมเนียมปฏิบัติ มนุษย์รู้เพียงว่าในสังคมของตนเองต้องประพฤติปฏิบัติเช่นนั้น จึงจะสามารถอยู่รอดปลอดภัยหรือสามารถแก้ไข/ป้องกันปัญหาได้ ซึ่งความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์เหล่านี้ได้รับการทดสอบอยู่ตลอดเวลาในการดำเนินชีวิตจริง บางครั้งความรู้หรือประสบการณ์เหล่านี้ไม่สามารถนำมาใช้ได้หรือใช้แล้วไม่ประสบผลสำเร็จ มนุษย์ก็ใช้ปัญญาคิดหาวิธีหรืออาจนำความรู้เดิมมาประยุกต์ใหม่ เมื่อคิดหาวิธีได้แล้วมนุษย์ก็นำมาใช้แก้ปัญหา ถ้าแก้ปัญหาได้สำเร็จ มนุษย์ก็จะจดจำความคิดและวิธีปฏิบัตินั้นไว้ ถ้าล้มเหลวก็จะจดจำไว้เป็นข้อห้าม ด้วยการสั่งสมประสบการณ์ดังกล่าว มนุษย์จึงสั่งสมความรู้และภูมิปัญญาในการดำรงชีวิตได้มากขึ้น

2) การลงมือกระทำจริง เป็นการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง แล้วถ่ายทอดต่อมายังรุ่นลูกหลานแบบค่อยเป็นค่อยไปจนกลายเป็นแบบธรรมเนียมหรือวิถีปฏิบัติในชีวิต

3) การสืบทอดวิธีการ เป็นการสั่งสอนด้วยการบอกเล่า (Oral tradition) ในรูปของเพลงกล่อมเด็ก คำพังเพย สุภาษิต และการสร้างองค์ความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์ (Literacy tradition) ซึ่งโดยทั่วไปในการถ่ายทอดภูมิปัญญาของชาวบ้านกระทำได้ด้วยการสืบทอดวิธีการ และการสอนด้วยวาจา ในกรณีที่เป็นศิลปะ/วิทยาการระดับที่มีความซับซ้อนหรือลึกซึ้ง จึงจะใช้วิถีลายลักษณ์ในรูปแบบของตำราหรือผูกเป็นวรรณกรรม คำสอนภาษิต คู่มือ แผนที่ ตำรานิทาน เป็นต้น

4) พิธีกรรม เป็นการเรียนรู้ในเชิงจิตวิทยา ที่มีอำนาจโน้มน้าวให้คนที่มีส่วนร่วมรับเอาคุณภาพและแบบอย่างพฤติกรรมที่ต้องการเน้นเข้าไปในตนเอง เป็นการตอกย้ำความเชื่อและกรอบศีลธรรมจรรยาของกลุ่มคน ตลอดจนแนวปฏิบัติและความคาดหวัง โดยไม่ต้องใช้การจำแนกแจกแจงเหตุผล แต่ใช้ศรัทธา ความขลังและความศักดิ์สิทธิ์ของพิธีกรรม เป็นการสร้างกระแสความเชื่อและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยจะเน้นผลที่เกิดต่อสำนึกของผู้มีส่วนร่วมเป็นสำคัญ

5) ศาสนา ทั้งในด้านหลักธรรมคำสอนและการปฏิบัติ ตลอดจนพิธีกรรมและกิจกรรมต่างๆทางสังคมของชุมชนในเชิงการเรียนรู้ ล้วนมีส่วนตอกย้ำภูมิปัญญาที่เป็นอุดมการณ์แห่งชีวิตให้อยู่ในกรอบและบรรทัดฐานของความประพฤติให้มีความมั่นคง อบอุ่นทางจิตใจเป็นที่ยึดเหนี่ยวแก่คน สถาบันทางศาสนาจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของคนที่อยู่รวมกันเป็นหมู่เหล่า นอกจากนั้นศาสนายังเป็นหลักในการหล่อหลอมบ่มเพาะทั้งความประพฤติ สติปัญญาและอุดมการณ์แห่งชีวิต

6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ประสบการณ์ ระหว่างกลุ่มคนที่แตกต่างกันทั้งในทางชาติพันธุ์ ถิ่นฐานทำกิน รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนกับคนต่างวัฒนธรรม ทำให้กระบวนการเรียนรู้ขยายตัวมีความคิด

ใหม่ และวิธีการใหม่เข้ามาทั้งในลักษณะของการกลมกลืนหรือขัดแย้ง แต่ก็ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในด้านสาระ รูปแบบและวิธีการ นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ของคนในสังคม ยังมีพลวัตส่วนหนึ่งไปกับกระแสเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารอันทันสมัย ส่วนหนึ่งไปกับโลกกายภาพหรือธรรมชาติแวดล้อม และอีกส่วนหนึ่งมุ่งมั่นไปทางจิตวิญญาณ ขณะเดียวกันก็มีการกระจายเครือข่ายและการขยายตัวของการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและหลากหลายรูปแบบ

7) การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม (Cultural reproduction) ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งทางสิ่งแวดล้อม ทางเศรษฐกิจและสังคม ได้มีการพยายามเลือกเฟ้นเอาความเชื่อและธรรมเนียมปฏิบัติสืบทอดกันมาในสังคมประเพณีมาผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมใหม่ โดยให้ตรงกับฐานความเชื่อเดิม และสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในบริบทใหม่ได้ระดับหนึ่ง การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในสังคม

8) ครูพักลักจำ เป็นกระบวนการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่มีมาแต่เดิมและน่าจะยังมีอยู่ต่อไป วิธีการครูพักลักจำเป็นการเรียนรู้ในทำนองแอบเรียน แอบเอาอย่าง แอบลองทำดู ตามแบบอย่างที่เราสังเกตอยู่เงียบๆแล้วรับเอามาเป็นวิธีการของตนเมื่อสามารถทำได้จริง

3.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้

เมื่อทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล โดยทำการศึกษาจากผู้ทรงภูมิปัญญาในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541) ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่หล่อหลอมให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ทรงภูมิปัญญาประกอบไปด้วย

1) การฝึกฝนหรือได้รับการอบรมสั่งสอนจากญาติผู้ใหญ่ พ่อแม่ ครอบครัวยุติธรรมและผู้มีบุญคุณ บางคนเข้าวัดฟังธรรม บางคนเข้าป่าเรียนรู้จากธรรมชาติ

2) การได้เรียนรู้จากสภาพธรรมชาติ สภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน ตลอดจนการดำเนินชีวิตในชุมชนที่เป็นแรงกระตุ้น เป็นแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจให้ผู้ทรงภูมิปัญญานำสิ่งเหล่านี้มาใคร่ครวญไตร่ตรอง แล้วนำมาเป็นฐานการเรียนรู้ของตนในเวลาต่อมา

3) การได้รับการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นวัด โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิชาวบ้านบางคน จบเพียงระดับประถมศึกษาจากวัดและโรงเรียน แล้วอาจได้รับการศึกษา การฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ทำ หลายคนได้รับความรู้จากการเข้าร่วมฝึกอบรมแล้วนำมาปรับให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ของตนเอง

4) เรียนรู้จากกิจกรรมต่างๆที่สถาบันการศึกษาและสถาบันอื่นๆจัดขึ้น พบว่าผู้ทรงภูมิปัญญาที่ผ่านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหลายท่าน ขณะที่เรียนอยู่พยายามที่จะร่วมกิจกรรมที่สถาบันตนเองและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ทำให้ได้รับความรู้มากมาย

5) เรียนรู้จากผู้ทรงภูมิปัญญา จากตำราทั้งเก่าและใหม่ เป็นการเรียนรู้โดยตรง

6) การได้รับการอบรมและฝึกฝนจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานราชการต่างๆที่ได้นำความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆสู่ชุมชน ทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างกว้างขวางและนำมาปรับประยุกต์ให้สอดคล้องเพื่อนำไปใช้กับชีวิตของตนเอง

7) การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ หลายท่านที่เป็นครูอาจารย์ได้ตระหนักว่า นอกจากสอนเด็กในโรงเรียนแล้วจำเป็นต้องขยายการศึกษาไปสู่ชุมชน

8) การสัมพันธ์กับคนในชุมชน และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้ทรงภูมิปัญญาเมื่อเข้าไปสัมผัสกับชุมชนจะเกิดการเรียนรู้ และเห็นคุณค่าของความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

9) เรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ เป็นลักษณะร่วมของทุกท่านเพราะผู้ทรงภูมิปัญญาได้ลงมือปฏิบัติเอง

10) เรียนรู้จากเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างผู้ทรงภูมิปัญญาชาวบ้าน นักพัฒนาผู้สนใจทั้งระดับชุมชน อำเภอ จังหวัด ทั้งในและต่างประเทศ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันในเครือข่าย

11) เรียนรู้จากความสำนึกในพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในแนวทางการพัฒนาด้านต่างๆทำให้เกิดการเรียนรู้ สืบทอด และนำภูมิปัญญาที่ตนเองมีอยู่เข้ามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

จะเห็นได้ว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดการดำเนินชีวิต ความสามารถนี้ได้สั่งสมพัฒนาสืบทอดต่อมาเป็นลำดับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และจะยังพัฒนาต่อไปในอนาคต กระบวนการเรียนรู้ตามธรรมชาติของมนุษย์กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์จึงเป็นกระบวนการอันมีอาจแยกออกจากกันได้ กระบวนการนี้เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดชีวิต แล้วเกิดการสั่งสมองค์ความรู้และประสบการณ์ขึ้น เรียกว่า “ภูมิปัญญา” และมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นหนึ่งเป็นลำดับ ทำให้สามารถพัฒนาตนเองให้อยู่รอดและสร้างสรรค์ความเจริญต่างๆ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาที่สั่งสมสืบมาได้จนถึงปัจจุบัน กระบวนการเรียนรู้ทางธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะบุคคลจึงเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำรงชีวิต และเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนให้เกิดขึ้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับ กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังมีการศึกษาไม่มากนัก ซึ่งจากการทบทวนรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้

4.1 รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปรับตัวของแรงงาน

จากการวิจัยการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวชนบท โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหมู่บ้านแม่ยามเหนือ จังหวัดลำปาง ของยุทธพล พิภมมงคล (2538) ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ของชาวชนบทมีส่วนสำคัญต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งการเรียนรู้ดังกล่าวส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นบางช่วงเวลาในรอบปี ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายในระยะทางที่ใกล้ การเคลื่อนย้ายจะมีทั้งการเดินทางแบบเข้าไปเย็นกลับ และไปตลอดทั้งช่วงระยะเวลา ผู้เคลื่อนย้ายส่วนใหญ่จะเป็นพ่อบ้านหรือแม่บ้าน ปัจจัยหรือการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายรูปแบบนี้ได้แก่ การว่างงานหลังการปักดำ การเก็บเกี่ยว การมีภาระทางครอบครัว และความต้องการรายได้เสริม ส่วนรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานตลอดทั้งปี เป็นการเคลื่อนย้ายของหนุ่มสาวที่จบการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้าย ได้แก่ ปัจจัยด้านการศึกษา การมีประสบการณ์ และการมีภาระทางครอบครัว ความพึงพอใจต่องานที่ทำ รวมถึงทัศนคติของชุมชน ในส่วนของการปรับตัวของแรงงานหลังตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในสิงคโปร์นั้น (ผ่องเพ็ญ เจริญสาธิต, 2539) ได้แก่ อายุ กล่าวคือ แรงงานที่เป็นผู้สูงอายุจะมีการปรับตัวได้น้อยกว่าแรงงานในวัย

หนุ่มสาว ส่วนในด้านอาชีพนั้นแรงงานที่เคยมีประสบการณ์ในการย้ายถิ่นเข้ามาประกอบอาชีพในเมืองหรือในกรุงเทพมหานครจะมีการปรับตัวได้ดี เนื่องจากแรงงานเหล่านั้นมีทักษะและความรู้ในการเอาตัวรอดทั้งจากการทำงานและการดำเนินชีวิตที่เกิดจากการย้ายถิ่นครั้งแรก ส่วนสาเหตุที่ทำให้แรงงานต้องมีการย้ายถิ่นนั้นเนื่องจากภาวะหนี้สินที่เกิดขึ้นในครอบครัว ซึ่งการมีหนี้สินทำให้แรงงานเกิดภาวะความกดดันและเร่งหาเงินเพื่อผ่อนชำระหนี้ที่ทางครอบครัวแบกรับ ดังนั้นแรงงานที่มีการย้ายถิ่นมาทำงานจะต้องมีความอดทนและพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้าวิถีการทำงานและการดำเนินชีวิตต่างถิ่น เพื่อให้สามารถอยู่รอดและสร้างฐานะให้แก่ครอบครัวได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ พิรุณ วัฒนอมพล (2543) ที่ทำการศึกษาวีถีชีวิตและภาวะสุขภาพของผู้ย้ายถิ่น ที่ประกอบอาชีพซักรีดแท็กซี่ในกรุงเทพฯ พบว่า ผู้ย้ายถิ่นมีวิถีชีวิตแบบผสมผสานกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีการปรับตัวให้เข้ากับระบบเศรษฐกิจและวิถีชีวิตแบบสังคมเมือง แต่ยังมีความเป็นชาวชนบทที่มีชีวิตความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย พึ่งพาอาศัยกัน และมีความสัมพันธ์กับเครือญาติในท้องถิ่นเดิมอย่างแน่นแฟ้น การได้รับการช่วยเหลือจากญาติพี่น้อง และเพื่อผู้ย้ายถิ่นที่ย้ายมาอยู่ในถิ่นปลายทางก่อนแล้ว มีส่วนช่วยเหลือผู้ย้ายถิ่นอย่างมาก โดยเฉพาะในระยะแรกของการปรับตัว

โดยสุวิทย์ ธีรศาสตร์ และคณะ (2537) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสาน โดยเน้นศึกษาแรงงานนอกภาคการเกษตร ใน 4 จังหวัดหลัก ได้แก่ นครราชสีมา ขอนแก่น อุตรดิตถ์ และอุบลราชธานี ว่า ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ศึกษา มาจากครอบครัวเกษตรกร ถึงร้อยละ 71.7 เหตุที่เข้าสู่อาชีพนอกภาคการเกษตรเพราะอาชีพเกษตรกรรมมีรายได้ต่ำ และพบว่าในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาลูกจ้างเข้าออกมีถึงร้อยละ 45.6 สาเหตุของการลาออกจากงาน 3 อันดับแรกคือ ลาออกกลับไปทำนาที่ภูมิลำเนา ใด้งานที่ดีกว่า และทำงานไม่ไหวเพราะงานหนักเกินไป จากการศึกษาโดยให้นายจ้างประเมินลูกจ้างถึงประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า นายจ้างเห็นว่า ลูกจ้างหญิงมีประสิทธิภาพสูงกว่าลูกจ้างชาย 5 ด้าน คือ ความขยันขันแข็ง การตรงต่อเวลา ความประณีต การปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือหัวหน้างาน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานจ้าง อนึ่งในส่วนของภาครัฐเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานใน 4 จังหวัดหลัก โดยศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการศึกษานอกโรงเรียน และผู้แทนภาคธุรกิจ พบว่า มีปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ไม่ค่อยมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของแรงงาน ทำให้การพัฒนาฝีมือไม่ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของแรงงาน ส่วนใหญ่แล้วการพัฒนาฝีมือแรงงานทำได้จำกัดเพราะการขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์ งบประมาณ มีแรงงานสนใจสมัครเข้ารับการฝึกจากหน่วยงานน้อย (กรรณิการ์ มานะกิจ และคณะ, 2538)

4.2 รายงานการวิจัยเกี่ยวกับผลของการเรียนรู้

เนื่องจากแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนหนึ่งเป็นแรงงานย้ายถิ่นที่ออกไปทำงานในเขตเมืองใหญ่โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำให้มีงานศึกษาที่สนใจถึงสภาพการใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางอยู่จำนวนหนึ่ง เช่น การศึกษาของ Chamrathirong and De Jong (1999) ที่ศึกษาผลกระทบด้านคุณภาพชีวิตของการย้ายถิ่นของแรงงานในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ได้เปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต โดยใช้ข้อมูลเปรียบเทียบความพอใจในถิ่นที่อยู่เดิมกับปัจจุบัน ได้มาตรวจวัดคุณภาพชีวิตของผู้ย้ายถิ่น 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านมาตรฐานการครองชีพ ได้แก่ โอกาสในการทำงาน ความมั่นคงในงาน รายได้ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาตรฐานด้านมาตรฐานการดำรงชีวิต ได้แก่ คุณภาพของน้ำดื่มที่ใช่ น้ำในแม่น้ำและลำคลอง มลพิษทางอากาศและเสียง การหาที่อยู่อาศัย คุณภาพที่อยู่อาศัย ราคาที่

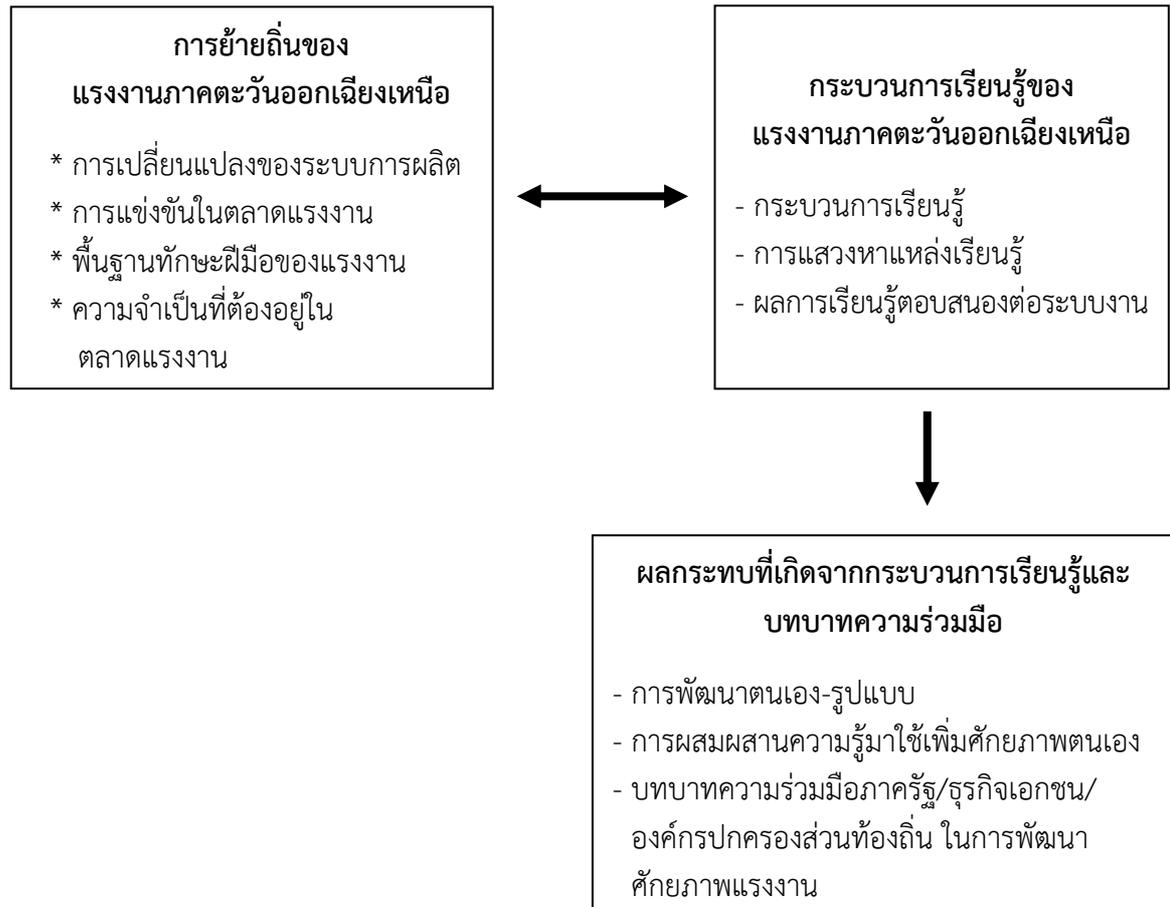
อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน ความกดดันทางด้านจิตใจ และมาตรฐาน
สิ่งอำนวยความสะดวกในชุมชน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การเดินทาง และการบริการทางสุขภาพ โดย
นิคม จันทรวีฑูร (2544) ชี้ให้เห็นว่า ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ผ่านมาไม่ได้ช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับ
ผลพวงอย่างเต็มที่จากการพัฒนา ดังนั้นควรกำหนดเป้าหมายหลักในเรื่องการจัดความเหลื่อมล้ำทางรายได้
ระหว่างคนในเมืองและคนในชนบท ขณะเดียวกันก็ต้องจัดปัญหาฐานของแรงงานที่มีมายาวนาน เพราะ
แม้ว่าเศรษฐกิจจะเติบโตมาตลอดแต่สภาพชีวิตหลักของแรงงานเปลี่ยนแปลงน้อยมากยังคงเป็นแรงงาน
รายวัน ลักษณะลูกจ้างรายวันยังปฏิบัติกันอยู่ในงานบริการ ต่อมา มีการจ้างงานแบบใหม่ที่นายจ้างไม่
จำเป็นต้องมีสถานที่ทำงาน เพราะมีลักษณะแบ่งช่วงงานเหมาะให้ไปทำที่บ้าน แต่ทั้งนี้ความมั่นคงในการ
ทำงานของแรงงานก็ลดน้อยลง ดังนั้นรัฐควรสนใจการสร้างงานที่มีรายได้และความยั่งยืน ขณะเดียวกัน
ต้องเน้นให้ความช่วยเหลือแรงงานเพิ่มขึ้น โดยมีโครงการสร้างความมั่นคงให้แก่แรงงานที่เดือนร้อน ให้
สามารถต่อสู้ปัญหาและกลับมาทำงานใหม่ได้

ในส่วนของผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และการปรับตัวของแรงงานคืนถิ่นในหมู่บ้าน
ชนบทอีสาน ซึ่ง มงคล ดอนขวา (2543) ชี้ให้เห็นว่า การย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนของแรงงานเป็น
เวลานาน อาจส่งผลต่อการปรับตัวของแรงงานหากมีการย้ายกลับคืนถิ่น เนื่องจากในตลาดการจ้างงาน
ปัจจุบันแรงงานจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือตนเองในการทำงานให้มีความทันสมัย
และมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้มากขึ้น แต่สำหรับแรงงานชนบทอีสานที่
ต้องมีการย้ายกลับคืนถิ่น การปรับตัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เมื่อมีการเปรียบเทียบระหว่างไปทำงาน
กับหลังจากที่มีการกลับมาแล้วจนถึงปัจจุบัน พบว่า แรงงานคืนถิ่นส่วนใหญ่ไม่จำเป็นต้องปรับตัวเมื่อมีการ
กลับคืนถิ่นเพื่อมาดำรงชีวิตอยู่ในชนบทอีกครั้ง เนื่องจากการไปทำงานต่างถิ่นของแรงงานส่วนใหญ่มี
วัตถุประสงค์เพื่อต้องการสร้างฐานะให้กับครอบครัวเป็นสำคัญ นอกจากนี้แรงงานจะมีการศึกษาที่ไม่สูงนัก
และมีอาชีพเดิมก่อนไปทำงานคือเกษตรกรรม ทำให้เมื่อมีการไปทำงานจึงต้องทำงานประเภทงานรับจ้าง
หรือเป็นพนักงานต่างๆ และเมื่อต้องประสบปัญหาในเรื่องการไปทำงานและต้องได้กลับคืนถิ่น แรงงาน
เหล่านี้ก็จะมีการกลับมาประกอบอาชีพเกษตรกรรม ในขณะที่ธนพฤษ์ ชามะรัตน์ และดุษฎิ อายุวัฒน์.
(2552). ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยว่า การเลื่อนสถานภาพทางสังคมของนายหน้าแรงงานภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ ส่วนใหญ่นายหน้าจะผันตัวเองมาจากแรงงานคืนถิ่นที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ มี
แบบแผนการเลื่อนสถานภาพของนายหน้าแรงงานเป็นไปในลักษณะการเลื่อนสูงขึ้น แบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ
ประกอบด้วย (1) การเลื่อนแบบค่อยเป็นค่อยไป (2) การเลื่อนแบบฉับพลัน และ (3) การเลื่อนแบบไม่
ตั้งใจ ส่วนปฏิบัติการในกระบวนการจัดหางาน นายหน้าทุกคนมีปฏิบัติการที่สำคัญ ประกอบด้วย การ
ดำเนินการด้านเอกสาร การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเป็นผู้ช่วยเหลือ ดูแล และเป็น
ที่ปรึกษาแก่แรงงานท้องถิ่นในชุมชนต่างๆ ตลอดจนเป็นผู้ที่คอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาแก่แรงงานที่
ต้องการย้ายถิ่น ในฐานะผู้ที่มีประสบการณ์และเคยผ่านการเรียนรู้ในการทำงานและการย้ายถิ่นไปทำงาน
มาก่อน

5. กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดในการวิจัยว่าแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงของระบบการผลิต
ประกอบกับพื้นฐานทักษะเดิมของแรงงานทั้งในและนอกระบบที่มีอยู่ อาจไม่เพียงพอที่แรงงานจะใช้
เพื่อให้สามารถอยู่ในระบบการผลิตและ อยู่ในระบบการจ้างงานได้ต่อไป แต่แรงงานก็มีความจำเป็นต้อง

อยู่ในตลาดแรงงานเพื่อลดความเสี่ยงของครอบครัว ดังนั้นการเข้าสู่การจ้างงานจึงมีการแข่งขันสูง ทำให้แรงงานต้องพัฒนาตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้านต่างๆ ซึ่งในกระบวนการเรียนรู้ของแรงงานเหล่านั้น จำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเพื่อให้แรงงานสามารถตอบสนองระบบการทำงานที่ก้าวหน้าจากผลของการพัฒนาเทคโนโลยีต่อไป (ดังแผนภูมิที่1)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการศึกษาภายใต้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยได้ศึกษากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งที่อยู่ในชุมชนและที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างถิ่น และศึกษาผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว ตลอดจนศึกษาบทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีระเบียบวิธีวิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. หน่วยวิเคราะห์
2. พื้นที่วิจัย
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและขั้นตอนในการวิจัย
6. วิเคราะห์ข้อมูล
7. การนำเสนอผลการวิจัย
8. จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

1. หน่วยวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ ซึ่งมีหน่วยในการวิเคราะห์ 3 ระดับดังนี้

1.1 ระดับบุคคล ได้แก่ แรงงานที่เคยมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชน เพื่อศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้ของแรงงาน

1.2 ระดับครัวเรือน ได้แก่ ครัวเรือนของแรงงาน โดยศึกษาจากสมาชิกของครอบครัวที่มีการย้ายถิ่นหรือเคยมีการย้ายถิ่น เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว

1.3 ระดับกลุ่มองค์กร โดยมีปัจเจกบุคคลเป็นตัวแทนขององค์กร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ ที่มีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้ของแรงงาน

2. พื้นที่วิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บ้านหินส่ว หมู่ที่ 3 ตำบลบ้านถิ่น อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวมีแรงงานที่ย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนจำนวนมาก และแรงงานได้มีการเรียนรู้ทักษะในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ในด้านการทำงาน อีกทั้งในพื้นที่ยังมีแรงงานย้ายถิ่นกลับมาประกอบอาชีพ และมีการใช้ทักษะที่ได้เรียนรู้จากการทำงานในขณะที่มีการย้ายถิ่นมาใช้ในชุมชน

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 18 คน ดังนี้

3.1 ผู้รู้ในชุมชน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการเลือกผู้รู้ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทชุมชน รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานในชุมชนบ้านหินสือ ผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว ได้แก่ ผู้นำด้านการปกครอง (ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน) ประชาชนชาวบ้าน และผู้เฒ่าผู้แก่ในชุมชน จำนวน 4 คน ซึ่งผู้รู้ที่ได้เลือกในการให้ข้อมูลครั้งนี้เป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในชุมชนบ้านหินสือ และสามารถถ่ายทอดเรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและบริบททั่วไปของชุมชนได้เป็นอย่างดี

3.2 แรงงาน โดยเลือกแรงงานที่เคยมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนทั้งหมด 10 คน ซึ่งมีแรงงานที่ย้ายถิ่นออกไปทำงานภายในประเทศและไปทำงานต่างประเทศ และในระหว่างการย้ายถิ่นแรงงานเหล่านั้นมีการเรียนรู้และมีการปรับตัวทั้งในด้านของการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในระบบการจ้างงานที่เน้นการใช้เทคโนโลยีและสังคมที่มีความทันสมัย และเมื่อมีการย้ายถิ่นกลับแรงงานเหล่านั้นสามารถที่จะนำทักษะความรู้ที่ได้มาใช้ในการชีวิตประจำวันได้

3.3 สมาชิกในครัวเรือนของแรงงาน โดยเลือกครัวเรือนที่มีสมาชิกย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนทั้งหมด 3 ครัวเรือน ซึ่งครัวเรือนที่เลือกนั้นจะมีทั้งสมาชิกที่มีการย้ายถิ่นออกไปทำงานในประเทศ การย้ายถิ่นออกไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งสาเหตุที่มีการเลือกศึกษาครอบครัวของแรงงานย้ายถิ่นนั้น เพื่อต้องการทราบถึงผลที่เกิดจากการย้ายถิ่นของแรงงานที่มีต่อครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นผลที่ทำให้ครอบครัวเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ วิถีในการดำเนินชีวิต และการยอมรับของคนในชุมชน

3.4 เจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินสือจำนวน 1 คน โดยผู้วิจัยเลือกเจ้าหน้าที่ที่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่อาศัยอยู่ในชุมชนบ้านหินสือ และเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการให้ความรู้และส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานในชุมชน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาภายใต้ระเบียบวิธีการศึกษาของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งทำการศึกษาทั้งจากข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารมือสอง และข้อมูลปฐมภูมิ จากการศึกษาในภาคสนามสามารถอธิบายเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

4.1 การสังเกตการณ์ (Observation)

การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non – participant Observation) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่ทำการศึกษา โดยมีการใช้วิธีการสังเกตแบบมีโครงสร้าง กล่าวคือ ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสังเกตไว้ล่วงหน้า ซึ่งในขณะที่สังเกตยังได้มีการจดบันทึกสนามร่วมด้วย โดยผู้วิจัยได้มีการใช้เทคนิคนี้เพื่อทำการศึกษเกี่ยวกับบริบทชุมชน สถานการณ์การย้ายถิ่นของแรงงาน และกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของแรงงานในชุมชนหินสือ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการเฝ้าสังเกตพฤติกรรมทางสังคม เช่น การสังเกตการอาศัยและการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชน ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้มีการลงไปเก็บข้อมูลและได้มีโอกาสเข้าไปพบชาวบ้าน กำลังมีการจัดเตรียมงานเพื่อทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้แก่ผู้เสียชีวิต จากการสังเกตจะเห็นชาวบ้านในชุมชนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนที่ชัดเจน เช่น ผู้ชายก็จะมีการช่วยกันจัดโต๊ะ เก้าอี้ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่จะต้องนำมาใช้ในงาน ส่วนผู้หญิงก็จะมีการจัดเตรียมอาหาร ห่อข้าวต้ม เพื่อเตรียมไว้สำหรับการรับรองแขก เป็นต้น ทั้งนี้ยังมีการเข้าไปสังเกตวิธีการทำงานก่อสร้างของ

แรงงาน การเลื่อยไม้เพื่อนำมาสร้างบ้าน การสังเกตวิธีการผสมปูน การก่ออิฐ ตลอดจนการฉาบปูนเพื่อ
สร้างกำแพงบ้านของแรงงานในชุมชน เป็นต้น

4.2 การสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แนว
ทางการสัมภาษณ์ (Interview Guideline) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์
ซึ่งก่อนที่มีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์
การย้ายถิ่นของแรงงาน ทักษะในการทำงานของแรงงาน ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแรงงานและ
ครัวเรือน แล้วทำการสร้างเป็นกรอบแนวคิดขึ้นมาเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบของการวิจัย จากนั้นจึงได้มี
การพัฒนากรอบแนวคิดไปใช้เป็นนิยามปฏิบัติการ คือ การพัฒนากรอบแนวคิดไปตั้งเป็นประเด็นคำถาม
หลักๆ จากนั้นก็ทำการแตกประเด็นปลีกย่อยในช่วงที่ทำการสัมภาษณ์ หลังจากการสัมภาษณ์เพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลนั้น ก็ได้้นำประเด็นคำถามไปใช้ในการสัมภาษณ์แล้วทำพัฒนาประเด็นคำถามหลังจากการ
สัมภาษณ์ในแต่ละครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลมาอย่างครอบคลุมและรอบด้าน ซึ่งการพัฒนาประเด็นคำถามนั้นได้
มีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
โดยมีแนวทางการสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับบริบทชุมชน

เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญหรือบริบทของชุมชน เพื่อใช้ในการ
สัมภาษณ์ผู้รู้ในชุมชน ซึ่งได้มีการกำหนดประเด็นที่ศึกษาไว้ดังนี้

3.1) สภาพทางกายภาพ ที่ตั้งและอาณาเขต ลักษณะภูมิประเทศ การคมนาคม
และระบบสาธารณูปโภคต่างๆ

3.2) สภาพทางเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ แหล่งรายได้ และการรวมกลุ่ม
ต่างๆในชุมชน

2) แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานการณ์การย้ายถิ่น

3.1) ลักษณะการย้ายถิ่นของแรงงาน ทั้งการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานภายในประเทศ
และการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

3.2) ประสบการณ์การย้ายถิ่นของแรงงาน วิธีการหรือกระบวนการย้ายถิ่น
ลักษณะงานที่ทำ การปรับตัวในระหว่างการย้ายถิ่น เครือข่ายของแรงงานในการย้ายถิ่น

3.3) สาเหตุและกระบวนการตัดสินใจในการย้ายถิ่น ความคาดหวังของแรงงาน
และสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการย้ายถิ่น

3) แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากร
แรงงาน

3.1) กระบวนการเรียนรู้ของแรงงาน วิธีการและกระบวนการในการเรียนรู้ทั้งที่
เกิดจากประสบการณ์เดิม และการเรียนรู้ที่เกิดจากการย้ายถิ่น สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ การให้ความช่วยเหลือ/
การสนับสนุนของแรงงานที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และสิ่งที่แรงงานต้องการที่จะมีการเรียนรู้เพิ่มเติม

3.2) ผลกระทบที่เกิดจากการเรียนรู้ ทั้งผลที่เกิดขึ้นต่อตนเอง ผลต่อครอบครัว
ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นต่อสังคมหรือชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่

3.3) บทบาทของหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงาน การให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน การสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงาน แนวทางการปฏิบัติและการให้ความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ในชุมชน

ในช่วงระหว่างการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ลักษณะการสัมภาษณ์แบบเป็นกันเองกับผู้ให้ข้อมูล โดยใช้ลักษณะการพูดคุยแบบเป็นธรรมชาติ ซักถามแลกเปลี่ยนในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ทำการศึกษา ทำการสร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเองกับผู้ให้ข้อมูล แต่ก็มีมีการคลุมประเด็นการพูดคุยให้อยู่ในกรอบของประเด็นคำถาม ซึ่งนำมาใช้อย่างยืดหยุ่น และการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้งผู้วิจัยได้ทำการจดบันทึกข้อมูลไปด้วยและได้นำสิ่งที่ได้บันทึกจากการจดสัมภาษณ์มาทำการตรวจสอบดูว่ามีประเด็นไหนที่ตกหล่นไปในขณะที่ทำการสัมภาษณ์แล้วต้องกลับไปสัมภาษณ์เพิ่มเติม อีกทั้งยังเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นไปในตัวด้วย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและขั้นตอนในการวิจัย

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการต่างๆ เช่น หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และค้นคว้าจากเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยและพัฒนาไปสู่ประเด็นคำถามที่ใช้ในการศึกษา

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากปรากฏการณ์จริง โดยผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งสามารถแบ่งระดับของข้อมูลได้ 2 ระดับคือ

2.1) ข้อมูลระดับชุมชน (Community) ได้แก่ ข้อมูลบริบทชุมชน และสถานการณ์การย้ายถิ่นของแรงงาน ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้นำชุมชน ทั้งผู้นำที่เป็นทางการ และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ และมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม

2.2) ข้อมูลในระดับบุคคล ซึ่งได้มีการสัมภาษณ์บุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย ได้แก่ แรงงานที่เคยมีการย้ายถิ่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะฝีมือของแรงงาน และผลกระทบที่เกิดกับแรงงานและครอบครัวเมื่อมีการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครัวเรือนของผู้ย้ายถิ่น ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกลุ่มองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงาน

5.2 กระบวนการและขั้นตอนในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบการวิจัยเชิงคุณภาพ มีกระบวนการและขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1) ช่วงเตรียมการ เป็นช่วงของการสำรวจพื้นที่เป้าหมายโดยประสานและสอบถามข้อมูลจากผู้นำหมู่บ้านเพื่อหาข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน ซึ่งในการเลือกพื้นที่วิจัยจะทำการพิจารณาชุมชนจากเงื่อนไขที่ได้ตั้งไว้ ได้แก่ เป็นพื้นที่ที่มีแรงงานอพยพย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนจำนวนมากทั้งในอดีตและปัจจุบัน เป็นพื้นที่มีแรงงานอพยพกลับถิ่นอาศัยอยู่ ซึ่งแรงงานเหล่านั้นสามารถที่จะถ่ายทอดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัวเพื่อให้เกิดความอยู่รอดทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงานในระหว่าง

ที่มีการย้ายถิ่น ตลอดจนทำการสำรวจพื้นที่ด้วยการศึกษาสภาพกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจสังคม และ วัฒนธรรมของชุมชนที่มีแรงงานย้ายถิ่น ซึ่งจากการสำรวจคณะผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ บ้านหินสั่ว หมู่ 3 ตำบล บ้านถิ่น อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นพื้นที่เป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากหมู่บ้านหินสั่วมี แรงงานที่ย้ายถิ่นออกไปทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นจำนวนมาก และแรงงานได้มีการเรียนรู้ ทักษะในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ในด้านการทำงาน อีกทั้งในพื้นที่ยังมี แรงงานย้ายถิ่นกลับมาประกอบอาชีพ และมีการใช้ทักษะที่ได้เรียนรู้จากการทำงานในขณะที่มีการย้ายถิ่น มาใช้ในชุมชนอีกด้วย หลังจากที่ได้พื้นที่ในการวิจัยแล้วนั้น ผู้วิจัยก็ได้มีการทบทวนเอกสารและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาไปสู่แนวคำถาม และมีการวางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่ ต้องการศึกษา

2) ช่วงการลงสนามเพื่อสร้างความสัมพันธ์และสำรวจกลุ่มเป้าหมาย หลังจากที่มีการ ทบทวนวรรณกรรมจนได้แนวคำถามในการสัมภาษณ์แล้วนั้น ผู้วิจัยก็ได้ลงพื้นที่โดยการประสานกับทาง ผู้นำชุมชน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน บ้านหินสั่ว หมู่ 3 ตำบลบ้านถิ่น อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อ ดำเนินการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น และเป็นการเข้าพื้นที่เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งในการลงพื้นที่ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการแนะนำตัวให้กับผู้นำชุมชนได้รู้จักถึงข้อมูลส่วนตัวเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ พร้อมกับ มีการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และเหตุผลในการเข้ามาศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ และในระหว่างนั้นก็ได้พยายามที่จะ สร้างความสัมพันธ์และความเป็นกันเอง โดยมีการนั่งสนทนาถึงเรื่องราวต่างๆในชุมชน เช่น การย้ายถิ่น ของคนในชุมชน การแต่งงาน ประวัติความเป็นมาของหมู่บ้าน ตลอดจนการสอบถามถึงแรงงานในชุมชนที่ เคยมีการย้ายถิ่น และในปัจจุบันแรงงานเหล่านั้นได้มีการนำทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการย้ายถิ่นกลับมา ทำงานในชุมชน และเมื่อผู้นำชุมชนได้เข้าใจถึงรายละเอียดในการศึกษาพร้อมทั้งมีความไว้วางใจผู้วิจัยมาก ขึ้น จึงได้แนะนำรายชื่อบุคคลที่สามารถเป็นผู้ให้ข้อมูลให้รู้จัก จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ขออนุญาตเดินสำรวจ ชุมชนเพื่อค้นหากลุ่มเป้าหมาย และในระหว่างเดินสำรวจชุมชนนั้นก็ได้สร้างความคุ้นเคยกับคนในชุมชน พร้อมกับค้นหากลุ่มเป้าหมายไปด้วย และเมื่อพบกลุ่มเป้าหมายแล้วผู้วิจัยก็ได้มีการทดลองใช้เครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามแนวคำถามที่ได้เตรียมไว้ เพื่อที่จะได้ตรวจสอบแนวคำถามกับคำตอบที่ได้ และเป็น การพัฒนาแนวคำถามให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น

3) ช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากที่มีการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจใน ระดับหนึ่งแล้ว ผู้วิจัยจึงได้เริ่มวางแผนการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบขั้นตอนมากขึ้น โดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมกับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ซึ่งช่วงแรก ของการเข้าไปเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้มีการนัดหมายผู้รู้ในชุมชน เพื่อทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ บริบทของพื้นที่ โดยได้ใช้แนวทางการสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มีผู้ร่วมในการ สัมภาษณ์ ได้แก่ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้อาวุโสในชุมชนที่มีการอาศัยอยู่ในชุมชนเป็นเวลานาน ผู้ใหญ่บ้าน และ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ทั้งหมด 4 คน ซึ่งทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับบริบทชุมชนทางด้านกายภาพ บริบททางด้าน สังคมและวัฒนธรรม และบริบททางด้านเศรษฐกิจของชุมชน ตลอดจนการสัมภาษณ์ถึงสถานการณ์การ ย้ายถิ่นของแรงงานในชุมชนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการแนะนำตัว และ ถูกรายงานถึงสารทุกข์สุกดิบของผู้ให้ข้อมูล โดยการปล่อยให้การสนทนาซักถามดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติ พยายามสร้างความคุ้นเคยและไว้วางใจ จนกระทั่งเกิดความแน่ใจและเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการ สัมภาษณ์ทั้งสองฝ่ายแล้วจึงได้มีการขออนุญาตในการจัดบันทึกและเริ่มทำการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ และในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้มีความพยายามในการระมัดระวังกิริยาท่าทาง พยายามใช้คำพูดที่มี

ความเป็นกันเอง เป็นที่ยอมรับและมีความจริงใจ เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนสนทนาที่ได้ข้อมูลเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะใช้แนวคำถามในประเด็นหลักๆถามผู้รู้ในแต่ละเรื่อง และให้ผู้รู้มีการสนทนาและแลกเปลี่ยนข้อมูลในแต่ละช่วงเวลาที่ตนเองรับรู้และประสบพบเจอ โดยผู้วิจัยมีหน้าที่ในการตั้งประเด็นคำถาม สังเกตพฤติกรรมการให้ข้อมูล และมีการจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนา ซึ่งในระหว่างการสนทนานั้นหากผู้รู้มีการให้ข้อมูลที่เกิดความขัดแย้งกัน ผู้วิจัยก็จะมีการตรวจสอบการให้ข้อมูลระหว่างการสนทนาโดยการถามคำถามประเด็นเดียวกันแต่ใช้ข้อความต่างกัน เพื่อตรวจสอบดูว่าถ้าหากผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามในประเด็นเดียวกัน 2 ครั้ง คำตอบที่ได้มาจะตรงกันทั้ง 2 ครั้งหรือไม่ หลังจากที่ทำการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้วนั้น ผู้วิจัยก็จะนำข้อมูลที่ได้ไปทำการรวบรวมและวิเคราะห์ในเบื้องต้น และหากมีประเด็นใดที่ตกหล่นหรือสงสัยก็ได้มีการกลับมาถามซ้ำและนำเอกสารที่วิเคราะห์รวบรวมมาให้ผู้รู้ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวช่วยในการพิจารณาและถือได้ว่าเป็นการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ไปพร้อมๆกัน

หลังจากที่ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในเรื่องบริบทชุมชนและสถานการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานแล้วนั้น ผู้วิจัยก็ได้มีการลงพื้นที่อีกครั้งเพื่อทำการสัมภาษณ์แรงงานในชุมชน ซึ่งแรงงานที่ให้สัมภาษณ์จะเป็นแรงงานที่เคยมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนทั้งในและต่างประเทศ และในขณะที่ให้สัมภาษณ์ได้มีการอพยพกลับมาทำงานและอาศัยอยู่ในชุมชนบ้านหินสั่ว ซึ่งผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบเจาะลึกกับแรงงานทั้งหมด 12 คน โดยมีการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล เกี่ยวกับประสบการณ์ในการย้ายถิ่นของแรงงาน การปรับตัว การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของแรงงานในระหว่างการย้ายถิ่นทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ในด้านการทำงาน ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการย้ายถิ่นของแรงงาน ตลอดจนการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการย้ายถิ่นมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพประจำวัน ซึ่งในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ใช้ระยะเวลาในการลงพื้นที่ทั้งหมด 3 ครั้ง เพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและครอบคลุมตามประเด็นที่ต้องการ โดยการเลือกผู้ให้ดังกล่าวเริ่มแรกผู้วิจัยได้มีการชี้แจงวัตถุประสงค์และสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานที่เคยมีการย้ายถิ่นกับผู้นำชุมชน เมื่อได้ข้อมูลและรายชื่อของบุคคลที่เคยมีการย้ายถิ่นมาในระดับหนึ่งแล้ว ผู้วิจัยก็ได้มีการเข้าไปสัมภาษณ์แรงงานตามรายชื่อนั้นๆ และเมื่อสัมภาษณ์คนแรกเสร็จเรียบร้อยแล้วก็จะมีการให้แรงงานแนะนำเพื่อนหรือบุคคลที่รู้จักที่เคยมีการย้ายถิ่นด้วยกันหรือมีการเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการบอกต่อ ซึ่งก่อนที่จะมีการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะมีการแนะนำตัวและชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เพื่อให้แรงงานได้เข้าใจ จากนั้นก็ได้ทำการขออนุญาตเพื่อสัมภาษณ์และจดบันทึก โดยผู้วิจัยจะมีคำถามที่เตรียมไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ซึ่งในการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้งผู้วิจัยได้ทำการสังเกตพฤติกรรมการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลไปด้วยว่ามีการแสดงออกทางสีหน้า แววตา และความตั้งใจ ตลอดจนความเข้าใจในข้อความถามของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งหากมีคำถามที่แรงงานไม่เข้าก็จะมีการถามซ้ำเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ในช่วงระยะเวลาของการลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์แรงงานนั้น จะมีปัญหาอุปสรรคในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แรงงานส่วนใหญ่จะไม่ค่อยอยู่บ้าน เนื่องจากแรงงานบางส่วนจะมีการออกไปรับจ้างในชุมชนใกล้เคียงทั้งงานรับจ้างก่อสร้างและรับจ้างตัดอ้อย ซึ่งในระหว่างที่รอแรงงานกลับมาจากการทำงาน ผู้วิจัยก็ได้มีการสอบถามพูดคุยสารทุกข์สุขดิบครอบครัวของแรงงาน และขณะนั้นก็ได้ทำการสัมภาษณ์ครัวเรือนของแรงงานที่มีการย้ายถิ่นไปด้วย ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการย้ายถิ่นของแรงงานว่า การที่สมาชิกในครัวเรือนดังกล่าวมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนนั้นส่งผลต่อครอบครัวอย่างไรบ้าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านวิถีการดำเนินชีวิต ตลอดจนการยอมรับจากคนในชุมชน

นอกจากการสัมภาษณ์คร่ำเรื้อนของแรงงานผู้วิจัยยังมีการสัมภาษณ์เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานในท้องถิ่น จากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในชุมชน ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถิ่น (อบต.) เมื่อมีการสัมภาษณ์จนได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยมีการนำผลการศึกษาที่เรียบเรียงไว้เสนอต่อกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีโอกาสดำเนินการเพิ่มเติมข้อมูลให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และถือเป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้อีกด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในระหว่างการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการตั้งข้อสังเกตกับข้อมูลที่ผู้ให้ข้อมูลให้มา เช่น การสังเกตควบคุมไปกับการสัมภาษณ์และมีการถามซ้ำในระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และหลังจากนั้นก็มีการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นที่ได้มา เพื่อที่จะได้ทราบว่าประเด็นหรือข้อมูลที่ยังตกหล่นและต้องการเพิ่มเติมข้อมูลบ้าง หลังจากทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาแล้วจึงทำการจัดระบบข้อมูลที่ได้อีกด้วยการแยกประเภทและจัดหมวดหมู่จากเนื้อหาของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนเพื่อนำไปสู่กรอบของประเด็นที่ศึกษา จากนั้นจึงได้ทำการวิเคราะห์และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเนื้อหาระหว่างประเด็นต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะสามารถนำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาอย่างเป็นกระบวนการ โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ คือ การนำข้อมูลที่ได้ออกจากการสัมภาษณ์มาจัดระบบ ทำการถอดข้อมูลจากบันทึกสนาม (Field Note) ออกเป็นประเด็น หลังจากนั้นจึงจัดพิมพ์ข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม Microsoft Word และทำการวิเคราะห์เนื้อหา

7. การนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการนำเสนอผลการวิจัย ด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ ซึ่งจะมีการอธิบายตามข้อเท็จจริงตลอดจนนำเสนอข้อมูลตามกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย และเพื่อให้ข้อมูลมีความชัดเจนมากขึ้น จึงมีการใช้แผนภาพและรูปภาพประกอบด้วย และในแต่ละประเด็นที่ทำการนำเสนอจะมีการวิเคราะห์และสรุปผลอย่างละเอียดรอบคอบ ทั้งนี้จะดำเนินการภายใต้พื้นฐานความเป็นวิชาการอิงกับหลักของแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ประกอบผลการศึกษา

8. จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

งานวิจัยครั้งนี้ได้คำนึงถึงหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถถึงรายละเอียดและวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบว่าตนจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรง แต่ข้อมูลที่ได้ออกจากการบอกเล่าจะมีประโยชน์ต่อทางวิชาการ คือต้ององค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในประเด็นด้านกระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว รวมถึงบทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยที่ได้สามารถเสนอแนะเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย ในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของทรัพยากรแรงงาน อันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนด้านเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

บทที่ 4

กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การศึกษาการกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บริบทชุมชนและสถานการณ์การย้ายถิ่นของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนที่ 2 กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนที่ 3 ผลกระทบที่เกิดจากการกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว และ ส่วนที่ 4. บทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีรายละเอียดและผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. บริบทชุมชนและสถานการณ์การย้ายถิ่นของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.บริบทชุมชนทางกายภาพ

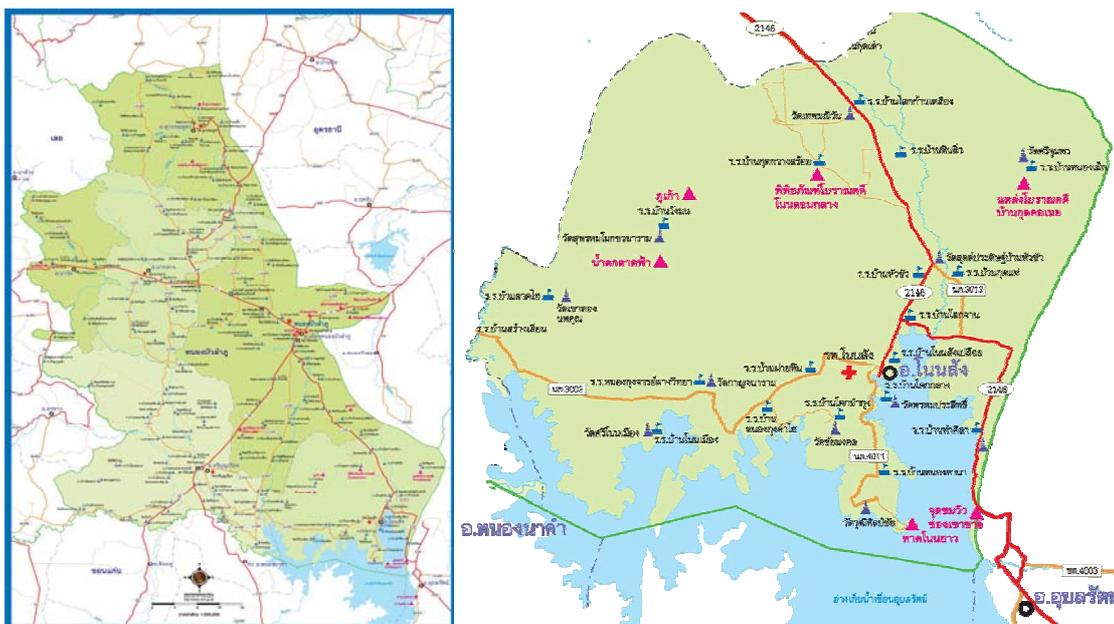
หมู่บ้านหินสั่ว หมู่ 3 ตำบลบ้านถิ่น อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ห่างจากอำเภอเมืองหนองบัวลำภู 34 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับชุมชนอื่นๆ คือ ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับ บ้านหนองปลาขาว หมู่ 5 ตำบลปางกู่ ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับ บ้านกุดคูแก้วหน้า หมู่ 12 ตำบลกุดดู่ ทิศตะวันออกเฉียงเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับ บ้านโสกแคน หมู่ 2 ตำบลปางกู่ ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับ บ้านสันติสุข หมู่ 10 ตำบลบ้านถิ่น (ภาพที่ 1)

ในส่วนของสภาพภูมิประเทศ พบว่า ลักษณะพื้นที่ของหมู่บ้านเป็นที่ราบสูง ใกล้เคียงพาดำ ทำให้มีป่าชุมชน และทรัพยากรป่าไม้ (ป่าไม้เบญจพรรณ) คงเหลืออยู่เกือบสมบูรณ์ ซึ่งภายในหมู่บ้านมีพื้นที่ป่าช้า (ที่โคกที่ดอน) ซึ่งมีป่าไม้อุดมสมบูรณ์และได้ขึ้นทะเบียนเป็นป่าชุมชนตามพระราชบัญญัติป่าชุมชน เมื่อปี พ.ศ. 2544 มีเนื้อที่ประมาณ 75 ไร่ ชาวบ้านใช้พื้นที่ในการประกอบพิธีเผาศพ มีการจัดตั้งคณะกรรมการดูแลป่าชุมชน โดยมีกติกาศาสนา คือ ห้ามตัดต้นไม้ภายในพื้นที่ป่า แต่ชาวบ้านในพื้นที่ยังคงสามารถเข้าไปหาผักพื้นบ้าน และเศษไม้เล็กสำหรับนำมาเป็นไม้ฟันมาใช้ได้ ในการลักลอบตัดไม้ในนั้น หากผู้ใดฝ่าฝืนคณะกรรมการป่าชุมชนจะปรับเป็นเงินจำนวน 2,000 บาท ซึ่งเงินดังกล่าวจะนำเข้ากองทุนกลางหมู่บ้านเพื่อนำไปใช้ในการสาธารณะประโยชน์ต่อไป (ภาพที่ 2)

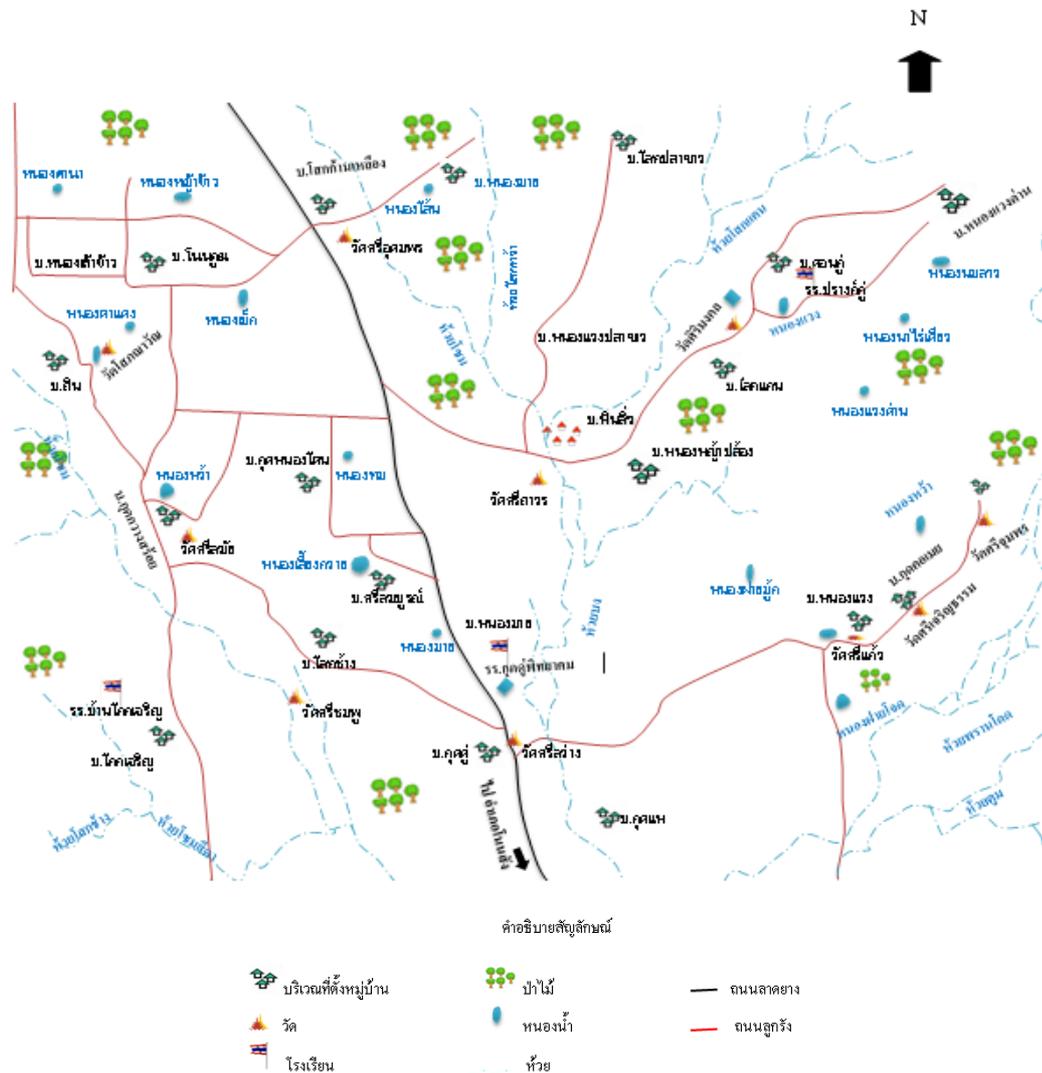
ส่วนสภาพดินมีลักษณะเป็นดินร่วนปนดินทราย ความอุดมสมบูรณ์ของดินจึงมีน้อย ดินอุ้มน้ำได้ไม่ดี และเกิดการชะล้างพังทลายได้ง่าย เพราะอนุภาคดินมีการเกาะตัวกันน้อย ส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตรลดน้อยลงในสัดส่วนเดียวกัน แต่มีพื้นที่ลุ่มและมีความอุดมสมบูรณ์อยู่บ้าง คือ บริเวณริมฝั่งลำห้วยที่เป็นแหล่งน้ำทางธรรมชาติสายหลักของหมู่บ้าน ได้แก่ ลำห้วยโสม ในอดีตชาวบ้านได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำแห่งนี้ ในการอุปโภคบริโภค และใช้ในกิจกรรมการเกษตรอีกด้วย ในปัจจุบันแม้ชาวบ้านจะใช้น้ำในลำห้วยเพียงแค่ว่าสำหรับกิจกรรมการเกษตรเท่านั้น แต่ชาวบ้านยังคงประสบปัญหาภัยแล้งมาโดยตลอดเนื่องจากในช่วงฤดูร้อนลำห้วยโสมจะแห้งขอด ปริมาณน้ำในลำห้วยโสมในแต่ละปีนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของคนในหมู่บ้าน แม้ชาวบ้านจะแก้ไขปัญหาลำห้วยโสมด้วยการขุดลอกลำห้วย หรือหาแหล่งน้ำ

สำรวจ ซึ่งชาวบ้านส่วนหนึ่งได้ร่วมกลุ่มจัดตั้งกองทุนสระกักเก็บน้ำ โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากโครงการขุดสระกักเก็บน้ำตาทฤษฎีใหม่อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 6 จังหวัดขอนแก่น ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายบ่อละ 12,000 บาท ให้กับกองทุนสระกักเก็บน้ำของกลุ่ม นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนการขุดสระกักเก็บน้ำจากโครงการหมอดินอาสา ของกรมพัฒนาที่ดิน โดยแต่ละหมู่บ้านจะได้รับโควตาปีละ 10 บ่อ ชาวบ้านผู้รับสิทธิ์ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพียง 2,000 -2,500 บาท สำหรับเป็นค่าน้ำมันให้กับรถแมคโฮที่มาบริการขุดสระให้ อย่างไรก็ตามการขุดสระกักเก็บน้ำในที่นาของตน เป็นเพียงการแก้ปัญหาภัยแล้งให้ชาวบ้านได้ในระดับหนึ่ง เพราะชาวบ้านยังคงทำการเกษตรกรรมได้เพียงตามฤดูกาล ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ปัญหาความแห้งแล้งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น เนื่องจากขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้เศรษฐกิจของคนในชุมชนไม่มีความมั่นคง อันเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกวัยแรงงานต้องย้ายถิ่นเพื่อสร้างรายได้เพิ่มให้กับครอบครัว

นอกจากนี้ ในด้านสาธารณสุขพบในหมู่บ้าน พบว่า หมู่บ้านตั้งอยู่ห่างจากอำเภอโนนสัง ประมาณ 15 กิโลเมตร ติดต่อกับอำเภอโดยถนนสายหลัก คือ ถนนทางหลวงสาย 2146 และห่างจากถนนสายหลัก ประมาณ 3 กิโลเมตร สำหรับการสัญจรไปสู่อำเภอโนนสังหรืออำเภอมืองหนองบัวลำภู ชาวบ้านใช้บริการรถโดยสารประจำทาง (รถสองแถว) ซึ่งรับส่งคนระหว่างหมู่บ้าน โดยเริ่มต้นเส้นทางที่บ้านหนองแวง ตำบลปางกู่ และสิ้นสุดเส้นทางที่ตัวเมืองหนองบัวลำภู ในหนึ่งวันมีรถวิ่ง 4 รอบ (4 คัน) อัตราค่าบริการเที่ยวละ 60 บาท แต่หากชาวบ้านต้องเดินทางไปที่ตัวอำเภอโนนสัง มักให้สมาชิกครอบครัวหรือเพื่อนบ้านขับรถจักรยานยนต์มาส่งปากทางหมู่บ้าน (ห่างจากหมู่บ้าน 3 กิโลเมตร) เพื่อมาต่อรถประจำทางสายโนนสัง-หนองบัวลำภู หรือสายขอนแก่น-หนองบัวลำภูที่บริการรับ-ส่งตลอดเวลา โดยเริ่มต้นเส้นทางที่ตัวอำเภอเมืองหนองบัวลำภู ผ่านปากทางหมู่บ้าน เข้าสู่อำเภอโนนสัง อย่างไรก็ตามในปัจจุบันชาวบ้านส่วนใหญ่มีรถส่วนบุคคลทั้งรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และรถจักรยาน จึงไม่มีความจำเป็นต้องใช้รถโดยสารเข้าไปในตัวอำเภอ อีกทั้งการเดินทางยังเป็นช่วงสั้นๆ จึงใช้รถส่วนบุคคลเพื่อความสะดวก



ภาพที่ 2 แผนที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู



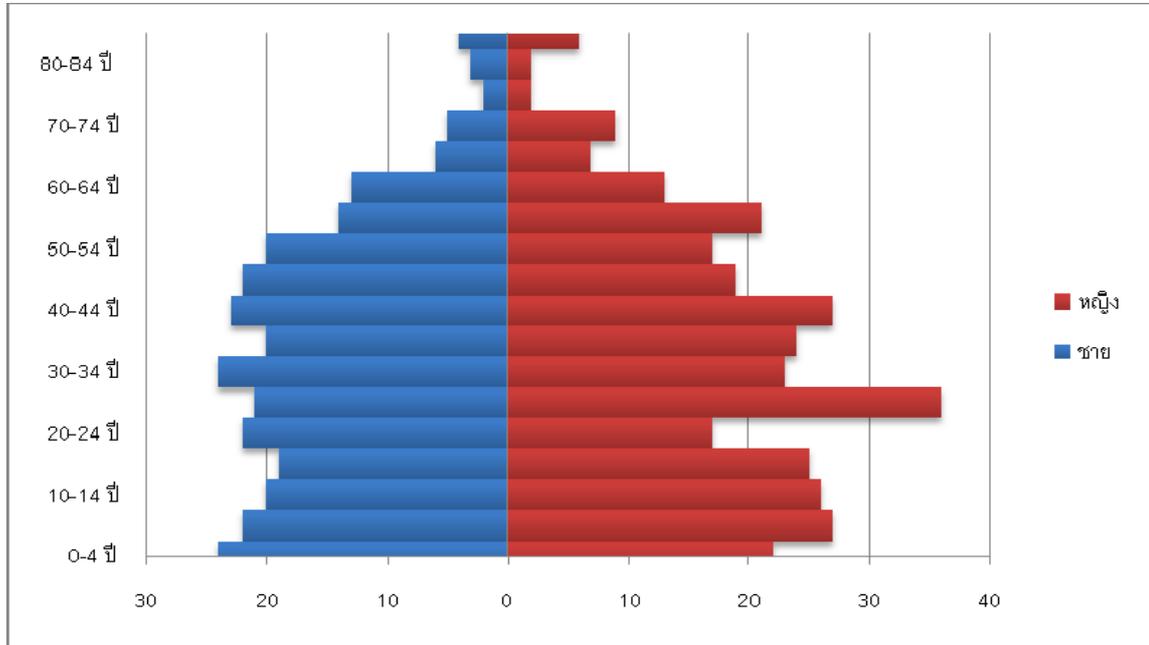
ภาพที่ 3 ภาพแผนที่การใช้ประโยชน์ที่ดิน ตำบลบ้านถิ่น อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

1.2 บริบททางสังคมและวัฒนธรรม

หมู่บ้านหินสั่วเริ่มก่อตั้งเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2443 โดยการนำของนายเชียว และนางมัย นามวงศ์ษา ซึ่งย้ายมาจากบ้านกุดตุ้ม (บ้านกุดตุ้ม ตำบลกุดตุ้ม มีระยะห่างจากหมู่บ้านประมาณ 3 กิโลเมตร) ในระยะแรกมีการอพยพมาเพียง 3 หลังคาเรือน หลังจากนั้นก็มีชาวบ้านอพยพโยกย้ายเข้ามาอยู่อาศัยเพิ่มเติมมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งกลุ่มคนที่เข้ามาอยู่ก็มีทั้งที่มาจากหมู่บ้านในละแวกเดียวกันและต่างจังหวัด เช่น จังหวัดขอนแก่น มหาสารคาม เป็นต้น เมื่อครัวเรือนเพิ่มขึ้นเป็น 19 ครัวเรือน นายเชียวซึ่งเป็นผู้นำหมู่บ้านในช่วงเวลานั้น จึงเรียกเพื่อนบ้านมาประชุม โดยที่ประชุมมีมติให้ นายเหลา อิ่มนาง เป็นผู้ใหญ่บ้านคนแรก ส่วนที่มาของชื่อหมู่บ้านนั้น เนื่องจากบริเวณที่ตั้งหมู่บ้านนั้นอยู่ใกล้กับลำน้ำโซม และนายเหลา ได้ไปพบลานหินกลางลำห้วยโซมและมีแอ่งหรือหลุมในลานหินคล้ายมีคนมาเจาะหรือ “สั่ว” ในภาษาอีสาน จึงชวนเพื่อนบ้านไปดู ชาวบ้านจึงเรียกลานหินนี้ว่าลานหินสั่ว และตั้งชื่อหมู่บ้านว่า “บ้านหินสั่ว”

ปัจจุบันหมู่บ้านหินสั่วมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 120 ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมด 607 คน เป็นชาย 284 คน เป็นหญิง 323 คน แบ่งออกเป็นวัยแรงงาน คือบุคคลที่อยู่ในช่วงอายุ 15 ปี ถึง 59 ปี

จำนวน 394 คน ในวัยเด็กต่ำกว่าวัยแรงงาน คือบุคคลที่อยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 15 ปี จำนวน 141 คน และประชากรที่อยู่ในวัยผู้สูงอายุ มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน (สถานีอนามัยบ้านโสกก้านเหลือง , 2554) หรือแบ่งตามช่วงอายุดังภาพที่ 3



ภาพที่ 4 พีรามิดประชากรบ้านโสกก้านเหลือง จำแนกช่วงอายุประชากร

ในส่วนวิถีการดำเนินชีวิตและความสัมพันธ์ของคนในชุมชน พบว่า ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนค่อนข้างดี ชาวบ้านมีจิตใจเอื้ออาทร ถ้อยทีถ้อยอาศัย พึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมือนเป็นญาติพี่น้อง ไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกัน สำหรับปัญหาความขัดแย้งในชุมชนมักเกิดจากการรวมกลุ่มนินทาในกลุ่มผู้หญิง ทำให้เกิดการไม่ชอบหน้ากัน แต่มีได้รุนแรงถึงขั้นทะเลาะวิวาทและในที่สุดปัญหาจะคลี่คลายลงจากการไกล่เกลี่ยของผู้อาวุโสในหมู่บ้าน อนึ่งในเรื่องของปัญหาวัยรุ่นภายในหมู่บ้านนั้นไม่ค่อยพบ เนื่องจากในหมู่บ้านมีวัยรุ่นจำนวนไม่มาก และวัยรุ่นส่วนใหญ่เมื่อเรียนจบการศึกษาในภาคบังคับแล้วก็จะมีการย้ายถิ่นไปทำงานต่างจังหวัดกันมากขึ้น ดังนั้นปัญหาที่เกิดจากวัยรุ่นจึงมีเพียงปัญหาการทะเลาะวิวาทในงานประเพณีต่างๆ ด้วยสาเหตุจากการดื่มสุรา สำหรับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวค่อนข้างอบอุ่น โดยบทบาทของสมาชิกในครอบครัวมีการตกลงและแบ่งบทบาทหน้าที่แตกต่างกันตามเพศและวัย

1.3 บริบททางเศรษฐกิจ

ชาวบ้านมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมทั้งการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ และมีการประกอบอาชีพรับจ้าง ทั้งรับจ้างในหมู่บ้านและรับจ้างนอกหมู่บ้าน ลักษณะการรับจ้างมีทั้งการรับจ้างในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม สำหรับการประกอบอาชีพและแหล่งรายได้ที่สำคัญมีดังนี้

1) การประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม พบว่า ชาวบ้านส่วนมากประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมจะอยู่บริเวณที่ราบสูงและแห้งแล้งก็ตาม ซึ่งชาวบ้านประมาณ 97 ครัวเรือน ทำนาปีสำหรับบริโภคภายในครัวเรือน มีเพียงบางครอบครัวเท่านั้นที่ผลิตปริมาณมากพอจะปันขายได้ ซึ่งผลผลิตที่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของพื้นที่ทำนา และกำลังแรงงานในการทำนา อย่างไรก็ตามพบว่า ส่วนใหญ่ชาวบ้านมีพื้นที่ทำนาคนละไม่มากนัก โดยเฉลี่ยครอบครัวละ 6-10 ไร่

ครั้งนี้โอกาสในการทำงานก็ทำได้เพียงแค่นั้นปีเท่านั้น แม้หมู่บ้านจะมีการขุดสระกักเก็บน้ำสำรองใช้ในพื้นที่นา แต่ในช่วงฤดูร้อนปริมาณน้ำก็แห้งขอดไม่สามารถนำน้ำมาใช้ได้ ดังนั้นการทำอาชีพเกษตรกรรมของชาวบ้าน หินสัว จึงจำเป็นต้องพึ่งพาน้ำฝนตามฤดูกาลเพียงทางเดียว โดยปัจจุบันหากปริมาณข้าวในแต่ละปีมากพอ แบ่งจำหน่ายได้นั้นแต่ละครัวเรือนจะมีรายได้ประมาณปีละ 20,000-30,000 บาท

สำหรับการทำไร่และทำสวน เป็นอาชีพในภาคเกษตรกรรมรองลงมาที่ชาวบ้านประกอบอาชีพ โดยมีครัวเรือนที่ประกอบอาชีพนี้ประมาณ 50 ครัวเรือน พืชที่ปลูกในการทำไร่ระยะสั้น คือ มะเขือเทศ ถั่วเขียว ถั่วดำ ส่วนพืชระยะยาว ได้แก่ อ้อย ยางพารา ยูคาลิปตัส และมันสำปะหลัง ซึ่งมักทำควบคู่ไปกับการทำนา ทั้งนี้ยังมีการเลี้ยงสัตว์ประมาณ 80 ครัวเรือน (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู, 2551)

2) การประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรกรรม พบว่า ชาวบ้านที่ประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่ คือ อาชีพรับจ้าง ที่มีทั้งการรับจ้างในภาคเกษตรกรรม และนอกภาคเกษตรกรรม โดยการรับจ้างในภาคเกษตรกรรม พบว่า ชาวบ้านส่วนใหญ่มีรับจ้างดำนาและเก็บเกี่ยวข้าวภายในหมู่บ้านและในหมู่บ้านใกล้เคียง ในกรณีดำนาคิดค่าจ้างวันละ 200-250 บาท หากจ้างไปเกี่ยวข้าวจะคิดค่าจ้างวันละ 250-300 บาท คิดอยู่กับปริมาณงาน ทั้งนี้จ้างต้องเลี้ยงอาหารกลางวันด้วย ซึ่งค่าจ้างจะสูงขึ้นตามปริมาณงานหรือตามความต้องการแรงงานเก็บเกี่ยว ส่วนการรับจ้างนอกภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่เป็นการรับจ้างทั่วไป โดยเฉพาะงานก่อสร้าง ซึ่งภายในหมู่บ้านจะมีช่างชุมชนคอยรับงานก่อสร้างต่อเติมบ้าน ค่าจ้างจะคิดอัตราที่เหมาะสมเทียบเท่ากับปริมาณงานและความละเอียดของงาน ส่วนงานหัตถกรรม อาทิ การทอเสื่อกก งานจักสาน พบว่ามักทำเพื่อใช้ในครัวเรือนมากกว่า แต่หากมีปริมาณมากพอหรือมีผู้สนใจมาติดต่อขอซื้อจึงจะนำไปขาย เป็นเพียงอาชีพเสริมที่สร้างรายได้ไม่มากนัก

3) รายได้เฉลี่ยของประชากร ชาวบ้านมีรายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 23,000 บาทต่อคนต่อปี (กรมการพัฒนารัฐบาล, 2553) โดยรายได้หลักมาจากการประกอบอาชีพทำนา และมีรายได้เสริมจากการทำสวนทำไร่ ผลผลิตทั้งหมดรวมของหมู่บ้านที่สำคัญ ได้แก่ ผลผลิตข้าวเปลือกประมาณ ไร่ละ 300-500 กิโลกรัม (โดยเฉลี่ย 3 ไร่ ต่อข้าว 1 ตัน) เฉลี่ยรวม 640.8 ตัน กิโลกรัมละ 16 บาท คิดเป็นเงิน 8,330,400 บาท และผลผลิตจากมันสำปะหลังไร่ละ 500 กิโลกรัม กิโลกรัมละ 1.30 บาท เฉลี่ยรวม 7,500 กิโลกรัม คิดเป็นเงิน 9,750 บาท (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู, 2551) อย่างไรก็ตาม แม้ชาวบ้านจะมีรายได้ต่อคนต่อปีผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน แต่จากการประชามปัญหาหมู่บ้านยังพบว่า ปัญหาความยากจนยังคงเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง ด้วยพฤติกรรมค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือย และไม่คำนึงถึงเรื่องการออม ทำให้ต้องดิ้นรนหารายได้มาสนับสนุน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการสนับสนุนของแรงงานย้ายถิ่น

1.4 สถานการณ์การย้ายถิ่นของทรัพยากรแรงงาน

ปัญหาความยากจน ยังคงเป็นปัญหาสำคัญของชาวชนบทอีสาน แม้ชาวบ้านประกอบอาชีพทำนา และเกษตรกรรมอื่นๆเป็นหลัก แต่รายได้ต่อหัวต่อคนโดยเฉลี่ยยังต่ำกว่าเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน สำหรับบ้านหินสัวเป็นอีกหนึ่งหมู่บ้านที่ประสบปัญหาความยากจน ด้วยสภาพภูมิประเทศของหมู่บ้านที่เป็นราบสูง ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนดินทราย ความอุดมสมบูรณ์ของดินจึงมีน้อย อีกส่วนเป็นเพราะสภาพภูมิอากาศไม่แน่นอน ฝนไม่ตกตามฤดูกาล แม้จะมีลำห้วยโซม ที่เป็นแหล่งน้ำธรรมชาติสายหลักไหลผ่านหมู่บ้าน แต่ในช่วงฤดูร้อนลำห้วยจะแห้งขอด ปริมาณน้ำในแต่ละปีนั้นไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรของชาวบ้าน แม้จะมีสระกักเก็บน้ำก็ยังประสบปัญหาไม่เพียงพอต่อความต้องการเช่นกัน จากสาเหตุดังกล่าวส่งผลให้

ผลผลิตทางการเกษตรของชาวบ้านลดน้อยลงในสัดส่วนเดียวกันเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นๆ ผลผลิตมีปริมาณไม่แน่นอน ในแต่ละปีนั้นผลผลิตที่ได้จะเพียงพอสำหรับบริโภคในครัวเรือนเท่านั้น รายได้ที่เกิดจากการทำเกษตรกรรมจึงไม่แน่นอนเช่นกัน อีกทั้งยังขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม

จากบริบทชุมชนของบ้านหินสั่ว อาจกล่าวสรุปได้ว่า ปัญหาความยากจน และปัญหาภัยแล้งที่หมู่บ้านประสบมาตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น เนื่องจากชาวบ้านไม่สามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้อย่างต่อเนื่อง เศรษฐกิจของคนในชุมชนจึงไม่มีความมั่นคง สมาชิกวัยแรงงานของครอบครัวส่วนหนึ่งจึงต้องย้ายถิ่นไปประกอบอาชีพอื่นนอกชุมชน ด้วยความคาดหวังว่านอกชุมชนจะมีงานและรายได้ที่มากกว่า เพื่อหาเสริมรายได้สำหรับใช้จ่ายในครัวเรือน และเก็บออมเพื่อสร้างฐานะทางสังคมและความมั่นคงให้กับครอบครัวได้ แต่ด้วยข้อจำกัดทางทักษะวิชาชีพและระดับทางการศึกษา แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่จึงเลือกประกอบอาชีพรับจ้างทั้งในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร และเป็นการรับจ้างทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จากการสำรวจเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2552 พบว่า ประชากรวัยแรงงานมีการย้ายถิ่นออกจากหมู่บ้านประมาณ 187 คน คิดเป็นร้อยละ 30.45 ของจำนวนประชากรทั้งหมด แบ่งเป็นย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานภายในประเทศ 171 คน คิดเป็นร้อยละ 91.44 และย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานต่างประเทศ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.55 ซึ่งเหตุผลของการย้ายถิ่นเป็นเพราะด้านการงานเป็นหลัก เช่นเดียวกับการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552) โดยมีรายละเอียดการทำงานของแรงงานย้ายถิ่น ดังนี้

1) การย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานในประเทศ แรงงานส่วนใหญ่ย้ายถิ่นไปประกอบอาชีพรับจ้างในแต่ละภูมิภาค ซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน คือ หากเป็นการย้ายถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยกัน พบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างในภาคเกษตรกรรม โดยย้ายถิ่นเพื่อไปรับจ้างตัดอ้อยหลังจากฤดูทำนา ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนกระบวนการย้ายถิ่นนั้นพบว่า นายจ้าง (จากโรงงานน้ำตาล) จะเข้ามาติดต่อแรงงานไว้ก่อนเพื่อชักชวนให้ไปตัดอ้อย หลังจากเก็บเกี่ยวข้าวเสร็จจึงเริ่มเดินทาง โดยแรงงานต้องจัดเตรียมข้าวสารอาหารแห้ง อุปกรณ์ในการสร้างเพิงที่พักอาศัยไปเอง ซึ่งเป็นเพิงที่พักชั่วคราวสร้างตามพื้นที่โล่งของสวนที่ไปตัดอ้อย เมื่อเสร็จงานจากสวนแรกก็เคลื่อนไปอีกสวนหนึ่ง โดยอาหารแต่ละมื้อนายจ้างจะเป็นคนจัดหามาให้ เมื่อหมดงานรับจ้างตัดอ้อยก็เดินทางกลับบ้าน ระยะเวลาทำงานประมาณ 3 เดือนของแต่ละปี ซึ่งถือว่าเป็นการย้ายถิ่นตามฤดูกาลหรือการย้ายถิ่นระยะสั้น

สำหรับงานในภูมิภาคอื่นๆ อาทิ ภาคกลาง ภาคตะวันออก รวมถึงกรุงเทพมหานครนั้น ส่วนใหญ่เป็นงานรับจ้างนอกภาคเกษตรกรรม ได้แก่ งานก่อสร้าง และงานโรงงานหรือบริษัท โดยลักษณะการทำงานก่อสร้างของแรงงานย้ายถิ่น พบว่า ชาวบ้านได้รับการติดต่อจากคนในหมู่บ้านที่เคยย้ายถิ่นไปทำงานก่อสร้างมาก่อน และผันตัวเองไปเป็นผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง หรือมีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นผู้คุมงานในบริษัทต่างๆ เมื่อบริษัทมีงานและต้องการคนงานเพิ่ม ก็จะลงมาชักชวนคนในหมู่บ้านไปทำงานด้วย ซึ่งงานก่อสร้างเป็นงานที่ไม่ถาวรขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่มีอยู่ เมื่อหมดช่วงงานก็ต้องเดินทางกลับ หรือบางคนเมื่อมีภารกิจที่ต้องกลับบ้าน เช่น ฤดูทำนาที่ต้องกลับ ส่วนลักษณะการทำงานโรงงานหรือบริษัท มักเป็นงานที่ค่อนข้างถาวร ระยะเวลามากกว่า 1 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่โรงงานที่ชาวบ้านไปทำอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง เป็นต้น สำหรับการเข้าสู่กระบวนการทำงานในลักษณะนี้มักเกิดจากการชักชวนจากสายเครือญาติเพื่อนฝูงเป็นหลัก

2) การย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศอิสราเอลและไต้หวัน ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับการทำงานในประเทศอิสราเอลนั้นเป็นงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม กล่าวคือ การไปเป็นแรงงานรับจ้างปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ โดยชาวบ้านต้องพักอาศัยอยู่กับนายจ้างในแต่ละโมซาฟ (ชุมชน/หมู่บ้าน) ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นกลุ่มดังกล่าว มีความเสี่ยงสูงด้านสุขภาพ เพราะกระบวนการเพาะปลูกภายในประเทศนั้นใช้สารเคมีเกือบทุกขั้นตอน และแรงงานต้องคลุกคลีอยู่กับสารเคมีทางการเกษตร นอกจากนี้ยังประสบปัญหาการจ่ายค่าแรงงานจากนายจ้างที่ไม่จ่ายตามจริง หรือให้ทำงานหนักไม่คุ้มค่าแรงงานที่ได้รับ

ส่วนการทำงานรับจ้างในประเทศไต้หวัน เป็นงานนอกภาคเกษตรกรรม คือ งานในโรงงาน ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ในการไปทำงานนั้นไม่ค่อยมีปัญหา เพราะส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ปัญหาที่แรงงานประสบมีเพียงเรื่องการได้รับค่าตอบแทนน้อยถ้าเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา จึงทำให้ชาวบ้านเลือกย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศไต้หวันน้อยลง

อย่างไรก็ตาม ในขณะที่มีแรงงานย้ายถิ่นหลังไหลออกไปทำงานนอกภูมิลำเนา ก็มีแรงงานจากบางครอบครัวที่ประสบความสำเร็จจากการย้ายถิ่น คือ มีงานที่มั่นคง สามารถส่งเงินกลับเพื่อเลี้ยงดูครอบครัวได้ ทั้งยังมีเงินเก็บสำหรับเป็นทุนรอนในอนาคตให้กับสมาชิกวัยเรียน ส่วนแรงงานย้ายถิ่นที่ประสบความล้มเหลวนั้น ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการใช้ชีวิตในทางที่ไม่เหมาะสม ทำให้ต้องติดการพนัน ยาเสพติด สุรา ซึ่งนอกจากเป็นผลเสียต่อสุขภาพแล้วยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผลในระยะยาวคือ ทำให้แรงงานไม่สามารถส่งเงินกลับมาช่วยเหลือครอบครัว เงินออมในอนาคตไม่มี ทั้งยังต้องมีหนี้สินอันเกิดจากการใช้ชีวิตในทางที่เหมาะสม เมื่อแรงงานย้ายถิ่นไม่มีงานให้ทำหรือร่างกายไม่สามารถประกอบอาชีพได้ก็ต้องกลับมาพักที่หมู่บ้าน หากตัวแรงงานไม่สามารถนำทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มาปรับใช้ในการสร้างอาชีพใหม่ในชุมชนได้ ทำให้ต้องกลับไปทำอาชีพเดิม ซึ่งส่วนใหญ่คืออาชีพเกษตรกรรม และดำรงชีวิตตามวิถีเดิมของตน เมื่อเวลาผ่านไปปัญหาความยากจนบีบคั้น ทำให้ต้องดิ้นรนหาทางไปทำงานนอกภูมิลำเนาอีกครั้ง

2. กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กระบวนการเรียนรู้สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับวิถีในการดำเนินชีวิตและการทำงานของแรงงาน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่พัฒนาโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นสำคัญ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวทำให้แรงงานต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่างมีการทำงานในภาคการเกษตรและงานก่อสร้างเป็นหลัก และเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบัน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ตนเองสามารถดำเนินชีวิตและดำรงอยู่ในระบบการทำงาน ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีจึงถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของแรงงานอย่างมาก

การเรียนรู้ของแรงงานงานบ้านหินสั่วถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต ซึ่งในการดำเนินชีวิตของแรงงานไม่ว่าจะในขณะที่อาศัยอยู่ในชุมชนก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น การเรียนรู้ของแรงงานส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นจากการได้รับการถ่ายทอดความรู้ การได้เห็น หรือจดจำในสิ่งที่บุคคลในชุมชนและบรรพบุรุษได้มีการทำมา แต่ในขณะเดียวกันนอกจากความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดแล้วนั้น เมื่อแรงงานมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมก็จะมีแสวงหาความรู้และพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งของตนเอง

สนใจ ทั้งจากการเรียนด้วยตนเอง การออกไปศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอื่นๆ เพื่อที่จะให้เกิดความสอดคล้องในการดำเนินชีวิตของตนเองในขณะที่ย้ายถิ่นอยู่ในชุมชนได้

เมื่อแรงงานต้องมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชน การเรียนรู้ในระหว่างที่มีการย้ายถิ่นยิ่งถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและจะต้องเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในด้านของการดำเนินชีวิตที่จะต้องมีการปรับตัวและพยายามที่จะสร้างความคุ้นเคย เพื่อให้มีความกลมกลืนกับวิถีของสังคมใหม่ที่ตนเองต้องเข้าไปอาศัยอยู่ ทั้งในด้านของความเป็นอยู่ ภาษา และวัฒนธรรมของสังคมที่แปรเปลี่ยนไปจากวิถีชีวิตเดิม ตลอดจนการเรียนรู้ในด้านของการทำงาน ที่แรงงานต้องพยายามแสวงหาความรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ในด้านของการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย การแสวงหาความรู้ในการทำงานประเภทอื่นๆ เพิ่มเติมจากความรู้เดิมที่ตนเองมีอยู่ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อที่จะให้ตนเองสามารถที่จะอยู่ในระบบตลาดแรงงานที่ต้องการคนที่มีความสามารถและมีทักษะฝีมือในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานนั้น ได้ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งงานและจำนวนของรายได้ที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย

สำหรับกระบวนการเรียนรู้ของแรงงานหากต้องมีการย้ายถิ่นกลับเข้ามาอาศัยและประกอบอาชีพอยู่ในชุมชนท้องถิ่นเดิมของตนเองนั้น การเรียนรู้และการปรับตัวเพื่อที่จะให้ตนเองอยู่ร่วมในสังคมท้องถิ่นเดิมนั้นก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่เรื่อยๆ โดยเฉพาะแรงงานที่ต้องมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานเป็นเวลานาน และมีวิถีชีวิตและการทำงานที่แตกต่างไปจากสังคมเดิมที่ทำอยู่ก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น เช่น การทำงานในโรงงานหรือการงานในบริษัทห้างร้านที่ต้องใช้ทักษะและความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเป็นสำคัญ ตลอดจนการที่แรงงานสามารถทำงานจนสร้างรายได้ให้กับตนเองและสามารถสร้างรายได้ให้กับคนในครอบครัวได้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้เมื่อมีการย้ายถิ่นกลับเข้ามาในชุมชนจะต้องมีการปรับตัวและพยายามที่จะเรียนรู้วิถีชีวิตของชุมชนเดิม โดยการพยายามที่จะสร้างอาชีพและรายได้ใหม่ให้เกิดขึ้นในชุมชน หรือบางคนหากไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ก็จะมีมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนเช่นเดิม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานก่อนการย้ายถิ่น

จากการศึกษาการเรียนรู้ก่อนการย้ายถิ่นของแรงงานบ้านหินส่วพบว่า กระบวนการเรียนรู้ก่อนการย้ายถิ่นเป็นเงื่อนไขที่สำคัญสำหรับการตัดสินใจย้ายถิ่นออกมาทำงานนอกชุมชนของแรงงาน เนื่องจากหากแรงงานมีทักษะความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงาน จะสามารถสร้างความมั่นใจทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพของแรงงานได้ ซึ่งก่อนย้ายถิ่นแรงงานก็จะมีมีการเรียนรู้และศึกษาข้อมูลของพื้นที่ปลายทางก่อนที่จะมีการย้ายถิ่นเข้ามา โดยส่วนใหญ่แรงงานจะมีการสอบถามข้อมูลถึงความต้องการของแรงงาน และประเภทของงานจากญาติพี่น้อง เพื่อน หรือบุคคลที่รู้จัก ซึ่งถ้าเป็นงานที่แรงงานมีทักษะความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานอยู่ก่อนแล้ว ก็จะส่งผลต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่นออกไปทำงานของแรงงานได้ง่ายขึ้น และนอกจากนี้การเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่และจำนวนรายได้ที่พึงพอใจก็เป็นถือว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญต่อการย้ายถิ่นของแรงงานด้วย

อย่างไรก็ตาม การศึกษาข้อมูลของพื้นที่ปลายทางและสภาพของการทำงานก่อนการย้ายถิ่นถือได้ว่าเป็นการเตรียมตัวของแรงงานก่อนที่จะมีการย้ายเข้าไปสู่สังคมใหม่ แต่ในขณะที่อยู่ในชุมชนแรงงานส่วนใหญ่ก็จะมีกระบวนการเรียนรู้ก่อนการย้ายถิ่น หรือช่วงระหว่างการตัดสินใจย้ายถิ่น พบว่า แรงงานจะมีกระบวนการเรียนรู้ใน 2 ส่วน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ในการใช้ชีวิต และกระบวนการเรียนรู้ในการทำงาน ซึ่ง

2.1.1 กระบวนการเรียนรู้ในการใช้ชีวิต นั้น แรงงานได้มีการเรียนรู้จากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์มาจากบรรพบุรุษในครอบครัวและผู้อาวุโสในชุมชน โดยการสาธิตและปฏิบัติเป็นแบบอย่างผ่านการสั่งสอนด้วยการบอกเล่า วาจา อาจอยู่ในรูปของเพลงกล่อมเด็ก คำพังเพย สุภาษิต ตลอดจนการปฏิบัติสัมพันธ์ในครอบครัว ในส่วนของการเรียนรู้ในเชิงจิตวิทยา ครอบครัวจะถ่ายทอดผ่านพิธีกรรมและศาสนา ทั้งในด้านหลักธรรมคำสอนและการปฏิบัติ ตลอดจนพิธีกรรมและกิจกรรมต่างๆทางสังคมของชุมชนในเชิงการเรียนรู้ ล้วนมีส่วนตอกย้ำให้แรงงานอยู่ในกรอบการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ในส่วนของตัวแรงงานเอง (Self) ก็มักลองผิดลองถูกในการใช้ชีวิต เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ และถือเป็นการทดสอบระหว่างการใช้ชีวิตได้อยู่ตลอดเวลา

2.1.2 กระบวนการเรียนรู้ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีทักษะประสบการณ์และมีกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น โดยเฉพาะประสบการณ์การทำงานในภาคเกษตรกรรมและงานก่อสร้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่แรงงานได้มีการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์มาจากผู้บรรพบุรุษและอาวุโสในชุมชน สำหรับขั้นตอนและกระบวนการเรียนรู้ นั้น จะเริ่มจากการที่แรงงานได้มีการสังเกตและจดจำคำบอกสอนในสิ่งที่ผู้เฒ่าผู้แก่ในชุมชนได้มีการทำมา จากนั้นก็ได้มีการเข้าไปเรียนรู้และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาลองปฏิบัติ มีการลองผิดลองถูกมาเรื่อยๆจนสามารถทำเองได้และเกิดความชำนาญในที่สุดดังที่ นายบุญเลิศ ได้กล่าวว่า

“คนในหมู่บ้านเราส่วนมากในเรื่องของการทำงานหรือการประกอบอาชีพส่วนใหญ่ก็จะได้รับความรู้มาจากพ่อแม่ปู่ย่าตาทวดเราตั้งแต่สมัยเก๋าก่อน ที่ได้มีการสืบทอดความรู้กันมาเป็นรุ่นต่อรุ่น ไม่ว่าจะเป็นการทำนา ที่ถือว่าเป็นอาชีพที่สืบทอดกันมาตลอด คนก็ไม่ต้องการเรียนรู้หรือว่าบอกสอนอะไรให้ยุ่งยาก เพราะว่าส่วนมากเราก็จะเห็นพ่อแม่ทำกันมาตลอด อย่างตัวของพ่อแม่ เวลาเกิดมาพ่อแม่ก็จะพาไปเลี้ยงอยู่ตามทุ่งนา พอโตขึ้นมาก็พาไปนาด้วยเราก็จะเห็นเขาทำแบบนี้กันมาตลอด และพอเราเห็นก็อยากจะทำด้วย พ่อก็จะมีการสังเกตว่าพ่อแม่เขาทำกันอย่างไร อย่างการดำนา ก็จะดูว่าเขาจับยังไง เอาทางไหนลง เอาลงลึกไหม จดจำเอาในสิ่งที่เขาทำและก็พยายามไปถามเขาด้วยว่าทำแบบไหนถึงจะถูก พ่อแม่ก็จะบอกจะสอนให้ว่าต้องทำอย่างนั้นอย่างนี้ เราก็จำและก็นำมาทำ พอทำไปเรื่อยๆก็เริ่มเก่งขึ้นทำเองได้ และถ้าเรายังโตเราก็ยังทำได้เร็ว เพราะมีประสบการณ์มาก และก็คอยบอกสอนลูกหลานต่อไป มันก็จะวนเวียนอยู่แบบนี้ตลอด”

อย่างไรก็ตาม นอกจากแรงงานจะมีการเรียนรู้ที่ได้มาจากการสืบทอดความรู้ของบรรพบุรุษมาอย่างยาวนานแล้ว ยังพบอีกว่า แรงงานยังมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์เดิม เพื่อเป็นการต่อยอดทักษะความรู้ในการทำงานที่ตนเองมีอยู่และเพื่อที่จะให้ตนเองสามารถดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมประเพณีที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ ซึ่งกระบวนการในการแสวงหาความรู้ของแรงงานแต่ละคนก็จะแตกต่างกัน เช่น แรงงานบางคนมีการแสวงหาความรู้จากการไปช่วยงานหรือไปเป็นลูกจ้างหรือลูกมือของคนที่แรงงานเรียกว่าเป็น “ลูกพี่” หรือ “หัวหน้างาน” ซึ่งหัวหน้างานจะเป็นผู้รับเหมางานทั้งในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง และหากมีงานด่วนหรือเป็นงานที่ต้องใช้กำลังแรงงานหัวหน้าก็จะมาเรียกให้ไปช่วยและจะมีค่าตอบแทนให้เป็นครั้งๆไป ซึ่งการ

ช่วยงานในลักษณะนี้แรงงานถือว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานของตนเองเพราะไม่ใช่งานประจำที่ตนเองต้องทำ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ในส่วนนี้ส่วนใหญ่ในช่วงแรกๆจะไปทำงานในลักษณะของการเป็นผู้ช่วยในการหีบจับอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องมือนานๆ และในระหว่างที่ช่วยงานก็ได้มีการสังเกตและจดจำขั้นตอนและวิธีในการทำงานนั้นด้วย และเมื่อแรงงานเริ่มที่จะมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นหัวหน้าก็จะให้ลองทำและปฏิบัติ โดยที่หัวหน้าจะเป็นคนคอยให้คำแนะนำและคอยสอนแนะนำในการทำงานอยู่เป็นระยะๆ จนกระทั่งแรงงานสามารถที่จะทำเองได้และมีทักษะฝีมือในการทำงานที่ดี หัวหน้าก็จะมีการมอบหมายงานให้แรงงานได้ทำเอง และในบางครั้งแรงงานเองก็ได้นำทักษะความรู้ที่ได้เหล่านั้นมาใช้ในครอบครัว รวมถึงการนำไปใช้ในการทำงานทั้งในระหว่างที่อยู่ในชุมชนและในระหว่างที่มีการย้ายถิ่นได้อีกด้วย ดังที่ได้สัมภาษณ์ นายพวง ว่า

“ผมเคยไปทำงานเป็นช่างไฟฟ้าอยู่ที่บริษัทिताเลียนไทยอยู่ที่กรุงเทพฯ ที่เลือกไปทำงานช่างไฟฟ้าเพราะว่าตัวเองเคยมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้ามาก่อน ตั้งแต่สมัยยังเป็นวัยรุ่นก็เคยเรียนมาจากพ่อ ได้มีการจดจำและก็เคยไปช่วยพ่อซ่อมไฟทั้งในบ้านของตัวเองและบ้านของญาติๆ และพอเริ่มที่จะมีความรู้ก็ได้มีการลองทำเองบ้าง อันไหนที่ทำไม่ได้ก็ให้พ่อสอนให้บ้าง ทำไปทำมาเรื่อยๆ ลองถูกลองผิดไปเรื่อยๆ ก็เริ่มเก่งขึ้น จนช่วงหลังๆก็จะมีคนในหมู่บ้านมาเรียกให้ไปช่วยซ่อมไฟฟ้าให้ แต่ก็เป็นการซ่อมให้ฟรีไปได้คิดเงินอะไร แต่มีอยู่ช่วงหนึ่งที่ได้มีลูกพี่ที่เป็นช่างรับเหมาซ่อมไฟฟ้าได้มาชวนให้ไปช่วยงานด้วย เพราะว่าเขาเห็นว่าเราพอที่จะมีฝีมือในการซ่อมไฟอยู่บ้าง แต่เขาก็ไม่ได้คาดหวังจะให้เราไปทำอะไรมากมาย เพราะส่วนใหญ่ก็ไปเป็นแค่ลูกมือหีบจับนั่นจับนี่ ช่วยเดินสายไฟ ช่วยต่อสวิตช์ไฟให้ก็เท่านั้น แต่พอทำไปเรื่อยๆเราเองก็เริ่มที่จะสังเกตเห็นลูกพี่เวลาทำงาน ก็ได้มีการจดจำในสิ่งที่เขาทำหรือบางทีแก(ลูกพี่)ก็จะให้ไปช่วยจับของในเวลาแถมทำงานและในระหว่างที่ทำแกก็บอกสอนเราไปในตัวด้วย จนทำให้เราเองก็ได้มีความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ใหม่ๆมากขึ้น และพอมันมีคนมาชวนให้ไปทำงานที่กรุงเทพฯเกี่ยวกับงานไฟฟ้า และเขาบอกว่าเป็นงานที่ได้เงินดี มีสวัสดิการดีผมจึงตัดสินใจไป”

แรงงานบางคนยังได้มีการแสวงหาความรู้ ด้วยวิธีการเรียนรู้จากญาติพี่น้องหรือคนในครอบครัวที่เคยมีการย้ายถิ่น ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวทำให้แรงงานที่อยู่ในชุมชนเกิดทักษะและความรู้ในการทำงานที่แปลกใหม่ โดยที่ญาติหรือบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเมื่อมีการย้ายถิ่นกลับมาจะมีการนำความรู้และเทคนิคในการทำงานใหม่ๆที่ได้จากการทำงานมาบอกสอนและแนะนำในการทำงานให้ โดยเฉพาะเทคนิคในการใช้เครื่องมือหรือการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้สามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็วและมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน ดังที่ นายเหรียญ ได้เล่าว่า

“จริงๆแล้วพ่อมีอาชีพหลักคือการทำนา และเมื่อว่างจากการทำนาก็จะมีการทำงานรับจ้างก่อสร้างทั้งในและนอกหมู่บ้าน พ่อจะไปทำงานเป็นลูกจ้างเขาแล้วมีหัวหน้างานเป็นคนรับเหมางานมาและก็จะมาชวนให้เราไปทำงานช่วยอีกที แต่ในช่วงหลังๆลูกชายของพ่อเขาไปทำงานก่อสร้างที่กรุงเทพฯ อยู่กับบริษัทขอการช่าง เขาก็ได้มีการไปฝึกอบรมฝีมืออยู่ตลอด พอกลับมาบ้านเขาก็จะมาบอกมาแนะนำพ่ออีกที บางทีก็

เอาเครื่องไม้เครื่องมือเก่าๆที่บริษัทไม่ใช้กลับมาให้ สอนเทคนิคการทำงานที่พอเองไม่เคยรู้ เราก็จะจำแล้วเอาไปลองทำเวลาไปทำงาน อย่างการผสมปูน การฉาบปูน เขาก็จะสอนวิธีผสมเพื่อให้ปูนเหนียวแน่น ฉาบง่าย และพอเราเอาไปทำเจ้าของบ้านส่วนใหญ่ก็จะชมว่าสวย แล้วเขาก็ตั้งใจในฝีมือเรา ช่วงหลังมาก็มาจ้างเราโดยตรง ตอนนี้พอเลยเป็นผู้รับเหมางานเอง และก็หาเพื่อน หาลูกน้องไปช่วยอีกทีหนึ่ง เพราะมีงานสร้างบ้านเกือบทุกวัน”

สำหรับแรงงานบางส่วนมีการแสวงหาความรู้โดยการออกไปศึกษาเล่าเรียนและฝึกอาชีพเพิ่มเติมจากประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่ตนเองมีอยู่ เพื่อให้ตนเองมีทักษะความรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีทั้งการออกไปเรียนตามสถาบันเอกชนต่างๆทั้งในตัวจังหวัดหนองบัวลำภูและในจังหวัดอุดรธานี เช่น โรงเรียนสอนเสริมสวย โรงเรียนสอนตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น ซึ่งการแสวงหาความรู้ของบุคคลกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ แรงงานมีความต้องการที่จะเรียนรู้ในการทำงานเพิ่มเติมจากความถนัดในอาชีพที่ตนเองกำลังทำอยู่ เพื่อที่จะทำให้ตนเองมีการพัฒนาฝีมือและสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการประกอบอาชีพทั้งที่ระหว่งอยู่ในชุมชนหรือใช้ในการทำงานระหว่างการย้ายถิ่นได้ แต่ก็ยังมีแรงงานอีกบางกลุ่มที่ได้มีการแสวงหาความรู้ด้วยการออกไปเรียนในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภูที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถิ่นได้มีการส่งเสริมสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในการเล่าเรียนให้ ซึ่งการเรียนรู้ดังกล่าวทำให้แรงงานในชุมชนบ้านหินสือมีอาชีพติดตัว บางคนสามารถนำความรู้กลับมาใช้ในการประกอบอาชีพเสริมในชุมชน และสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว ส่วนบางคนก็มีการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนติดตัวไปใช้ในการทำงานในระหว่งที่มีการย้ายถิ่น ซึ่งหากแรงงานมีความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงาน ก็จะส่งผลต่อการมีรายได้และการมีตำแหน่งงานที่ดีอีกด้วย ดังที่ นายบุญมี ได้กล่าวไว้

“ ผมเคยไปเรียนตัดชุดเย็บผ้าที่ร้านไดอามีตัวเมืองจังหวัดอุดรธานี สมัยนั้นถือว่าเป็นโรงเรียนสอนตัดเย็บชุดเสื้อผ้าที่ตั้งประจำตัวจังหวัดเลยก็ว่าได้ ที่ผมเลือกที่จะไปเรียนตัดเสื้อผ้าเพราะว่า จริงๆผมก็พอมีความรู้ในเรื่องตัดชุด เย็บผ้ามาอยู่ก่อนแล้ว สมัยก่อนแม่ก็จะรับจ้างเย็บผ้า เราก็จะเห็นและก็เคยทำมา และก็พอจะเห็นว่ามันเป็นงานที่ค่อนข้างสบายได้เงินง่าย แล้วอีกอย่างตัวเองก็ชอบด้วยก็เลยตัดสินใจไปเรียน พอไปเรียนก็ได้ความรู้เพิ่มขึ้นมาก ยิ่งเราได้ทำมาๆก็จะยิ่งเก่ง อย่างผมนอกจากเรียนที่ร้านนี้แล้ว ผมยังไม่หาเรียนเพิ่มเติมที่ร้านอื่นด้วย ด้วยการไปเป็นลูกน้องเขา ทำงานให้เขาฟรีๆ ไม่เอาค่าแรง แต่เราก็จะได้ประสบการณ์และความรู้ใหม่ๆเพิ่มขึ้น เพราะเทคนิคในการตัดเย็บของแต่ละร้านก็จะแตกต่างกัน ”

นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆยังสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง กล่าวคือ แรงงานส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจและความต้องการที่จะเรียนรู้ในการทำงานอย่างมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ซึ่งในเรื่องของการเรียนรู้ด้วยตนเองในชุมชนบ้านหินสือนั้นจากการสัมภาษณ์แรงงานที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จะเห็นว่าส่วนใหญ่แรงงานในชุมชนก็จะมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันอยู่แล้ว ซึ่งแต่ละคนก็จะวิถีการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพในสิ่งที่ตนเองถนัด อาทิ การประกอบอาชีพทำนา ซึ่งถือว่าเป็นวิถีชีวิตและเป็นสิ่งที่คนในชุมชนมีทักษะความสามารถที่จะทำได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ใหม่ แต่หากเมื่อบุคคลใดต้องการที่จะมีเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะใช้ในการทำงานด้านใหม่ๆ โดยเฉพาะกลุ่มคนที่ต้องการที่จะมีการเดินทางออกไปทำงานนอกชุมชน คนกลุ่มนี้ก็จะมีการแสวงหาความรู้และมีการเรียนรู้

และฝึกหัดทำงานด้วยตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเรียนรู้เพื่อที่จะได้นำทักษะและความรู้นั้นไปใช้สำหรับการสอบคัดเลือกเพื่อที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และการเรียนรู้เพื่อที่จะนำความรู้และอาชีพนั้นๆ ไปใช้ในระหว่างที่ย้ายถิ่น

ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ที่แรงงานก็จะมีการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการฝึกหัดและฝึกฝนในการทำงานด้วยตนเอง โดยแรงงานจะนำวัสดุอุปกรณ์หรือของใช้ที่ตนเองมีอยู่ในบ้านมาใช้ในการฝึกหัด และมีการลองผิดลองถูกหัดทำด้วยตนเองไปเรื่อยๆ หรือหากมีขั้นตอนหรือกระบวนการไหนที่ตนเองไม่เข้าใจหรือไม่สามารถที่จะทำเองได้ ก็จะมีการไปถามจากเพื่อนหรือผู้รู้ และก็นำคำแนะนำนั้นกลับมาลองฝึกหัดและทำเอง ดังที่ได้มีการสัมภาษณ์ นายอัมพร กล้าหาญ ซึ่งได้เล่าว่า

“เมื่อก่อนพ่อไม่เคยมีความรู้และไม่เคยทำงานก่อสร้างมาก่อนเลย เพราะพ่อแม่ก็เคยพาแต่ทำนา พ่อเองก็ไม่เคยหัดหรือคิดที่จะทำงานแบบนั้นเลยเพราะไม่ค่อยชอบและไม่ค่อยมีฝีมือในการทำงานด้านนี้สักเท่าไร แต่เมื่อช่วงประมาณปี พ.ศ.2534 ที่บ้านทิวสาคอนทำนาไม่ค่อยได้ข้าว ฝนก็แล้งมาก ทำให้คนในหมู่บ้านอพยพออกไปทำงานที่อื่นกันมากทั้งในกรุงเทพและไปทำงานที่ต่างประเทศ ตอนนั้นพ่อเองก็มีลูกที่กำลังเรียนหนังสือ เงินก็ไม่ค่อยพอใช้จะขายข้าวก็เอาไว้กิน และพอดีช่วงนั้นน้องเขยเขาก็ไปทำงานที่กรุงเทพ และบริษัทที่เขาไปทำงานต้องการคนไปทำงานเมืองนอกเขาก็เลยโทรมาชวนพ่อเลยตัดสินใจไปสมัครลองดู แต่นายจ้างเขาจะมาคัดตัวคนงานเองและจะเลือกเฉพาะคนที่ทำงานเป็นและมีฝีมือ ตอนนั้นพ่อก็ไม่มีความรู้อะไรเลย แต่ก็เลือกที่จะสมัครไปเป็นช่างเหล็ก พอกลับมาบ้านก็ไม่รู้จะทำยังไงก็เลยลองไปหาเก็บเศษเหล็กที่อยู่ตามบ้านมาลองตัดลองหัดทำเองไปตามประสา อันไหนที่ทำไม่ได้ก็จะโทรไปถามน้องเขย ก็หัดไปเรื่อยๆจนกว่าจะถึงวันสอบก็พอทำได้บ้าง พอไปสอบคัดตัวก็เลยผ่านได้ไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน”

อย่างไรก็ตามในกระบวนการหางานและการเตรียมการย้ายถิ่นนั้น พบว่า แรงงานจะมีขั้นตอนและกระบวนการในการหางานทั้งในรูปแบบของการแสวงหาด้วยตนเอง และการอาศัยเครือข่ายของบุคคลที่รู้จัก ทั้งที่เป็นญาติพี่น้อง เพื่อน หรือนายหน้า ช่วยในการติดต่อและหาแหล่งในการทำงานให้ ซึ่งก่อนที่จะมีการตัดสินใจและมีการอพยพย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนนั้น แรงงานจะมีการศึกษาข้อมูลข่าวสารของพื้นที่ปลายทางก่อนที่จะเดินทางเข้ามา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาข้อมูลถึงความต้องการแรงงานของประเทศปลายทาง รูปแบบการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ และรายได้ที่พึงพอใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การหางานด้วยตนเอง พบว่า แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมีการเดินทางเพื่อแสวงหางานทำด้วยตนเอง โดยที่ไม่มีเพื่อน ญาติพี่น้อง หรือบุคคลที่รู้จักให้คำแนะนำ แต่แรงงานจะมีการเดินทางไปในลักษณะของการเสี่ยงโชค คือจะไม่มีการศึกษาข้อมูลของพื้นที่ที่จะไปก่อนการเดินทาง แต่จะมีการตัดสินใจเดินทางและไปสมัครงานทำในสิ่งที่ตนเองชอบและถนัดเอง เมื่อแรงงานมีการเดินทางไปถึงพื้นที่ปลายทางแล้วนั้นก็จะมีการเดินทางไปพักกับญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่รู้จัก จากนั้นก็จะมีงานออกหาทำงานทำด้วยตนเองทั้งจากป้ายประกาศและจากการสอบถามข้อมูลกับคนในพื้นที่นั้นๆ ซึ่งโดยส่วนมากแล้วแรงงานที่มีการเดินทางไปทำงานในลักษณะนี้จะมีการทำงานประเภทงานในโรงงาน งานบริษัท และ

ประเภทของงานในห้างร้านต่างๆ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ นายประภาส เกี่ยวกับการหางานด้วยตนเอง ได้เล่าว่า

“ตอนที่พี่เดินทางเข้าไปทำงานกรุงเทพใหม่ๆ ตอนนั้นได้เดินทางไปหางานเอง และเดินทางไปคนเดียวไม่มีใครแนะนำหรือมาติดต่อให้ไปทำงานด้วย คิดอยากจะไปก็ไป เพราะพี่ก็พอมีเพื่อนและคนรู้จักที่ไปทำงานอยู่กรุงเทพอยู่ก่อนแล้ว แต่ก็ไม่ได้ไปรบกวนให้เขาช่วยหางานให้เลย เพราะแค่เดินทางไปพักอยู่กับเขา และจากนั้นเราก็จัดการเดินทางเอง ไปดูตามป้ายประกาศของโรงงานบ้าง ถามคนที่อยู่แถวๆ ที่พักบ้าง ตอนนั้นไปก็ไปทำงานโรงงานเดินทางแค่วันก็ได้งานทำแล้วเป็นงานโรงงานอาหารกระป๋อง ก็ทำอยู่ตรงนั้นได้ประมาณ 1 ปี จากนั้นก็เลยลาออกและกลับมาทำมาอยู่บ้าน พออยู่บ้านเบื่อๆ ไม่มีอะไรทำก็จะเดินทางเข้าไปหางานเองแบบนี้เรื่อยๆ แต่ช่วงหลังๆ ก็จะไปทำงานก่อสร้างเพราะเราจะมีเครือข่ายที่เคยทำงานด้วยกัน หลังช่วงทำนาเขาก็จะโทรมาบอกแล้วพี่ก็จะไป พอถึงฤดูทำนาก็จะกลับมา”

2) การหางานผ่านเครือข่ายญาติพี่น้อง/เพื่อน พบว่า ชาวบ้านจะได้รับการติดต่อจากคนในหมู่บ้านหรือญาติพี่น้องที่เคยย้ายถิ่นไปทำงานอยู่ก่อน เมื่อบริษัทหรือแหล่งงานมีงานและต้องการคนงานเพิ่ม ก็จะมีการส่งข่าวกลับเข้ามาให้คนในชุมชนได้รับรู้ การส่งข่าวนั้นจะมีทั้งการโทรศัพท์กลับมาหาเพื่อนหรือญาติพี่น้องและมีการชักชวนกันโดยตรง หรือมีการส่งข่าวผ่านมาทางญาติพี่น้องที่อยู่ในชุมชนให้มีการแนะนำคนที่สนใจอีกทอดหนึ่ง หรือบางคนมีการเดินทางลงมาชักชวนคนในหมู่บ้านไปทำงานด้วยตนเอง ซึ่งก่อนที่แรงงานจะมีการตัดสินใจไปทำงานนั้น ส่วนใหญ่แล้วเครือข่ายที่มาชักชวนจะมีการแนะนำและให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของการทำงาน สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนเงินเดือนหรือจำนวนรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือน ส่วนการเดินทางไปทำงานส่วนใหญ่จะมีการเดินทางเข้าไปทำงานพร้อมกันกับญาติที่กลับมาในช่วงงานเทศกาลต่างๆ งานที่ไปทำจะมีทั้งงานก่อสร้าง งานตัดอ้อย และงานโรงงาน ซึ่งนายทองสุข ได้กล่าวว่า

“พ่อเคยไปทำงานก่อสร้างอยู่แถวสีลม ตอนนั้นที่ไปเพราะอยู่บ้านก็ไม่ค่อยมีเงินใช้ ทำนาก็ฝนแล้งมาก พ่อดีมีเพื่อนที่อยู่ในหมู่บ้านเขาก็ออกไปทำงานอยู่ก่อนแล้ว ช่วงปีใหม่เขากลับมาบ้านก็เลยมาชวนให้พ่อไปทำงานด้วย เพราะเห็นว่าไซต์งานที่กำลังทำอยู่ต้องการคนผสมปูน มีที่อยู่ที่พักให้ และส่วนใหญ่คนที่ทำงานอยู่ที่นั่นก็จะเป็นคนที่รู้จักกันเป็นคนในหมู่บ้านเดียวกัน มีอะไรก็คุยกันช่วยกันได้ พ่อเลยตัดสินใจไป ตอนไปทำงานงานก็ไม่ค่อยหนักอะไรมาก เพราะเราก็ก็น้อยมีฝีมือ เขาก็จะให้ช่วยร่อนทราย แยกของ หรือหากอันไหนที่ทำยากๆ และเราไม่รู้เรื่องก็จะมีเพื่อนที่ทำงานด้วยกันคอยบอกอยู่ตลอด”

3) หางานผ่านนายหน้า โดยส่วนใหญ่จะพบว่า การหางานผ่านสายหรือนายหน้า จะมีการทำงานอยู่ 2 ลักษณะคือ การเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศและการเดินทางเพื่อไปทำงานตัดอ้อยในเขตจังหวัดต่างๆ ซึ่งการรับจ้างตัดอ้อยส่วนใหญ่ชาวบ้านจะมีการเดินทางไปรับจ้างกันมากในช่วงเดือนธันวาคม-เมษายน ของทุกปี โดยจะมีนายหน้าหาคนงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนที่รู้จักกันทั้งที่เป็นเครือข่ายและเป็นคนที่เคยจ้างงานกันมาก่อนอยู่แล้ว ซึ่งในหมู่บ้านเองก็จะมีสายหรือหัวหน้าคนงานที่เป็นคน

มาชักชวนและหาคนไปทำงาน โดยจะมีเถ้าแก่ที่เป็นเจ้าของไร่อ้อยได้ส่งเงินมาให้ล่วงหน้าเพื่อที่จะคนงานที่จะไปทำงานนั้นเบิกเงินล่วงหน้าไว้ก่อนเลย เมื่อถึงเวลานัดหมายสายในหมู่บ้านก็จะโทรศัพท์ไปบอกให้เถ้าแก่ส่งรถมารับ ดังที่ นายสุญ ได้กล่าวว่า

“ช่วงที่คนในหมู่บ้านออกไปทำงานรับจ้างตัดอ้อยส่วนมากจะเป็นช่วงหลังจากการทำนา อย่างพอกี่เคยไปทำงานตัดอ้อยที่จังหวัดกาญจนบุรี ตอนนั้นมีน้องชายไปทำงานอยู่ก่อน และเขาก็โทรมาบอกว่าเถ้าแก่ต้องการคนงานมาช่วยงานเพิ่ม สนใจที่จะมาไหม ให้ชวนคนที่อยู่ในหมู่บ้านมาด้วยก็ได้ถ้ามีคนที่น่าสนใจ และถ้าสนใจเขาก็จะให้ญาติเขาที่เป็นคนอยู่โนนสัง มาติดต่อ หรือถ้าใครไม่มีเงินเถ้าแก่ก็จะมีรถโอนเงินมาใช้ใช้ทำนาก่อน และพอถึงเวลาเขาก็จะเอารถลีมารับถึงในหมู่บ้าน”

ส่วนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น พบว่า ส่วนใหญ่ในชุมชนจะมีตัวแทนของบริษัทหรือที่ชาวบ้านเรียกว่า “สาย” จะเข้ามาติดต่อผ่านชาวบ้านที่อยู่ในชุมชน บางคนก็เคยรู้จักกันมาก่อนเป็นเพื่อนที่รู้จักในช่วงที่เคยไปทำงานด้วยกัน ก็จะเข้ามาติดต่อและให้ช่วยแนะนำคนที่สนใจที่จะไปทำงานให้ โดยที่จะมีค่าหัวให้หากแรงงานจ่ายเงินและได้ไปทำงาน ซึ่งการเข้ามาของสายนั้นหากชาวบ้านคนไหนมีความสนใจและอยากไปทำงานต่างประเทศก็จะมีรถเข้ามาติดต่อกับสายด้วยตนเอง และเมื่อตกลงที่จะไปทำงานบริษัทก็จะมีรถจัดการอบรมผ่านสำนักงานแรงงาน จากการสัมภาษณ์นายคำสังข์ ได้เล่าว่า

“ช่วงที่พ่อไปทำงานอยู่ประเทศสิงคโปร์ ส่วนมากคนอยู่ในหมู่บ้านจะมีการเดินทางไปทำงานผ่านสาย” ที่เข้ามาหาคนงานไปทำงานอยู่ในหมู่บ้าน ตอนนั้นที่พ่อไปสายที่มาจากไปทำงานก็เป็นคนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งแต่ก่อนเขาก็เคยไปทำงานเมืองนอกมาก่อน และพอกลับมาพอจะมีช่องทางหาคนไปทำงานก็เลยผันตัวเองมาเป็นสายหาคนงาน และที่เขากล้าที่จะเข้ามาหาคนในบ้านหินสิ่ว เพราะเคยมีเพื่อนที่ไปทำงานด้วยกันอยู่บ้านถิ่น เพื่อนเขาก็เลยแนะนำให้รู้จักกับพ่อ และตอนนั้นพ่อเองก็สนใจที่จะไปทำงานเมืองนอกด้วย เพราะเห็นคนไปก็ได้เงินกลับมาสร้างบ้าน มีเงินใช้เงินจ่ายกันในรอบนั้นก็มีคนเดินทางไปด้วยกันหลายคน”

2.2 การเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานระหว่างการย้ายถิ่น

สำหรับการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานระหว่างการย้ายถิ่น เมื่อต้องมีการเดินทางออกจากชุมชนหรือในขณะที่อยู่ในถิ่นปลายทางนั้น แรงงานจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้และมีการปรับตัวไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการดำเนินชีวิตและด้านการงานเพื่อที่จะสามารถให้ตนเองอยู่ในสังคมที่ย้ายเข้าไปอยู่ได้อย่างมีความสุข ซึ่งจากการศึกษาสามารถอธิบายกระบวนการเรียนรู้ของแรงงานได้ดังนี้

2.2.1 กระบวนการเรียนรู้ในการใช้ชีวิต วิธีในการดำเนินชีวิตของแรงงานย้ายถิ่น เป็น

สิ่งที่แรงงานจะต้องมีการเรียนรู้และมีการปรับตัวเพื่อให้ตนเองสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปลอดภัยในช่วงระหว่างการย้ายถิ่น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้ย้ายถิ่นต้องมีการเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตจากภูมิลำเนาเดิมมาใช้ชีวิตในสถานที่ของสังคมใหม่ ทั้งในด้านของการอยู่อาศัย ภาษา สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งแรงงานจะมีทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองและอาศัยเครือข่ายทางสังคมช่วยในการปรับตัว หรือกล่าวได้ว่า แรงงานส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางสังคมมากกว่า

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากเครือข่ายทางสังคมจะเป็นบุคคลที่คอยให้ความช่วยเหลือแรงงานในระหว่างที่มีการย้ายถิ่น โดยเฉพาะเมื่อมีการย้ายถิ่นครั้งแรกแรงงานมักเลือกที่จะมีการย้ายถิ่นเข้าไปอาศัยอยู่ในชุมชนที่มีญาติพี่น้องหรือเครือข่ายของคนที่ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ก่อน เพราะจะทำให้ไม่ต้องมีการปรับตัวหรือเรียนรู้การใช้ชีวิตร่วมกันมากนัก นอกจากนี้การที่แรงงานได้เข้าไปอยู่กับเครือข่ายทางสังคมที่ตนเองมีความคุ้นเคยจะทำให้สามารถพูดคุยสื่อสารกันได้ง่ายแล้ว เครือข่ายเหล่านี้ก็จะมีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากเกิดปัญหาต่างๆ ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงานได้เป็นอย่างดี

สำหรับกระบวนการเรียนรู้ นั้น แรงงานที่มีการย้ายถิ่นเข้าไปใหม่จะมีความรู้สึกกังวลและไม่ค่อยมีความมั่นใจในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะการย้ายถิ่นไปทำงานของแรงงานก่อสร้าง ที่จะต้องอาศัยหลบนอนอยู่ในเพิงสังกะสี การกินอยู่ที่ค่อนข้างลำบากไม่ได้สะดวกสบายเหมือนกับนอนอยู่ที่บ้าน แต่เครือข่ายทางสังคมและเพื่อนที่อาศัยอยู่ด้วยกันก็จะมีการเข้ามาพูดคุยและแนะนำให้คำปรึกษา ทั้งในเรื่องของการดำเนินชีวิตในสังคมใหม่ให้ปลอดภัย ให้คำปรึกษาทางด้านจิตใจโดยบางคนมีการเล่าเรื่องราวชีวิตให้แก่กันและกันฟัง มีการชวนออกไปทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การดื่มสุรา การออกกำลังกาย หรือบางครั้งก็มีการแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆให้ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ นายหนูพันธ์ บุตรดี เกี่ยวกับการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตของแรงงานผ่านเครือข่ายทางสังคมในระหว่างที่มีการย้ายถิ่นนั้น นายหนูพันธ์ ได้เล่าว่า

“การย้ายเข้าไปทำงานที่กรุงเทพฯ ในช่วงแรกๆ พ่อได้ไปทำงานก่อสร้างแถวๆ สมุทรปราการ ตอนแรกก็ทำงานรับจ้างก่อสร้างอยู่ในหมู่บ้านนี้แหละ แต่พอดีเพื่อนที่ทำงานรับเหมาด้วยกันเขามีพี่เขยไปทำงานอยู่ที่บริษัทขอการช่าง พอดีเขาโทรมาชวนให้ไปทำงานด้วยเพราะบริษัทกำลังต้องการคนไปทำงานที่สมุทรปราการ และบอกว่าได้เงินเดือนดี มีสวัสดิการให้ ก็เลยพากันตัดสินใจไปทำงานด้วยกันกับเพื่อน 2 คน ตอนที่ไปอยู่ช่วงแรกพ่อเองก็รู้สึกกังวลอยู่เหมือนกัน เพราะต้องไปอยู่แปลกที่แปลกทาง จะไปไหนมาไหนก็ไม่ค่อยสะดวกเพราะกลัวหลงทาง อย่างเวลาตอนก็ต้องนอนในเพิงสังกะสีอากาศก็ร้อน แต่พออยู่ไปได้สักพักก็เริ่มปรับตัวเองได้ เพราะมีเพื่อนอยู่ด้วยกันเยอะ มีอะไรก็จะพูดคุยปรึกษากันตลอด ไม่มีเงินก็ยืมกันได้ บางวันก็ชวนกันออกกำลังกาย เตะตะกร้อ เล่นฟุตบอล บางวันเลิกงานก็นั่งกินเหล้าพูดคุยสารทุกข์สุกดิบกันไปพอให้หายคิดถึงบ้าน”

อนึ่งในการดำเนินชีวิตด้วยตนเอง แรงงานส่วนใหญ่ที่เคยมีการย้ายถิ่นจะสามารถเรียนรู้และปรับตัวในการใช้ชีวิตและอยู่ในสังคมใหม่ที่มีการย้ายถิ่นเข้าไปได้ดีกว่าแรงงานที่ไม่เคยมีการย้ายถิ่นมาก่อนเลย เนื่องจากแรงงานที่เคยมีการย้ายถิ่นจะมีทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนมีความคุ้นเคยกับการที่จะต้องใช้ชีวิตกับกลุ่มคนและสังคมที่แปลกแยก ทำให้แรงงานไม่จำเป็นต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้อะไรมากนัก โดยเฉพาะแรงงานที่มีการย้ายถิ่นอยู่ภายในประเทศ ก่อนที่แรงงานจะสามารถดำเนินชีวิตด้วยตนเองได้ตามลำพังนั้น ส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางสังคมในชุมชนที่แรงงานมีการเข้าไปอาศัยอยู่ก่อน ซึ่งมักจะเป็นชุมชนของชาวอีสานที่มีวิถีชีวิต ภาษา และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน โดยเครือข่ายทางสังคมจะเป็นคนที่คอยให้คำแนะนำและบอกสอนเกี่ยวกับการใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การทำงาน เมื่อแรงงานสามารถปรับตัวและมีทักษะทางวัฒนธรรมของสังคมที่มีการย้ายถิ่นเข้ามาได้แล้ว แรงงานก็จะมีการออกไปเรียนรู้และแสวงหาการดำเนินชีวิตในสังคมใหม่ด้วยตนเอง ดังที่ นายกัญญา กล่าวไว้

“การใช้ชีวิตของชาวบ้านเราในต่างถิ่นส่วนใหญ่ ช่วงแรกๆที่มีการเดินทางไปทำงานก็จะมีกรย้ายเข้าไปอยู่กับญาติพี่น้อง หรือบางคนก็ไปอยู่กับเพื่อน การไปแบบนี้ทำให้เราไม่ต้องมีการปรับตัวอะไรมาก เพราะส่วนใหญ่ชุมชนที่ไปอยู่ก็จะมีแต่คนอีสาน และเป็นคนที่รู้จักกันทั้งนั้น อย่างอาหารการกินก็มีเหมือนกับบ้านเรา เพราะมีแต่คนทางบ้านเราไปขาย อยากกินส้มตำ กินลาบ ก้อยก็มีขาย อย่างไปอยู่ที่นั่นช่วงแรกๆเวลาจะไปไหนมาไหนเราก็จะไปกับเพื่อน พอได้ไปบ่อยๆเราก็เริ่มรู้จักที่ไปที่เที่ยว ไปอยู่นานเข้าก็เริ่มรู้จักคนมากขึ้น ตอนแรกที่พอแทบจะไม่ค่อยกล้าไปไหนคนเดียวเวลาจะไปก็ต้องไปกับเพื่อน แต่พอเริ่มมีเพื่อนใหม่ๆมากขึ้น เริ่มรู้จักเส้นทางไปทางมา เวลาจะไปไหนก็มักจะไปเอง อย่างบางทีตอนที่ทำงานอยู่สมุทรปราการก็จะนั่งรถเมล์มาหาเล่นกับเพื่อนที่สนามหลวงก็มี”

เมื่อมีการสอบถามแรงงานที่เคยมีการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเกี่ยวกับการเรียนรู้วิถีการดำเนินชีวิตด้วยตนเองนั้นพบว่า การดำเนินชีวิตในสังคมต่างประเทศถือเป็นเรื่องยากที่แรงงานจะต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับสังคมใหม่ด้วยตนเอง โดยเฉพาะการปรับตัวในเรื่องของภาษาและวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างและแรงงานไม่มีความคุ้นเคยมาก่อนเลย ซึ่งในการย้ายถิ่นเข้ามาใหม่ส่วนใหญ่แรงงานก็จะมีอาการอึดอัดหรือช้ำทางสังคมในการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้อุปกรณ์ (โพรแมน) หรือเพื่อนแรงงานที่มีการย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ก่อน แต่เมื่อแรงงานมีการปรับตัวและคุ้นเคยกับวิถีในการดำเนินชีวิตของประเทศปลายทางได้แล้วในระดับหนึ่งแรงงานก็จะมีแสวงหาความรู้ด้วยการสังเกตและจดจำพฤติกรรม ตลอดจนมีการสอบถามข้อมูลในการดำเนินชีวิตด้านต่างๆจากเครือข่ายที่ย้ายถิ่นเข้ามาก่อน เพื่อให้ตนเองสามารถพูดคุยสื่อสารและใช้สำหรับการดำเนินชีวิตได้ เช่น การเรียนรู้ด้านภาษา ช่วงแรกแรงงานจะมีการใช้ล่ามและใช้ภาษามือในการสื่อสารและในระหว่างนั้นแรงงานก็จะพยายามสังเกตพฤติกรรมประกอบกับการจดจำคำพูดที่นายจ้างใช้บ่อยๆ และเมื่อเริ่มสามารถพูดคุยสื่อสารได้ก็ทำให้แรงงานเกิดความมั่นใจและสามารถเรียนรู้วัฒนธรรมในการใช้ชีวิตในต่างแดนได้ง่ายขึ้น ดังที่ นายสัญญา ได้กล่าวว่า

“ตอนที่ผมไปทำงานอยู่สิงคโปร์ในช่วงแรก จะต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้การใช้ชีวิตสังคมของเขาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของภาษาและการเดินทางไปทำงาน เพราะที่ที่ผมอยู่กับที่ทำงานอยู่ห่างกัน เวลาไปทำงานต้องมีการนั่งรถไฟไป ตอนแรกที่เราไปก็ไม่กล้าไปไหนมาไหนคนเดียวเลย เวลาไปทำงานต้องไปพร้อมกับเพื่อนที่เป็นคนไทยที่เขาเคยอยู่มาก่อน เวลาพูดคุยกันอยู่นั้นถ้าอยู่กับคนไทยก็จะคุยกันได้มีอะไรก็จะช่วยกัน แต่เวลาที่คุยกับคนต่างชาติเขาก็จะใช้ภาษาอังกฤษ หรืออย่างพวกแขกเขาก็จะใช้ภาษาของประเทศเขาทำให้มีการสื่อสารกันอยากมาก เวลาคุยกันแต่ละทีต้องใช้ภาษาไป บางทีถ้าคุยกันไม่รู้เรื่องจริงๆก็จะให้โพรแมนหรือเรียกให้คนอื่นมาคุยให้ การพูดคุยในช่วงแรกสำหรับผมถือว่าลำบากมากถ้าเป็นไปได้จะไม่ค่อยไปไหนเพราะกลัวหลงทาง และจะถามหาทางกลับที่พิกไม่เจอ แต่พออยู่ๆไปเราก็เริ่มชินเวลาไปไหนมาไหนก็เริ่มสังเกต จำป้ายแต่ละป้ายว่าถึงไหนโดยการถามจากเพื่อนที่ไปด้วยกัน หรืออย่างเวลาคุยกับคนต่างชาติก็จะจำว่าคำนี้เขาพูดว่าอย่างไร หมายถึงอะไร และก็สังเกตว่าเวลาเขาพูดเขาชี้ไปหาอะไรก็จำไว้ พอได้คุยได้เห็นบ่อยๆก็เริ่มพูดได้เป็นบางคำ สื่อสารได้ไม่ต้องเรียกให้ใครมาช่วยเลย”

2.2.2 กระบวนการเรียนรู้ในการทำงาน แรงงานที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถปรับตัวและมีการเรียนรู้ในการทำงานได้ดี สามารถเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานได้ด้วยตนเอง กล่าวคือ ในการทำงานแรงงานมีการนำความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเดิมที่แรงงานเคยมีอยู่มาปรับใช้ในการทำงานระหว่างที่มีการย้ายถิ่น ตลอดจนมีการสังเกตและจดจำเกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนกระบวนการในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน หรือหากแรงงานบางคนเคยผ่านการอบรมความรู้ก่อนที่จะมีการทำงาน แรงงานก็จะมีการนำความรู้ที่ได้นั้นมาปรับใช้และพยายามที่จะหาวิธีการทำงานที่แปลกใหม่ด้วยตนเอง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ นายทองสุข เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานด้วยตนเองของแรงงาน

“ส่วนใหญ่การเรียนรู้ของแรงงานจะเกิดจากการสังเกตและจดจำการทำงานจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และแรงงานก็จะมีการลองผิดลองถูกและหัดทำเองไปเรื่อยๆ ซึ่งหากสิ่งไหนที่แรงงานไม่เข้าใจก็จะมีคำถามจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน”

แต่สำหรับแรงงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงาน เครือข่ายทางสังคมถือว่าเป็นแหล่งในการเรียนรู้และเป็นบุคคลที่คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือแรงงานได้ดีที่สุด โดยเฉพาะการทำงานที่ต้องมีการใช้ทักษะความรู้หรือเป็นงานที่ต้องมีการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งเครือข่ายของเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่แรงงานรู้จักและมีความสนิทสนมคุ้นเคย เช่น ญาติพี่น้อง เพื่อน หรือหัวหน้างาน เป็นต้น ทำให้แรงงานสามารถที่จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานได้อย่างเป็นปกติ

สำหรับกระบวนการเรียนรู้การทำงานในโรงงานหรือบริษัทนั้น ในการทำงานแรงงานที่ไม่มีประสบการณ์หรือทักษะความรู้ในการทำงานนั้นๆ มาก่อนเลย จำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการอาศัยเครือข่ายของเพื่อนร่วมงานในการสร้างการเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือในด้านการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานที่ต้องมีการใช้ทักษะความรู้หรือเป็นงานที่ต้องมีการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งวิธีการเรียนรู้ นั้น หากในการทำงานนั้นแรงงานไม่สามารถทำได้ก็จะมีการเดินทางไปถามและขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเพื่อนก็จะมีการสาธิตและทำให้ดูเป็นตัวอย่าง จากนั้นแรงงานเองก็จะมี การจดจำและนำมาลองปฏิบัติตาม ซึ่งจากการที่ได้สัมภาษณ์ นายจันทร์ เกี่ยวกับการอาศัยเครือข่ายของเพื่อนร่วมงานในการเรียนรู้ กล่าวว่า

“เพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นคนที่สำคัญมากในการเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการทำงาน เพราะว่าแรงงานส่วนมากถ้ามีปัญหาในการทำงาน ทำงานไม่ได้ หรือว่าต้องการมีการเรียนรู้งานเพิ่มเติม จะไม่ค่อยมีใครกล้าที่จะปรึกษาหัวหน้าหรือนายจ้างเท่าไรหรอก เพราะบางทีก็ไม่ค่อยกล้าพูดกล้าถาม แต่ส่วนมากเวลามีปัญหาพวกเราก็จะอาศัยเพื่อนที่ทำงานด้วยกันที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะเพื่อนที่มีการย้ายถิ่นและมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนเพราะพวกนี้เขาจะผ่านการอบรม ฐาน เยอะ และเวลาที่เรไปถามเขาก็จะแนะนำแบบเป็นกันเอง เราก็สามารถถามได้ทุกเรื่อง หรืออย่างเวลาที่บางครั้งเราไปถามครั้งแรกแล้วยังไม่ได้ก็ไม่ต้องเกรงใจอะไรมากสามารถไปถามได้อีก”

นอกจากนี้ นายบุญมี ยังได้กล่าวอีกว่า

“ผมเคยไปทำงานเย็บผ้าที่ประเทศซาอุฯ ตอนไปครั้งแรกทำอะไรไม่ถูกเลย เพราะเครื่องมือเครื่องมือนี่ใช้ในการทำงานต่างจากของที่บ้านเรามาก จากตอนแรกที่ผมสมัครไปในตำแหน่งของช่างตัด แต่พอไปถึงนายจ้างก็จะมีมาให้ทดลองงานก่อน 3 เดือน และให้ผมทำงานในส่วนของการเย็บไปก่อน เพราะผมยังไม่มีประสบการณ์และใช้เครื่องมือของเขายังไม่ได้ ทำให้ช่วงแรกได้เงินเดือนน้อยกว่าที่คิดไว้ แต่ในระหว่างช่วงทดลองงานผมก็พยายามที่จะเรียนรู้และสังเกตการทำงานของคนอื่นที่เขาเคยอยู่ก่อนและมีประสบการณ์ในการทำงานเยอะกว่า มีการขอเขาสอนทำอันไหนที่ทำไม่ได้ก็จะมีคนสอบถาม และเพื่อนก็จะบอกจะสอนให้จนสามารถใช้เครื่องมือได้ พอผ่านช่วงทดลองงานนายจ้างก็เห็นความสามารถว่าเรามีความรู้มากขึ้นสามารถทำงานในการตัดชุดได้ จึงได้มีการย้ายตำแหน่งงานไปทำในส่วนของการเย็บ และทำให้ได้เงินเดือนเยอะขึ้น”

ส่วนการทำงานในภาคเกษตรกรรมนั้น ในการทำงานกับเครือข่ายเพื่อนร่วมงานจะเป็นลักษณะของการทำงานที่ช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยกันมากกว่าการแนะนำหรือสอนแนะนำการทำงาน เพราะแรงงานส่วนมากก็ล้วนแล้วแต่จะมีประสบการณ์ในการทำงานในภาคการเกษตรมาก่อน ซึ่งการใช้เครื่องมือก็ไม่มีแตกต่างจากงานที่แรงงานเคยทำมากนัก

นอกจากนี้การเรียนรู้การทำงานส่วนหนึ่งยังเกิดจากการเรียนรู้จากนายจ้าง ซึ่งพบว่าการทำงานในโรงงานและบริษัท ส่วนใหญ่แรงงานจะไม่ค่อยได้รับการเรียนรู้ในการทำงานจากนายจ้างโดยตรง แต่นายจ้างจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานมีการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะและความรู้ในการทำงานเพิ่มเติมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนายจ้างจะเป็นคนรับผิดชอบและเสียค่าใช้จ่ายในการเรียนรู้ ซึ่งส่วนใหญ่ในการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาฝีมือของแรงงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานให้สูงขึ้น โดยจะมีการให้แรงงานได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการฝึกอบรมประมาณ 10-15 วัน หลังจากที่ผ่านมาการฝึกอบรมนายจ้างก็จะให้แรงงานมีการทดลองและนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน ตลอดจนคอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ดังที่นายประภาส ได้กล่าวว่า

“ในการทำงานส่วนใหญ่คนงานจะไม่ค่อยได้เจอหน้านายจ้างเลย นานๆนายจ้างจะเข้ามาดูและแนะนำในการทำงานให้ แต่ส่วนมากเราก็จะมีการมาดูงานว่าเราทำงานไปถึงไหนแล้ว งานออกมาเป็นแบบไหน เป็นไปตามที่เขาวางไว้หรือไม่ อย่างเวลาที่พวกเราทำงานไม่ได้ตามเนื้องานที่เขาต้องการ นายจ้างก็จะมีคำแนะนำและส่งงานผ่านมาทางหัวหน้าหรือโฟร์แมนอีกทีหนึ่ง ส่วนมากนายจ้างจะไม่ค่อยมาวุ่นวายหรือบอกสอนงานอะไรมากนัก หรืออย่างเวลาที่บริษัทมีเครื่องมือในการทำงานมาใหม่ บางครั้งพวกเราเองก็ยังใช้งานไม่ค่อยคล่อง ถ้ามีปัญหาหรือทำงานไม่ได้เราก็มักจะถามจากโฟร์แมน”

นอกจากนี้ นายพวง ยังได้กล่าวอีกว่า

“การเรียนรู้งานส่วนมากคนงานจะไม่ค่อยมีการเรียนรู้หรือขอความช่วยเหลือ
จากนายจ้างหรือหัวหน้างานที่ทำไม่ได้ทำไม่เป็นเราก็จะถามจากเพื่อนหรือไม่ก็ถาม
หัวหน้างานเองเลย นายจ้างจะไม่ค่อยมีการมาแนะนำหรือบอกสอนอะไรมาก แต่ส่วน
ใหญ่ถ้าหากแรงงานไม่ค่อยมีความรู้ นายจ้างที่พอไปทำงานด้วยเขาก็จะให้เราไปเรียน
ฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยที่นายจ้างจะเป็นคนออกค่าใช้จ่ายให้
ทั้งหมด”

ส่วนการทำงานในภาคเกษตรกรรมนั้น จากการสัมภาษณ์ นายสุญ พบว่า แรงงานจะไม่
ค่อยได้มีการเรียนรู้หรือได้รับการสอนงานในการทำงานจากนายจ้าง แต่นายจ้างจะเป็นบุคคลที่คอยให้
คำแนะนำและเป็นทีที่ปรึกษาในการทำงานมากกว่า ส่วนใหญ่แรงงานจะมีการเรียนรู้ในการทำงานด้วย
ตนเอง จากการนำความรู้และประสบการณ์ในการทำงานจากถิ่นเดิมมาปรับในการทำงาน ซึ่งการทำงาน
ในภาคการเกษตรถือว่าเป็นงานที่แรงงานมีความถนัดและสามารถที่จะเรียนรู้ได้เร็ว

2.2 การเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานระหว่างหลังการย้ายถิ่นกลับ

สำหรับสาเหตุในการย้ายถิ่นกลับของแรงงานนั้น พบว่า ในการเดินทางไปทำงานของแรงงานบาง
กลุ่ม จะมีลักษณะของการย้ายถิ่นแบบชั่วคราว คือ จะมีการย้ายถิ่นเฉพาะในช่วงหลังจากฤดูทำนา และ
เมื่อมีการไปทำงานแรงงานก็จะมีเก็บเงิน เพื่อส่งกลับมาให้ครอบครัวในการซื้อปุ๋ยและลงทุนในการเร่ง
ผลผลิต พอถึงฤดูการเก็บเกี่ยวครอบครัวก็จะมีส่งข่าวไปบอก แรงงานก็จะมีการเดินทางกลับมา ซึ่ง
การย้ายถิ่นกลับด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จะมีมากในชุมชน ลองลงมาจะเป็นการย้ายถิ่นกลับเนื่องจากงาน
หมด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีการย้ายถิ่นไปทำงานที่ต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างเป็นตัวกำหนดการ
ทำงานที่ชัดเจน เมื่อหมดสัญญาแรงงานกลุ่มนี้ก็จะย้ายถิ่นกลับมาทำงานที่เมืองไทย บางคนมีการไป
ทำงานต่อที่กรุงเทพ แต่บางคนก็นำความรู้ที่ได้จากการทำงานกลับมาใช้ในชุมชน นอกจากนี้แรงงานบาง
คนยังมีการย้ายถิ่นกลับเพราะงานที่ทำมีรายได้ไม่คุ้มกับค่าแรง บางคนกลับมาเพราะ
ต้องดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว กลับมาแต่งงาน หรือมีการเดินทางกลับมาเพราะประสบอุบัติเหตุ
เนื่องมาจากการทำงาน

อย่างไรก็ดีการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานหลังการย้ายถิ่นกลับ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เมื่อ
ต้องมีการย้ายถิ่นกลับเข้ามาทำงานในชุมชนแรงงานไม่จำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการดำเนินชีวิต
และการทำงาน เนื่องจากในขณะที่อยู่ในชุมชนแรงงานจะมีอาชีพเดิมก่อนไปทำงานคือเกษตรกรรม และ
แรงงานที่มีการย้ายถิ่นออกไปส่วนมากจะมีการศึกษาที่ไม่สูง ทำให้เมื่อไปทำงานแรงงานจึงต้องมีการ
ทำงานรับจ้าง เช่น งานก่อสร้าง รับจ้างตัดอ้อย และทำงานโรงงาน และเมื่อต้องได้กลับคืนถิ่นแรงงานเหล่านี้
ก็จะมีกลับมาประกอบอาชีพเกษตรกรรม หรือ รับจ้างก่อสร้างตามเดิม ดังที่ นายจันทร์ ได้กล่าวว่า

“สมัยก่อนพอได้ออกไปทำงานทำอยู่ต่างจังหวัดหลายปี ช่วงแรกไปทำงาน
ก่อสร้างอยู่ที่กรุงเทพ พอทำได้สักพักก็ต้องกลับมาทำนา และก็จะมีการไปๆมาๆแบบนี้
อยู่ตลอด เพราะว่าเวลาที่ว่างงานที่กรุงเทพเพื่อนที่อยู่ที่นี่เขาก็โทรมาบอกและเราก็จะ
ลงไปทำ ทำไปพอได้เงินสักก้อนก็กลับมาทำนา แต่มีอยู่ช่วงหนึ่งประมาณปี 46 ได้มี
นายหน้าอ้อยมาชวนให้ไปทำงานตัดอ้อยที่จังหวัดสุพรรณบุรี โดยเขาจะมีเงินมาไว้ให้เรา
ก่อนตอนนั้นพ่อเอาเงินกับเขาไว้ประมาณ 20,000 บาท พอช่วงหลังค่านาเขาก็จะมารับ

ไปทำงาน พ่อทำงานอยู่ไร่อ้อยทั้งหมด 2 ปีโดยที่ไม่ได้กลับบ้านเลย เพราะปีแรกต้องทำงานใช้หนี้ และพอทำปีที่สองได้เงินก็ส่งมาให้ทางบ้านเก็บไว้ พอพ่อกลับมา ก็ได้นำเงินมาซื้อรถสิ่ว เอาไว้รับจ้างสิ่วให้กับคนในหมู่บ้าน ส่วนช่วงทำนาพ่อก็ไปทำนา และพอว่างจากช่วงนาก็มีการไปรับจ้างก่อสร้างเหมือนเดิม”

อย่างไรก็ตาม ในการย้ายถิ่นกลับของแรงงานนั้น แรงงานบางคนต้องมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานเป็นระยะเวลาสั้น และในระหว่างการทำงานก็ได้มีการเรียนรู้และมีการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองอยู่เสมอ จนสามารถมีงานทำได้หลากหลาย มีตำแหน่งในการทำงานที่ดี ตลอดจนการมีรายได้ที่สูงขึ้นตามลำดับ และเมื่อต้องมีการย้ายถิ่นกลับเข้ามาดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพอยู่ในชุมชน แรงงานกลุ่มนี้ จะมีการเรียนรู้และปรับตัวด้วยวิธีการนำทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานนั้นกลับมาใช้ในการประกอบอาชีพในชุมชน ซึ่งจากการสัมภาษณ์แรงงานผู้ที่เคยมีการย้ายถิ่นออกไปทำงาน และเมื่อมีการย้ายถิ่นกลับสามารถนำความรู้หรือทักษะที่ได้ระหว่างการทำงานมาใช้ในการดำเนินชีวิตจนสามารถกลายเป็นอาชีพที่เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่ง นายบุญมี ได้กล่าวว่า

“พ่อได้เปิดร้านตัดเย็บเสื้อผ้าอยู่ในหมู่บ้านนี้มาหลายปีแล้ว จนทุกวันนี้เป็นที่รู้จักกันทั้งตำบล พวกครู ข้าราชการส่วนมากก็จะมาให้ที่ร้านนี้ตัดให้ อย่างบางที่ร้านที่อยู่ในตัวอำเภอโนนสัง เขาก็ยังเอางานมาให้พ่อทำเลย เพราะส่วนใหญ่ร้านแถวนี้จะตัดเย็บได้อย่างเดียว แต่ออกแบบรูปทรงเสื้อผ้าไม่ค่อยเป็น แต่อย่างตัวพ่อที่ทำเป็นนั้น เพราะเมื่อก่อนพ่อเคยไปเรียนที่โรงเรียนสอนตัดเสื้อผ้า พ่อเรียนเสร็จก็ไปทำงานอยู่ที่กรุงเทพฯ อยู่หลายปี ตอนอยู่กรุงเทพฯ เราจะได้เทคนิคการตัดเย็บ จากนั้นก็ไปทำงานอยู่เมืองนอกต่อตอนที่ไปทำงานเมืองนอกพ่อก็ได้ไปทำงานตัดเย็บเสื้อผ้า แต่ตอนนี้ไม่ได้ทำแค่ตัดเย็บอย่างเดียว ได้มีการลองออกแบบเสื้อผ้าด้วย ทำให้เราได้ความรู้ใหม่ๆเพิ่มขึ้น อีกทั้งอยู่นั้นเครื่องมือที่ใช้ทำงานก็ทันสมัย อย่างแต่ก่อนกรรไกรไฟฟ้าบ้านเรายังไม่มีพ่อก็เคยทำมาแล้ว พอกลับมาอยู่บ้านก็เลยมาเปิดร้านตัดชุด เพราะเป็นอาชีพที่เราได้ทำและใช้มันตลอด จะให้ไปทำงานอย่างอื่นก็ทำไม่ได้ เพราะไม่เคยทำ”

แต่ก็ยังมีความบางส่วนที่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการทำงานในระหว่างที่มีการย้ายถิ่นมาใช้ในการประกอบอาชีพในชุมชนได้ เนื่องจากกลุ่มนี้มีวัตถุประสงค์ในการย้ายถิ่นไปทำงานเพื่อต้องการสร้างฐานะให้กับครอบครัวเป็นสำคัญเท่านั้น

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงาน (ดังภาพที่ 5) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต ซึ่งในการดำเนินชีวิตของแรงงานไม่ว่าจะในขณะที่อาศัยอยู่ในชุมชนก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น ระหว่างการย้ายถิ่น หรือแม้แต่เมื่อย้ายถิ่นกลับมาแล้วก็ตาม การเรียนรู้ของแรงงานส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นจากการได้รับการถ่ายทอดความรู้ การได้เห็น หรือจดจำในสิ่งที่บุคคลในชุมชนและบรรพบุรุษได้มีการทำมา แต่ในขณะเดียวกันนอกจากความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดแล้วนั้น เมื่อแรงงานมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมก็จะมีแสวงหาความรู้และพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ ทั้งจากการเรียนด้วยตนเอง การออกไปศึกษาเล่าเรียน การออกไปทำงานต่างถิ่น ตลอดจนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอื่นๆ เพื่อที่จะให้เกิดความสอดคล้องในการดำเนินชีวิตของตนเองในขณะที่อาศัยอยู่ในชุมชนได้ยิ่งขึ้น

ลักษณะ การเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงาน		
	ก่อนการย้ายถิ่น (ภายในชุมชน)	ระหว่างการย้ายถิ่น (ในถิ่นปลายทาง)	หลังการย้ายถิ่นกลับ (ภายในชุมชน/เมื่อคืนถิ่น)
ด้านการใช้ ชีวิต	1. จากการ Socialization โดย ครอบครัว ชุมชน : ผ่าน - การลงมือกระทำจริง - การสาธิตวิธีการ - พิธีกรรม ศาสนา 2. จาก Self : ผ่าน - การลองผิดลองถูก	1 จาก Self : ผ่าน - การลงมือกระทำจริง - การลองผิดลองถูก 2 จาก Social Network โดยญาติพี่น้อง เพื่อน : ผ่าน - การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	1 จาก Self : ผ่าน - การลงมือกระทำจริง - พิธีกรรมและศาสนา - การผลิตซ้ำทาง วัฒนธรรม ในเรื่อง การใช้ชีวิต (ทักษะ / ประสบการณ์ที่สั่งสม มา)
ด้านการทำงาน	<u>การฝึกปฏิบัติงาน</u> 1 จากการ Socialization โดย ครอบครัว ชุมชน : ผ่าน - การลงมือกระทำจริง 2 จาก Self : ผ่าน - ครูพักลักจำ - การลองผิดลองถูก <u>การหางานเพื่อย้ายถิ่น</u> 1 จาก Social Network โดยญาติพี่น้อง เพื่อน : ผ่าน - การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ 2 จาก Stakeholder โดย บริษัทจัดหางาน สาย นายจ้าง : ผ่าน - การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ 3 จาก Self : ผ่าน - การลองผิดลองถูก	1 จาก Self : ผ่าน - การลงมือกระทำจริง - การลองผิดลองถูก 2 จาก Social Network โดยเพื่อนร่วมงาน : ผ่าน - การสาธิตวิธีการ - การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ 3. จาก Stakeholder คือ นายจ้าง : ผ่าน - การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ - การผลิตซ้ำทาง วัฒนธรรม ในเรื่อง การทำงาน (On the job Training	1 จาก Self : ผ่าน - การลงมือกระทำจริง - การลองผิดลองถูก - การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ - การผลิตซ้ำทาง วัฒนธรรม ในเรื่อง การทำงาน (ทักษะที่สั่งสมมา)

ภาพที่ 5 กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงาน

3. ผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว

3.1 ผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงาน

3.3.1 การเลื่อนฐานะทางอาชีพ พบว่า กระบวนการเรียนรู้ในการทำงานของแรงงานส่งผลให้แรงงานมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น ซึ่งก่อนหน้านี้แรงงานส่วนใหญ่จะมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่หลังจากที่ได้มีการย้ายถิ่นก็ทำให้แรงงานมีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับการมีโอกาสได้รับการเรียนรู้และฝึกอบรมทักษะฝีมือจากหน่วยงานต่างๆ ทำให้แรงงานมีความมั่นใจและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ซึ่งกระบวนการย้ายถิ่นถือเป็นการยกระดับจากแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานที่มีทักษะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนการที่แรงงานมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้นทำให้แรงงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานมากขึ้นด้วย ดังที่ นายสมบัติ ได้กล่าวว่า

“ส่วนมากคนที่ไปเป็นหัวหน้าหรือเป็นโพรแมน ก็เลื่อนฐานะมาจากการเป็นแรงงานนี่แหละ แต่พวกนั้นเขาจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาเยอะ มีความรู้ในการทำงาน และผ่านการอบรมฝีมือทำให้เขาสามารถทำงานได้หลายอย่าง คนที่มีความรู้และทำงานได้ทุกอย่างไปสมัครงานที่ใหม่ก็มีแต่คนอยากจะได้รับเข้าทำงานด้วย”

3.3.2 การเลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจ การย้ายถิ่นสามารถทำให้แรงงานมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะแรงงานที่มีประสบการณ์และมีทักษะฝีมือในการทำงานจะมีโอกาสในการเลือกงานและได้รับค่าตอบแทนที่สูง เช่น แรงงานบางคนจากอดีตที่เคยมีการทำงานเป็นลูกจ้างและเป็นแรงงานฝีมือระดับล่าง แต่เมื่อแรงงานมีการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานก็ได้มีการเรียนรู้และพยายามที่จะฝึกฝนทักษะในการทำงานของตนเองอยู่เป็นประจำจนทำให้มีความชำนาญและเกิดการส่งสมทักษะประสบการณ์ในการทำงานสามารถทำงานได้หลายหลาย ส่งผลให้แรงงานได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นจากนายจ้าง และมีเงินสำหรับการใช้จ่ายส่วนตัว บางคนมีบ้าน มีรถ ที่เกิดจากการทำงาน มีการส่งเงินกลับมาซื้อที่ดิน ซื้อไร่ซื้อนา ในชุมชน และบางคนก็นำความรู้ที่ติดตัวมากลับมาสร้างอาชีพและหารายได้ให้แก่ตนเองในชุมชน

3.3.3 การเลื่อนฐานะทางสังคม การที่แรงงานมีทักษะในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ในการทำงานที่ตนเองมีนั้นถ่ายทอดหรือแนะนำในการทำงานให้กับแรงงานคนอื่นๆนั้น ทำให้เป็นที่ยอมรับและนับถือของเพื่อนร่วมงาน แรงงานบางคนจากที่เคยเป็นแรงงานระดับล่าง และเมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นหัวหน้า หรือที่แรงงานจะเรียกกันว่า “ลูกพี่” บางคนมีการผันตัวเองจากลูกจ้างมาเป็นผู้รับเหมางานเอง หรือแรงงานบางคนที่เคยมีการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ มีโอกาสในการเรียนรู้และรู้ช่องทางในการทำงานก็จะผันตัวเองไปเป็นนายหน้าแรงงานก็มี

3.2 ผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อครอบครัว

3.2.1 การเลื่อนฐานะทางอาชีพ พบว่า การย้ายถิ่นของแรงงานส่งผลให้ครอบครัวมีฐานะทางอาชีพที่เปลี่ยนไป เช่น บางครอบครัวจากที่เคยมีการทำการเกษตร แต่เมื่อสมาชิกในครัวเรือนมีการย้ายถิ่น โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นที่เป็นวัยกำลังแรงงานและมีการให้คนแก่และลูกหลานอยู่ในชุมชน ครอบครัวนั้นจะไม่มีมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามเดิม แต่จะให้คนในชุมชนหรือญาติพี่น้องมาทำ

แทนและมีการแบ่งผลผลิตตามที่ได้ตกลงกัน หรือบางคนที่มีการย้ายถิ่นไปทำงานและมีการส่งเงินกลับมาให้กับครอบครัว ทำให้สมาชิกในครอบครัวนำเงินที่ได้ไปซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานจนทำให้เกิดอาชีพใหม่และเป็นการสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนอีกทางด้วย ดังที่ นางล้วน ได้กล่าวว่า

“ลูกสาวแม่เขาไปทำงานอยู่ประเทศเกาหลี และก็ได้อาศัยอยู่ที่นั่น นานๆเขาก็จะกลับมาเยี่ยมบ้านเยี่ยมลูก แต่ก็ส่งเงินมาให้ใช้ทุกๆเดือน อย่างไปช่วงแรกๆที่เขาไปทำงานจะได้เงินเยอะเดือนหนึ่งส่งมาประมาณ 3-4 หมื่นบาท ได้เงินมาก็เอามาใช้จ่ายในครอบครัว และก็ใช้เงินที่มันส่งมานั้นแหละเดินเรื่องให้ลูกชายอีกคนที่อยู่บ้านไปทำงานที่สิงคโปร์ต่อ อยู่บ้านเลยเหลือกันแค่สองตายายกับหลาน วันๆก็ไม่ได้ทำงานอะไร อย่างแม่ก็ปลูกหมอนเลี้ยงไหม ทอผ้าอยู่บ้านพอได้ไม่เหงาเวลาหลานไปโรงเรียน เพราะทุกวันไม่ได้ทำมาแล้ว ตั้งแต่อยู่กับสามคนกับหลาน ก็ให้คนอื่นเขามาทำและก็แบ่งข้าวกัน”

3.2.2 การเลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของแรงงานนั้น ได้ส่งผลต่อการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นของครอบครัว โดยเฉพาะในระหว่างที่แรงงานมีการย้ายถิ่นแรงงานจะมีการส่งเงินกลับมาให้กับครอบครัวสำหรับการใช้จ่าย บางรายที่เคยมีหนี้สิน เมื่อมีการไปทำงานก็ทำให้หนี้สินหมดไป และเงินที่เหลือจากการใช้หนี้ก็สามารถนำมาใช้จนเจือสมาชิกในครอบครัวได้ ส่วนครอบครัวที่ไม่มีหนี้สินเมื่อแรงงานมีการส่งเงินกลับมาก็สามารถมีการเก็บออมเงิน บางครอบครัวสามารถนำเงินมาสร้างบ้าน ซื้อรถ ตลอดจนบางคนมีการเก็บเงินไว้สำหรับการลงทุนเพื่อสร้างอาชีพให้กับครอบครัวเมื่อแรงงานมีการย้ายถิ่นกลับมา ซึ่งจากการสัมภาษณ์ นางหงส์ ภูเงิน เกี่ยวกับการเลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือน นางหงส์ กล่าวว่า

“เมื่อก่อนอยู่บ้านเรา ทำนา ทำไร่ ก็ไม่ค่อยมีเงินใช้เงินจ่ายหรอก เพราะฝนแล้งขายข้าวก็ไม่ค่อยเป็นราคา คนในหมู่บ้านจึงออกไปทำงานข้างนอกกันเยอะ อย่างครอบครัวยาย ตอนนี้อยู่กับหลานสะใภ้ แล้วก็หลานอีก 2 คน ลูกๆหลานๆเขาไปทำงานอยู่กรุงเทพกันหมด แล้วก็ส่งเงินมาให้ใช้แต่ละเดือน พอเป็นค่าไปโรงเรียนและค่าขนมให้หลาน แต่อย่างในช่วงเทศกาลเขาก็จะกลับมาแล้วเอาเงินก้อนสองพันเมียเขาช่วยกันเก็บกลับมาด้วย อย่างบ้านหลังนี้เขาก็มาสร้างไว้แล้วก็กลับไปทำงานหาเงินต่อ เพราะคุยกันว่าจะหาเงินมาซื้อรถก่อนแล้วค่อยกลับมาอยู่บ้าน”

3.3.3 การเลื่อนฐานะทางสังคม จากการที่แรงงานมีการพัฒนาทักษะฝีมือจนทำให้มีรายได้ที่สูงขึ้นนั้น ทำให้แรงงานมีการส่งเงินกลับมาจนเจือครอบครัวเพิ่มมากขึ้น คนในครัวเรือนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านอาชีพและการศึกษา ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ครอบครัวเกิดการยอมรับจากคนในชุมชน ซึ่ง นางหนูเวียง ได้เล่าว่า

“แม่มีลูกสาม เป็นผู้ชาย 2 คน และผู้หญิง 1 คน คนตอนนี้ไปทำงานอยู่ที่กรุงเทพกันหมด แต่ละเดือนลูกก็จะมีการส่งเงินกลับมาให้ คนละประมาณ 2 พันบาท ก็ทำให้พอได้ใช้จ่ายอยู่ในครอบครัว แต่จะมีลูกชายคนโตที่ตอนนี้ไปทำงานเป็นหัวหน้าคนงานคุมงานเกี่ยวกับช่างไฟฟ้าก็มีการส่งเงินกลับมาให้พ่อแม่แม่สร้างบ้าน ทำรั้วบ้านใหม่ และตอนที่พ่อลงสมัครผู้ใหญ่บ้านลูกทั้งสามคนก็มีการส่งเงินกลับมาช่วยในเรื่องของค่าใช้จ่ายเลี้ยงแขกเลี้ยงคน”

4. บทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1 บทบาทขององค์กรภาครัฐ ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการสัมภาษณ์ นายสัญญา แรงงานที่เคยมีการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ถึงบทบาทของ
องค์กรภาครัฐในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้พบว่า ก่อนที่จะมีการเดินทางแรงงานจะต้องมีการได้เข้ารับ
การฝึกอบรมจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งในการฝึกอบรมนั้นทำให้แรงงานได้มีการเรียนรู้
เกี่ยวกับทักษะในด้านของการปรับตัวและการจัดการตนเองในระหว่างที่มีการย้ายถิ่น การเรียนรู้ด้านของ
ภาษาและวัฒนธรรม ตลอดจนทักษะในด้านของการทำงานที่ทำให้แรงงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน
และการดำเนินชีวิตในระหว่างที่มีการย้ายถิ่นได้ และเมื่อมีการอบรมเสร็จกรมแรงงานก็จะมีการแจกหนังสือ
คู่มือที่มีการแปลภาษาที่เข้าใจง่ายให้กับแรงงาน มีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ทักษะในด้านการปรับตัวและการจัดการตนเอง ซึ่งจะเป็นการอบรมในเรื่องของ
การปรับตัวในขณะที่ใช้ชีวิตอยู่ต่างถิ่นและการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น การเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพการ
ทำงาน การดูแลสุขภาพของตนเอง การจัดการกับสภาพจิตใจหรือความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
และการเรียนรู้ในด้านของกฎหมาย ตลอดจนข้อห้ามต่างๆที่แรงงานไม่ควรปฏิบัติในระหว่างที่อยู่ต่างถิ่น

4.1.2 ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรม ซึ่งจะมีการอบรมในเรื่องของภาษาและความรู้
เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ปลายทาง โดยในการอบรมด้านภาษานั้นส่วนใหญ่
จะเน้นในด้านของภาษาอังกฤษ มีการให้แรงงานฝึกการสนทนาเน้นการสนทนาในชีวิตประจำวัน และมี
การให้ฝึกเขียนโดยเฉพาะการเขียนชื่อและตัวอย่างแบบฟอร์มของสนามบิน ส่วนในด้านของวัฒนธรรมนั้น
ก็จะมีการอบรมในเรื่องของการปฏิบัติตัวกับนายจ้าง การทำงานและพฤติกรรมที่นายจ้างชอบและไม่ชอบ
การให้ความรู้เรื่องของอาหารและที่พักอาศัย ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศของประเทศนั้นๆ
ด้วย

4.1.3 ทักษะในด้านการทำงาน การฝึกอบรมในด้านการทำงานแรงงานจะได้รับการ
อบรมเกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองเลือก โดยจะมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและการใช้
เครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงาน วิธีปฏิบัติตัวในการทำงานเพื่อให้มีความปลอดภัย ตลอดจนการให้ความรู้
ในการทำงานด้านต่างๆที่แรงงานจะต้องนำไปใช้ในขณะย้ายถิ่น

4.2 บทบาทของภาคธุรกิจ ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

สำหรับบทบาทของภาคธุรกิจในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานนั้น จากการสัมภาษณ์
นายพวง แรงงานที่เคยได้รับการอบรมจากการส่งเสริมของบริษัทอิตาเลียนไทย ซึ่งเป็นบริษัทรับเหมา
ก่อสร้างขนาดใหญ่ พบว่า บริษัทจะมีการส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้ใน
การทำงานก่อนที่จะให้มีการเข้าทำงานในครั้งแรก ซึ่งการอบรมส่วนใหญ่จะเป็นการพูดในเรื่องของการ
ปฏิบัติตัวในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่แรงงานจะต้องทราบก่อนที่
จะมีการเริ่มต้นในการทำงาน ตลอดจนมีการฝึกอบรมในเรื่องของการทำงานในด้านต่างๆตามบทบาทและ
หน้าที่ของแต่ละคน โดยจะมีการให้ความรู้และส่งเสริมในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีและการใช้เครื่องมือ
ไฟฟ้าในการทำงาน การดัดแปลงและการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานให้มีความทันสมัยและแปลก

ใหม่ ตลอดจนมีการสอนให้แรงงานมีการพัฒนาทักษะในการทำงานที่มีความสร้างสรรค์ ซึ่งจะใช้เวลาในการอบรมทั้งหมด 15 วัน จากนั้นเมื่อแรงงานมีการเข้าทำงานได้สักระยะหนึ่งบริษัทก็จะมีส่งเสริมให้แรงงานมีการเข้าไปรับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอีกครั้ง ซึ่งในการอบรมครั้งนี้จะเป็นการส่งเสริมให้แรงงานมีการเรียนรู้การทำงานด้านอื่นๆเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากความรู้เดิมที่แรงงานมีอยู่ โดยจะมีการจัดแบ่งแรงงานออกเป็นทีมๆละ 5-6 คน ในการเข้าไปอบรมเรียนรู้ จากนั้นบริษัทก็จะมีให้แรงงานนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปฏิบัติและใช้ในการทำงาน

4.3 บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการสัมภาษณ์ นายสมบัติ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถิ่นพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานของแรงงานในชุมชนบ้านหินสั่ว เพื่อที่จะให้คนชุมชนมีการพัฒนาอาชีพ สามารถสร้างรายได้เสริมให้กับครอบครัว และสามารถนำทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ติดตัวไปทำงานในระหว่างการย้ายถิ่นได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 จัดฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้คนในชุมชนมีความรู้และสามารถนำอาชีพที่ได้จากการเรียนรู้มาเลี้ยงชีพและครอบครัวได้ โดยมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมในการทำอาหารและขนมไทย 3 วัน ซึ่งในการเข้ารับการฝึกอบรม 3 วันนี้ แรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องสามารถทำอาหารและขนมได้

4.3.2 ส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะฝีมือให้กับแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีการเรียนรู้ในการทำงานสร้างอาชีพและมีรายได้เสริมจากการทอผ้า โดยจะมีหน่วยงานของภาครัฐเข้ามารับซื้อผ้าที่ชาวบ้านทอ และจากนั้นก็มีการแจกผ้าที่รับซื้อคืนให้แก่ชุมชน

4.3.3 มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนในชุมชนออกไปศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อให้แรงงานที่เข้าอบรมมีอาชีพติดตัวในการทำงาน ซึ่งในการเรียนนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นคนที่ให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ แรงงานสามารถเลือกเรียนหรือเลือกฝึกอบรมอาชีพตามความสนใจและความถนัดของตนเองได้ และแรงงานส่วนใหญ่ที่ผ่านการอบรมก็สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงานระหว่างที่มีการย้ายถิ่นได้อีกด้วย

4.3.4 สนับสนุนให้ชุมชนมีการสร้างกลุ่มอาชีพขึ้น เช่น กลุ่มสตรีทำดอกไม้จัน กลุ่มเย็บถุงมือ กลุ่มทำหมวก กลุ่มพ่อบ้านเลี้ยงโคกระบือ และกลุ่มยางพารา เป็นต้น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะให้การสนับสนุนงบประมาณให้กับชุมชน ตลอดจนมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ชุมชนมีความต้องการที่จะใช้ในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ มีการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลควบคู่ไปกับการสังเกตการณ์ ในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานที่เคยมีการย้ายถิ่น โดยทำการศึกษาทั้งในระดับบุคคลที่เป็นแรงงาน ระดับครัวเรือน และระดับกลุ่มองค์กร มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งที่อยู่ในชุมชนและที่ย้ายไปทำงานต่างถิ่น 2) เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว และ 3) เพื่อศึกษาบทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มเป้าหมายในงานวิจัย คือ แรงงานอายุ 15-60 ปี ที่เคยมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมไปถึงบุคลากรของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีส่วนในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานย้ายถิ่นในระดับพื้นที่ โดยทำการศึกษาแรงงานที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ บ้านหินสิว หมู่ 3 ตำบลบ้านถิ่น อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานทำงานหลากหลายประเภท ทั้งการทำงานในและนอกระบบ มีแรงงานที่ทำงานหลากหลายกิจกรรมในชุมชน มีการย้ายถิ่นออกไปทำงานทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนแรงงานได้มีการเรียนรู้ทักษะในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ในด้านการทำงาน อีกทั้งในพื้นที่ยังมีแรงงานย้ายถิ่นกลับมาประกอบอาชีพ และมีการใช้ทักษะที่ได้เรียนรู้จากการทำงานในขณะที่มีการย้ายถิ่นมาใช้ในชุมชนอีกด้วย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 18 คน

ประเด็นขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา ได้แก่ 1) ศึกษากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานทั้งที่เรียนรู้ผ่านระบบการทำงาน โดยพิจารณาจากการสอนงานกันระหว่างนายจ้างกับแรงงาน หรือระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกัน และเรียนรู้อย่างเป็นทางการด้วยตัวเอง พิจารณาจากการเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับเรื่องอาชีพ 2) ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของแรงงาน โดยพิจารณาผลกระทบที่มีต่อแรงงานด้านโอกาสในการเลื่อนฐานะอาชีพ (Occupation Mobility) และด้านเศรษฐกิจ สังคม ทั้งในระดับบุคคลและครอบครัว และ 3) ศึกษาบทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้แรงงาน พิจารณาจากบทบาทความร่วมมือ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยตรงในงานอุตสาหกรรม และบทบาททางอ้อม ทั้งที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

ผลการศึกษา พบว่า

1.1 กระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กระบวนการเรียนรู้สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับวิถีในการดำเนินชีวิตและการทำงานของแรงงาน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่พัฒนาโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นสำคัญ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวทำให้แรงงานต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่างมีการทำงานใน

ภาคการเกษตรและงานก่อสร้างเป็นหลัก และเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบัน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ตนเองสามารถดำเนินชีวิตและดำรงอยู่ในระบบการทำงาน ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีจึงถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของแรงงานอย่างมาก

เมื่อแรงงานต้องมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชน การเรียนรู้ในระหว่างที่มีการย้ายถิ่นยิ่งถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและจะต้องเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในด้านของการดำเนินชีวิตที่จะต้องมีการปรับตัวและพยายามที่จะสร้างความคุ้นเคย เพื่อให้มีความกลมกลืนกับวิถีของสังคมใหม่ที่ตนเองต้องเข้าไปอาศัยอยู่ ทั้งในด้านของความเป็นอยู่ ภาษา และวัฒนธรรมของสังคมที่แปรเปลี่ยนไปจากวิถีชีวิตเดิม ตลอดจนการเรียนรู้ในด้านของการทำงาน ที่แรงงานต้องพยายามแสวงหาความรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ในด้านของการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย การแสวงหาความรู้ในการทำงานประเภทอื่นๆ เพิ่มเติมจากความรู้เดิมที่ตนเองมีอยู่ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะความสามารถในด้านการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อที่จะให้ตนเองสามารถที่จะอยู่ในระบบตลาดแรงงานที่ต้องการคนที่มีความสามารถและมีทักษะฝีมือในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานนั้น ได้ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งงานและจำนวนของรายได้ที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย

สำหรับกระบวนการเรียนรู้ของแรงงานหากต้องมีการย้ายถิ่นกลับเข้ามาอาศัยและประกอบอาชีพอยู่ในชุมชนท้องถิ่นเดิมของตนเองนั้น การเรียนรู้และการปรับตัวเพื่อที่จะให้ตนเองอยู่ร่วมในสังคมท้องถิ่นเดิมนั้นก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่เรื่อยๆ โดยเฉพาะแรงงานที่ต้องมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานเป็นเวลานาน และมีวิถีชีวิตและการทำงานที่แตกต่างไปจากสังคมเดิมที่ทำอยู่ก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น เช่น การทำงานในโรงงานหรือการงานในบริษัทห้างร้านที่ต้องใช้ทักษะและความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเป็นสำคัญ ตลอดจนการที่แรงงานสามารถทำงานจนสร้างรายได้ให้กับตนเองและสามารถสร้างรายได้ให้กับคนในครอบครัวได้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้เมื่อมีการย้ายถิ่นกลับเข้ามาในชุมชนจะต้องมีการปรับตัวและพยายามที่จะเรียนรู้วิถีชีวิตของชุมชนเดิม โดยการพยายามที่จะสร้างอาชีพและรายได้ใหม่ให้เกิดขึ้นในชุมชน หรือบางคนหากไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ก็จะมีมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนเช่นเดิม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 การเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานก่อนการย้ายถิ่น กล่าวคือ เป็นการเรียนรู้ของแรงงานขณะอยู่ในชุมชน ช่วงระหว่างการตัดสินใจย้ายถิ่น พบว่า แรงงานจะมีกระบวนการเรียนรู้ใน 2 ส่วน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ในการใช้ชีวิต และกระบวนการเรียนรู้ในการทำงาน ซึ่ง **กระบวนการเรียนรู้ในการใช้ชีวิต** นั้น แรงงานได้มีการเรียนรู้จากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์มาจากบรรพบุรุษในครอบครัวและผู้อาวุโสในชุมชน โดยการสาธิตและปฏิบัติเป็นแบบอย่างผ่านการสั่งสอนด้วยการบอกเล่า วาจา อาจอยู่ในรูปของเพลงกล่อมเด็ก คำพังเพย สุภาษิต ตลอดจนการปฏิบัติสัมพันธ์ในครอบครัว ในส่วนของการเรียนรู้ในเชิงจิตวิทยา ครอบครัวจะถ่ายทอดผ่านพิธีกรรมและศาสนา ทั้งในด้านหลักธรรมคำสอนและการปฏิบัติ ตลอดจนพิธีกรรมและกิจกรรมต่างๆทางสังคมของชุมชนในเชิงการเรียนรู้ ล้วนมีส่วนตอกย้ำให้แรงงานอยู่ในกรอบการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ในส่วนของตัวเอง (Self) ก็มีกลองผดลองถูกในการใช้ชีวิต เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ และถือเป็นการทดสอบระหว่างการใช้ชีวิตได้อย่างตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุทธพล พิกมงคล (2538) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานนั้น ได้แก่ การที่แรงงานมีความรู้และการศึกษา การมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน และการมีภาระต่อครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงทัศนคติของชุมชน

สำหรับ **กระบวนการเรียนรู้ในการทำงาน** พบว่า นอกจากแรงงานจะได้รับการถ่ายทอดผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม จากครอบครัวและชุมชน ทั้งจากการพาลงมือปฏิบัติจริง โดยการไปช่วยงานหรือไปเป็นลูกมือในการทำกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ก็มักเกิดจากการที่แรงงานได้มีการสังเกตและจดจำคำบอกสอนของผู้เฒ่าผู้แก่ในชุมชน ตัวแรงงานเองก็มีการใช้วิธีการคร่ำครึที่มักจำเป็น ซึ่งการเรียนรู้ในทำนองแอบเรียน แอบเอาอย่าง แอบลองทำดู มีการลองผิดลองถูกมาเรื่อยๆจนเกิดความชำนาญ และสามารถทำงานเองได้ เพื่อต่อยอดให้ตนเองมีประสบการณ์มากขึ้น อนึ่งในการหางานและการย้ายถิ่นของแรงงาน พบว่า จะมีการติดต่อหางานและมีการเดินทางไปทำงานกับเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ที่ตนมี อาทิ ญาติพี่น้อง และเพื่อนที่อยู่ในชุมชน เมื่อบริษัทหรือแหล่งงานมีความต้องการแรงงาน บุคคลเหล่านั้นก็จะมีการโทรศัพท์ติดต่อกลับมาบอก หรือบางคนมีการเดินทางกลับมารับแรงงานไปทำงานด้วยตนเอง ส่วนการหางานผ่านผู้ถือผลประโยชน์ร่วม (Stakeholder) อาทิ บริษัทจัดหางาน สาย นายหน้า หรือนายจ้าง ซึ่งถ้าเป็นการทำงานในประเทศภายในประเทศ ส่วนใหญ่จะเป็นการไปทำงานตัดอ้อย โดยที่นายหน้าซึ่งเป็นคนในละแวกชุมชนจะเป็นคนมาชักชวนแรงงานไว้ล่วงหน้า และให้เงินมัดจำไว้ เมื่อเก็บเกี่ยวข้าวเสร็จก็จะเริ่มเดินทาง โดยจะมีรถสิบล้อมารับถึงหมู่บ้าน สำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในหมู่บ้านจะมีสายหรือนายหน้าเข้ามาติดต่อเช่นกัน หากชาวบ้านคนไหนมีความสนใจและอยากไปทำงานต่างประเทศก็จะมีรถเข้ามาติดต่อกับสายด้วยตนเอง และเมื่อตกลงที่จะไปทำงานบริษัทก็จะมีรถจัดการอบรมผ่านสำนักงานแรงงานจังหวัด แต่สำหรับการหางานด้วยตนเองนั้น พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานจะไม่ค่อยมีการเดินทางไปหางานด้วยตนเอง ซึ่งการไปลักษณะนี้มักจะเป็นการเดินทางแบบเสี่ยงโชค แรงงานที่ไปจะไปแบบไม่มีการศึกษาข้อมูลของแหล่งงาน แต่จะมีการไปหาสมัครงานเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของวีระ ศรีเวศร์ (2534) ที่ได้ศึกษาถึงกระบวนการอพยพของชาวอีสานว่ามีอยู่ 3 ลักษณะคือ (1) มีญาติหรือเพื่อนฝูงในชุมชนที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วไปชักชวนให้มาทำงานด้วยกัน เช่น การทำงานในโรงงาน งานก่อสร้าง เป็นต้น (2) นายจ้างจะมีนายหน้าในหมู่บ้าน โดยที่นายจ้างอาจจะจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับคนในหมู่บ้านในช่วงฤดูการผลิต เมื่อเสร็จฤดูการผลิตแล้วจะมีรถมารับถึงหมู่บ้าน (3) การเดินทางแบบไปตายเอาดาบหน้า ซึ่งพวกนี้จะไม่มีความลำบากมาก บางครั้งอาจพบปัญหาการล่อลวง บังคับให้ขายแรงงาน หรือได้รายได้น้อยกว่าที่ควรจะได้รับ เป็นต้น

1.1.2 การเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานระหว่างการย้ายถิ่น (ในขณะอยู่ในถิ่นปลายทาง)

สำหรับ **กระบวนการเรียนรู้ในการใช้ชีวิต** ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่แรงงานจะมีการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางสังคมมากกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะแรงงานที่เพิ่งเคยมีการย้ายถิ่นครั้งแรก การไปทำงานจะมีการติดต่อหางานผ่านญาติพี่น้องหรือเพื่อน และเมื่อมีการเดินทางไปทำงานแรงงานก็มักจะเลือกที่จะย้ายเข้าไปอาศัยอยู่ในชุมชนที่มีญาติพี่น้องหรือเครือข่ายของคนที่ย้ายได้เข้าไปอยู่ก่อน หรือหากเป็นแรงงานที่เคยมีประสบการณ์ในการย้ายถิ่น แรงงานก็ยังมีการเลือกที่จะเข้าไปอยู่ในชุมชนที่มีคนรู้จักหรือเป็นชุมชนของชาวอีสานที่มีวิถีชีวิต ภาษา และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน โดยมีลักษณะการเรียนรู้ คือ เครือข่ายทางสังคมจะเป็นคนที่คอยให้คำแนะนำและบอกสอนเกี่ยวกับการใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางการทำงาน ซึ่งแรงงานก็จะมีสังเกตและจดจำพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อสามารถปรับตัวและมีทักษะทางวัฒนธรรมของสังคมที่มีการย้ายถิ่นเข้ามาได้แล้ว แรงงานก็จะมีการออกไปเรียนรู้และแสวงหาการดำเนินชีวิตในสังคมใหม่ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิถีชีวิตของผู้ย้ายถิ่นจากชนบทที่มีอาชีพขับรถแท็กซี่ในกรุงเทพมหานคร ของพิรุณ ถนอมพล (2543) คือ ชาวชนบทที่อยู่ในสังคมเมือง จะยังมีความเป็นชาวชนบทที่มีชีวิตความเป็นอยู่เรียบง่าย พึ่งพาอาศัยกัน และมีความสัมพันธ์กับญาติพี่น้องในถิ่น

เดิมอย่างแน่นแฟ้น การได้รับความช่วยเหลือจากญาติพี่น้อง และเพื่อนผู้ย้ายถิ่นมาก่อนจะมีความสำคัญกับแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะในระยะแรกของการย้ายถิ่น

ส่วน **กระบวนการเรียนรู้ในการทำงาน** ผลการศึกษาพบว่า แรงงานที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถปรับตัวและมีการเรียนรู้ในการทำงานได้ดี สามารถเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานได้ด้วยตนเอง แต่สำหรับแรงงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงาน เครือข่ายทางสังคมถือว่าเป็นแหล่งในการเรียนรู้และเป็นบุคคลที่คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือแรงงานได้ดีที่สุด โดยเฉพาะการทำงานที่ต้องมีการใช้ทักษะความรู้หรือเป็นงานที่ต้องมีการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน จากผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับการศึกษาของฟองเพ็ญ เจียมสาธิต (2539) พบว่า แรงงานที่เคยมีประสบการณ์ในการย้ายถิ่นเข้ามาประกอบอาชีพในเมืองหรือในกรุงเทพฯ จะมีการปรับตัวได้ดี เนื่องจากแรงงานเหล่านั้นมีทักษะและความรู้ในการเอาตัวรอดทั้งจากการทำงานและการดำเนินชีวิตที่เกิดจากการย้ายถิ่นครั้งแรก ส่วนการเรียนรู้จากผู้ถือผลประโยชน์ร่วม โดยเฉพาะนายจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานจะไม่ค่อยได้รับการเรียนรู้ในการทำงานจากนายจ้างโดยตรง แต่นายจ้างจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานมีการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะและความรู้ในการทำงานเพิ่มเติมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนายจ้างจะเป็นคนรับผิดชอบและเสียค่าใช้จ่ายในการเรียนให้ และเมื่อผ่านการอบรมแรงงานจะต้องนำความรู้ที่ได้จากฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน ตลอดจนคอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

1.1.3 การเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานหลังการย้ายถิ่นกลับ ผลการศึกษาพบว่า การเดินทางกลับมาทำนา เป็นเหตุผลที่แรงงานต้องมีการย้ายถิ่นกลับมากที่สุด เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มักจะมีการเดินทางไปทำงานในลักษณะการย้ายถิ่นแบบชั่วคราว คือ จะมีการย้ายถิ่นเฉพาะในช่วงหลังจากฤดูทำนา และเมื่อมีการไปทำงานแรงงานก็จะมีการเก็บเงิน เพื่อส่งกลับมาให้ครอบครัวในการซื้อปุ๋ยและลงทุนในการเร่งผลผลิต พอถึงฤดูการเก็บเกี่ยวครอบครัวก็จะมีการส่งข่าวไปบอก แรงงานก็จะมีการเดินทางกลับมา นอกจากนี้ก็จะเป็นการย้ายถิ่นกลับเนื่องจากงานหมด งานที่ทำมีรายได้น้อยแต่งงานหนักทำให้ไม่คุ้มกับค่าแรง หรือบางคนต้องกลับมาดูแลผู้สูงอายุและอยู่กับลูกในครอบครัว ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวิทย์ ธีรศาสตร์และคณะ (2537) ซึ่งพบว่า ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มาจากครอบครัวเกษตรกร สาเหตุของการออกจากงาน 3 อันดับแรกคือ ออกไปเพื่อทำนา ได้งานที่ดีกว่า และทำงานไม่ไหวเนื่องจากงานหนักเกินไป อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานส่วนใหญ่หลังการย้ายถิ่นกลับ จึงไม่จำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน เนื่องจากในขณะที่อยู่ในชุมชนแรงงานจะมีอาชีพเดิมก่อนไปทำงานคือเกษตรกรรม และแรงงานที่มีการย้ายถิ่นออกไปส่วนมากจะมีการศึกษาที่ไม่สูง ทำให้เมื่อไปทำงานแรงงานจึงต้องมีการทำงานรับจ้าง เช่น งานก่อสร้าง รับจ้างตัดอ้อย และทำงานโรงงาน และเมื่อต้องได้กลับคืนถิ่นแรงงานเหล่านี้ก็จะมีการกลับมาประกอบอาชีพเกษตรกรรม หรือ รับจ้างก่อสร้างตามเดิม บางคนก็ได้มีการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพในชุมชน แต่บางคนก็มีจุดประสงค์ในการไปทำงานเพื่อต้องการรายได้มาจุนเจือครอบครัวเท่านั้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับ มงคล ดอนขวา (2543) พบว่า แรงงานคืนถิ่นส่วนใหญ่ไม่จำเป็นต้องปรับตัวเมื่อมีการกลับคืนถิ่นเพื่อมาดำรงชีวิตอยู่ในชนบทอีกครั้ง เนื่องจากการไปทำงานต่างถิ่นของแรงงานส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการสร้างฐานะให้กับครอบครัวเป็นสำคัญ นอกจากนี้แรงงานจะมีการศึกษาที่ไม่สูงนัก และมีอาชีพเดิมก่อนไปทำงานคือเกษตรกรรม ทำให้เมื่อมีการไปทำงานจึงต้องทำงานประเภทงานรับจ้าง หรือเป็นพนักงานต่างๆ และเมื่อต้องประสบปัญหาในเรื่องการไปทำงานและต้องได้กลับคืนถิ่น แรงงานเหล่านี้ก็จะมีการกลับมาประกอบอาชีพเกษตรกรรม

แต่อย่างไรก็ดีในส่วนของแรงงานที่นำเอาการเรียนรู้มาปรับใช้ พบว่า กระบวนการเรียนรู้ในการทำงานของแรงงานส่งผลให้แรงงานมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น ซึ่งหลังจากที่ได้มีการย้ายถิ่นทำให้แรงงานมีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับการมีโอกาสได้รับการเรียนรู้และฝึกอบรมทักษะฝีมือจากหน่วยงานต่างๆ ทำให้แรงงานมีความมั่นใจและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ซึ่งกระบวนการย้ายถิ่นถือเป็นการยกระดับจากแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานที่มีทักษะ และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนการที่แรงงานมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่ดีนั้น ทำให้แรงงานมีรายได้ที่สูง มีเงินใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตและเงินเหลือให้กับครอบครัว และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานมากขึ้น จนเป็นที่เคารพนับถือและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน คนในชุมชน และสังคมด้วย

1.2 ผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว ซึ่งผลที่เกิดขึ้นต่อแรงงาน พบว่า กระบวนการเรียนรู้ในการทำงานของแรงงานส่งผลให้แรงงานมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น ซึ่งก่อนหน้านี้แรงงานส่วนใหญ่จะมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่หลังจากที่ได้มีการย้ายถิ่นก็ทำให้แรงงานมีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับการมีโอกาสได้รับการเรียนรู้และฝึกอบรมทักษะฝีมือจากหน่วยงานต่างๆ ทำให้แรงงานมีความมั่นใจและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ซึ่งกระบวนการย้ายถิ่นถือเป็นการยกระดับจากแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานที่มีทักษะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนการที่แรงงานมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่ดีนั้น ทำให้แรงงานมีรายได้ที่สูง มีเงินใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตและเงินเหลือให้กับครอบครัว และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานมากขึ้น จนเป็นที่เคารพนับถือและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อนและคนในสังคม ในขณะที่ *ผลที่เกิดขึ้นต่อครอบครัว* พบว่า การที่แรงงานมีการพัฒนาทักษะฝีมือจนทำให้มีรายได้ที่สูงขึ้นนั้น ทำให้แรงงานมีการส่งเงินกลับมาจนเจือครอบครัวเพิ่มมากขึ้น คนในครัวเรือนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านอาชีพและการศึกษา ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนทำให้ครอบครัวเกิดการยอมรับจากคนในชุมชน

1.3 บทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.1 บทบาทขององค์กรภาครัฐ ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้ทำการศึกษาจากการอบรมของแรงงานที่มีการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ในการฝึกอบรมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงาน ก่อนที่จะมีการเดินทางแรงงานจะต้องมีการได้เข้ารับการฝึกอบรมจากกรมการจัดหางาน ซึ่งในการฝึกอบรมรัฐจะให้แรงงานมีการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะในด้านของการปรับตัวและการจัดการตนเองในระหว่างที่มีการย้ายถิ่น การเรียนรู้ด้านของภาษาและวัฒนธรรม ตลอดจนทักษะในด้านของการทำงานที่ทำให้แรงงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตในระหว่างการย้ายถิ่นได้ และเมื่อมีการอบรมเสร็จกรมแรงงานก็จะมีแจกหนังสือคู่มือที่มีการแปลภาษาที่เข้าใจง่ายให้กับแรงงานเพื่อใช้ในการศึกษาและเรียนรู้ในระหว่างการย้ายถิ่นไปทำงาน

1.3.2 บทบาทของภาคธุรกิจเอกชน ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่บริษัทหรือองค์กรเอกชนต่างๆ ในการรับแรงงานเข้าทำงานครั้งแรก บริษัทจะมีการส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงานก่อนที่จะให้มีการเริ่มงาน ซึ่งการฝึกอบรมจะมีการส่งให้แรงงานไปเรียนกับสถาบันพัฒนาฝีมือ

แรงงาน โดยทำการเรียนรู้ในตำแหน่งงานที่แรงงานแต่ละคนสมัครเข้าทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะในการทำงานขั้นพื้นฐานและมีการเน้นให้แรงงานได้มีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีช่วยในการทำงาน ซึ่งการฝึกอบรมนี้เมื่อแรงงานเข้าทำงานบริษัทก็จะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการทำงานปีละ 1 ครั้ง

1.3.3 บทบาทความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านถิ่น มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานของแรงงานในหมู่บ้านหินสั่ว คือ จะมีการจัดฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้คนในชุมชนมีความรู้และสามารถนำอาชีพที่ได้จากการเรียนรู้มาเลี้ยงชีพและครอบครัวได้ ส่งเสริมให้แรงงานมีการเรียนรู้ในการทำงานสร้างอาชีพและมีรายได้เสริมจากการทอผ้า โดยจะมีหน่วยงานของภาครัฐเข้ามารับซื้อผ้าที่ชาวบ้านทอ และจากนั้นก็จะมีการแจกผ้าที่รับซื้อคืนให้แก่ชุมชน ตลอดจนสนับสนุนให้คนในชุมชนออกไปศึกษาเล่าเรียนซึ่งรัฐเป็นคนสนับสนุนงบประมาณ โดยมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อให้แรงงานที่เข้าอบรมมีอาชีพติดตัวในการทำงาน ซึ่งแรงงานที่เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เมื่อเรียนจบก็สามารถนำวิชาความรู้ไปสมัครเข้าทำงานได้ ส่วนบางคนที่ไม่ได้ไปหางานทำก็นำมาประกอบอาชีพในชุมชน

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงการพัฒนา

2.1.1 หน่วยงานภาครัฐควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ด้านอาชีพของแรงงาน โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงานของแรงงานในชุมชนให้มากขึ้น ซึ่งการสนับสนุนนั้นรัฐควรที่จะมีการจัดสรรงบประมาณและบุคคลากรที่ต้องลงมาในพื้นที่โดยตรง มีการส่งเสริมและตั้งศูนย์ในการพัฒนาอาชีพให้เป็นแหล่งในการเรียนรู้ของแรงงานในชุมชน เพื่อที่จะให้แรงงานมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการมีงานทำที่ดีต่อไป

2.1.2 รัฐควรที่จะมีการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในเรื่องของการย้ายถิ่นที่ปลอดภัยให้แก่แรงงานในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการย้ายถิ่นออกไปทำงานภายในประเทศหรือการย้ายถิ่นออกไปทำงานต่างประเทศ เพื่อที่จะให้แรงงานได้มีความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวในการทำงาน ตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ปลอดภัยในระหว่างการย้ายถิ่น

2.1.3 ในการทำงานของแรงงาน บริษัทหรือองค์กรภาคธุรกิจควรที่จะมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้กับพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือการจัดส่งให้ลูกจ้างมีการไปฝึกงานในต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือลูกจ้างในด้านของการใช้เทคโนโลยีเพื่อที่จะได้นำความรู้มาใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2.1.4 ในการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ควรที่จะมีการจัดส่งโดยรัฐต่อรัฐ โดยเฉพาะประเทศที่แรงงานได้มีการย้ายถิ่นไปทำงานกันมาก เช่น ประเทศอิสราเอล ใต้หวัน สิงคโปร์ หรือประเทศอื่นๆที่คนไทยนิยมเดินทางไปทำงาน ซึ่งการเดินทางไปทำงานของแรงงานด้วยวิธีนี้นอกจากจะมีการเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อยแล้ว ยังทำให้แรงงานและครอบครัวเกิดความมั่นใจว่าตนเองจะไม่ถูกหลอก และสามารถรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองได้ตามกฎหมาย

2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคอีสาน ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานจะมีการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์และเมื่อมีการย้ายถิ่นก็จะอาศัยเครือข่ายทางสังคมในการช่วยเหลือเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แต่สำหรับการเรียนรู้จากการได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาทักษะอาชีพทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจนั้นยังมีไม่มากนัก ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะมีการศึกษาถึง การเข้าถึงสิทธิแรงงานเคลื่อนย้าย รวมถึงการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานทั้งระบบ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานที่มากกว่าการพัฒนาฝีมือทักษะการทำงานแต่เป็นการฝึกให้แรงงานได้เข้าใจตัวตน มีความรู้ และทักษะการจัดการชีวิตทั้งระบบตั้งแต่การตัดสินใจย้ายถิ่นจนถึงการกลับมาใช้ชีวิตในถิ่นฐานเดิมของตัวเอง

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับบริบทชุมชน

1. ประวัติชุมชน

- ชื่อหมู่บ้าน ที่มาของชื่อ อายุของชุมชน
- เหตุผลในการเลือกตั้งหมู่บ้าน ลักษณะการตั้งถิ่นฐานและการขยายตัว
- การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อหมู่บ้าน เหตุการณ์สำคัญต่างๆที่เกิดขึ้น โครงสร้างพื้นฐานในชุมชน และการพัฒนาต่างๆ

2. สภาพนิเวศน์วิทยา

- สภาพทางภูมิศาสตร์ (ดิน แหล่งน้ำ ฝน ป่าไม้ พื้นที่สาธารณะ)
- สภาพนิเวศวิทยาและการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อชุมชน (มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม การมีของสิ่งแวดล้อม การใช้ประโยชน์ในแต่ละฤดูกาล)

3. ประชากร

- จำนวนครัวเรือน จำนวนประชากร เพศ ช่วงอายุ
- การเปลี่ยนแปลงประชากร (การเกิด แก่ การตาย และการย้ายถิ่น)

4. สาธารณูปโภคของชุมชน

- การคมนาคมด้วยเส้นทางใด พาหนะที่ใช้ในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ช่วงเวลาที่ใช้บริการ
- การติดต่อสื่อสารใช้วิธีใด ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่มีการติดต่อสื่อสารกับใคร เรื่องอะไร

5. ครอบครัว

- ลักษณะของครอบครัว (ครอบครัวเดี่ยว ครอบครัวขยาย) การอยู่ร่วมกันในครอบครัว มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำงานอย่างไร
- การตัดสินใจ และการจัดการในครอบครัว เรื่องในครอบครัว การผลิตด้านการเกษตรหรืออื่นๆ
- การเลือกคู่ครองและการแต่งงานในปัจจุบันเป็นแบบใด มีสินสอดทองหมั้นเท่าใด แต่งแล้วไปอยู่ที่ไหน ช่วงเดือนไหนที่แต่งงาน ผู้แต่งงานมีช่วงอายุเท่าใด พ่อแม่มีบทบาทในการตัดสินใจอย่างไร
- การแบ่งมรดกระหว่างพี่น้อง หรือ หญิงชายมีการแบ่งให้อย่างไร อะไรเป็นสินทรัพย์ร่วมของครัวเรือน หรืออะไรเป็นของส่วนตัว
- ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกครัวเรือนซึ่งไปทำงานที่อื่นทั้งในและต่างประเทศ มีการส่งเงินกลับมาบ้านหรือไม่อย่างไร หรือบางฤดูกาลกลับมาบ้านหรือไม่
- ระบบเครือญาติ มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตอย่างไร (การช่วยเหลือพึ่งพากันทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง)

6. เศรษฐกิจ

- การประกอบอาชีพหลัก อาชีพรอง อาชีพเสริม หรือวิถีในการยังชีพอื่นๆที่ชุมชนใช้ในการยังชีพ เช่น หาของป่า ล่าสัตว์ มีการหาอยู่หากิน หรือผลผลิตที่ได้มีเหลือขายหรือไม่
- การทำนาแบบใด การลงทุน การใช้แรงงาน และการใช้เทคโนโลยีต่างๆ

- ชนชั้นในชุมชน ความสัมพันธ์ทางการผลิตระหว่างชนชั้นต่างๆในชุมชน การครอบครองปัจจัยทางการผลิต การเช่าที่ทำกิน ที่อยู่อาศัย พ่อค้าคนกลางในชุมชน บทบาทและความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจในชุมชน
 - การกระจายผลผลิต ตลาดซื้อผลผลิตทั้งในและนอกชุมชน
 - รายได้มีรายได้มาจากที่ไหนบ้าง ใครเป็นคนหารายได้หลัก ภาวะหนี้สินในครัวเรือนมีหนี้สินทั้งหมดเท่าไร ส่วนใหญ่เป็นหนี้เพื่อใช้ในกิจกรรมใด การกู้ยืมเงินมีการกู้จากใคร จำนวนเงินกู้ หลักทรัพย์ที่ใช้ค้ำประกัน
 - คนที่มีที่ดินทำกินจำนวนมากที่สุดและน้อยที่สุด จำนวนที่ดินทำกินโดยเฉลี่ย จำนวนคนที่ไม่มียี่ที่ดิน ทำกิน ชุมชนมีการจัดการที่ดินของตนเองอย่างไรบ้าง
 - มีรูปแบบการแลกเปลี่ยนแรงงานหรือไม่ รูปแบบการแลกเปลี่ยนเป็นแบบใด มีค่าจ้างหรือไม่เท่าใด หรือมีการให้ประโยชน์ต่างตอบแทนอย่างไร
 - ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การทำมาหากินเป็นแบบใด
 - สภาวะความยากจนในชุมชนเป็นแบบไหน อะไรก็ตัวชีวิตความรวยและความยากจนของคนในชุมชน
- บทบาทของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่มต่างๆในหมู่บ้าน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ภาคผนวก ข
แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานการณ์การย้ายถิ่น

- ท่านเคยมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกชุมชนหรือไม่..
- จำนวนครั้งที่เคยไป...ครั้ง
- ท่านเคยมีการย้ายถิ่นออกไปทำงานที่ไหนบ้าง...ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- การย้ายถิ่นภายในประเทศจังหวัดที่ไป...อาชีพที่ทำการย้ายถิ่น...
- การย้ายถิ่นไปต่างประเทศ ประเทศที่ไป...อาชีพที่ทำการย้ายถิ่น...
- วิธีการย้ายถิ่นของท่านแต่ละครั้งใครเป็นคนแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือ....
- มีการเดินทางไปอย่างไร....
- ค่าใช้จ่ายที่เสียไปสำหรับการเดินทาง....
- งานที่ท่านทำในการย้ายถิ่นแต่ละครั้ง.....
- เหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจต้องเดินทางไปทำงานนอกชุมชน.....
- ความคาดหวังของท่านสำหรับการทำงาน/การย้ายถิ่น....

ภาคผนวก ค

แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
ของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของทรัพยากรแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- ก่อนที่จะมีการย้ายถิ่นท่านประกอบอาชีพอะไร.....
- ท่านเคยมีประสบการณ์ในการทำงานขณะที่มีการย้ายถิ่นมาก่อนหรือไม่..... อธิบาย
- ท่านได้เรียนรู้อะไรจากการย้ายถิ่นไปทำงาน.....อธิบาย
- ท่านมีวิธีการเรียนรู้การทำงานจากใครบ้าง.....แบบไหน..... อธิบาย
- อะไรคือสิ่งที่ได้จากการไปทำงาน.....อธิบาย
- สิ่งที่ได้จากการย้ายถิ่นไปทำงานตรงกับความคาดหวังของท่านหรือไม่...อย่างไร...อธิบาย
- ในระหว่างการทำงาน (การเรียนรู้) มีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรหรือไม่...มีการจัดการอย่างไร...
อธิบาย
- ในการทำงานอะไรคือสิ่งที่ท่านต้องการได้รับช่วยเหลือหรือต้องการเรียนรู้มากที่สุด... เพราะ...
อธิบาย
- ท่านสามารถนำความรู้เดิมมาใช้กับการทำงานหรือไม่.....อย่างไร.....อธิบาย

2. ผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อแรงงานและครอบครัว

- กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการทำงานท่านสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตได้หรือไม่.....อย่างไร.....อธิบาย
- สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ส่งผลต่อตัวท่านด้านใดบ้าง.....อย่างไร.....อธิบาย
- สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ส่งผลต่อครอบครัวของท่านอย่างไร.....อธิบาย
- ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการย้ายถิ่นมาใช้ในชุมชนได้อย่างไร ส่งผลต่อชุมชนอย่างไร.....
อธิบาย

3. บทบาทความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- ท่านเคยได้รับข้อมูลข่าวสารในการทำงานก่อนที่จะมีการย้ายถิ่นจากหน่วยงานต่างๆ หรือไม่.....
ถ้าเคย จากใคร.....อย่างไร.....อธิบาย
- ที่ผ่านมามีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานหรือไม่.....ถ้ามี ท่านได้รับคำแนะนำหรือ
การช่วยเหลือจากใคร.....ปัญหาส่วนใหญ่ที่เจอคือ.....แล้วมีวิธีจัดการอย่างไร.....อธิบาย
- เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่น/การทำงานท่านต้องการได้รับความช่วยเหลือจากใครมาก
ที่สุด... เพราะ.....อธิบาย
- ในการทำงานท่านเคยได้รับความรู้/คำแนะนำในการทำงาน หรือได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับ
การทำงานหรือไม่..... จากใคร.....อย่างไร.....อธิบาย

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล	อาชีพ
1. นายอัมพร กล้าหาญ	ผู้ใหญ่บ้านหินสั่ว
2. นายพวง ช่างจักร	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหินสั่ว
3. นายสุญ โสภภาพันธ์	ผู้อาวุโสในชุมชนบ้านหินสั่ว
4. นายสมบัติ ชาลีตุ้ม	สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถิ่น
5. นายบุญมี อิ่มนาง	ช่างเย็บผ้า ตัดชุด
6. นายทองสุข โพธิ์หล้า	เกษตรกร
7. นายประภาส ศรีประเสริฐ	รับจ้างทั่วไป
8. นายเหรียญ สุนทรห้าว	เกษตรกร / รับจ้างก่อสร้าง
9. นายหนูพันธ์ บุตรดี	เกษตรกร / รับจ้างก่อสร้าง
10. นายบุญเลิศ บัวคำภา	เกษตรกร
11. นายกัญหา ผาสีกา	เกษตรกร
12. นายสัญญา ละไม้	เกษตรกร / รับจ้างทั่วไป
13. นายจันทร์ บุตรหนองแขง	เกษตรกร / รับจ้างก่อสร้าง
14. นายคำพอง ไชยกาจ	รับจ้างทั่วไป
15. นายคำสังข์ บุญช่วย	เกษตรกร
16. นางหนูเวียง กล้าหาญ	เกษตรกร
17. นางหงส์ ภูเงิน	เลี้ยงหลาน
18. นางล้วน สองศรีเมือง	เลี้ยงหลาน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณิการ์ มานะกิจ และคณะ. (2538). **การพัฒนาฝีมือแรงงานใน 4 จังหวัดหลักของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ขอนแก่น: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงแรงงาน. (2553). **สถานการณ์แรงงานไตรมาสที่ 3 ปี 2553 (กรกฎาคม-กันยายน 2553)**. 6 (1) **กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม**.
- กระทรวงแรงงาน. (2546). **แผนพัฒนาแรงงานและพัฒนาอาชีพ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549)**. กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ.
- กุศล สุนทรธาดา. (2543). การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงหลังวิกฤติเศรษฐกิจ. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติสาขาสังคมวิทยา ครั้งที่ 1**. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ.
- เกษียร เตชะพีระ. (2546). **รัฐธรรมนูญใหม่กับปรากฏการณ์ไทยรักไทย**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2545). **ประชากรกับการพัฒนา: กรณีศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงประชากรการพัฒนากับประชากร**. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2542). **แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ: กองกรรมการสำนักเลขาธิการ วุฒิสภา.
- จรัญญา วงษ์พรหม และคณะ. (2545). **ทางเลือกของชนบทอีสานในภาวะวิกฤตแรงงานอพยพกลับถิ่น**. ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตจำนง กิติ์ศิริ. (2539). **การพัฒนาชุมชน: การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ.
- ดุขฎี อายุวัฒน์. (2536). **ผลกระทบของการย้ายถิ่นเข้าสู่เขตเมืองของแรงงานเด็ก**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลื่อนอาชีพผู้ย้ายถิ่น**. **วารสารประชากรศาสตร์ 14(2)** ตุลาคม, หน้า 39-60.
- _____. และคณะ. (2549). **การย้ายถิ่น: วิถียังชีพเพื่อความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนอีสาน**. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 23(2)** มกราคม-มีนาคม 2549, หน้า 80-111.
- _____. และคณะ. (2553). **ผลของกระบวนการพัฒนาศักยภาพแรงงานแบบบูรณาการก่อนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ**. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์ และดุขฎี อายุวัฒน์. (2552). **การเลื่อนสถานภาพทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน: วิถีเลื่อนไหลจากแรงงานคืนถิ่น**. บทความวิจัยนำเสนอใน การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.2552 ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2544). **ปัญหาด้านการเงินของแรงงานไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ**. กุมภาพันธ์.

- ฉันทพร พันธธำรี. (2538). **ผลกระทบของการนำนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานอพยพสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในอำเภอเมือง จังหวัดระนอง.** ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิคม จันทรวีฑูร. (2544). **แรงงานไทย: บนเส้นทางการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ปฐม นิคมานนท์. (2535). **การค้นหาคำรู้และระบบถ่ายทอดความรู้ในชุมชนประเทศไทย.** รายงานการวิจัยภาคการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประมวล สุขกล่อม. (2547). **แรงงานลาวอพยพในภาคอีสาน: กรณีแรงงานลาวอพยพ จังหวัดมุกดาหาร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2542). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการย้ายถิ่นของชาวชนบท กรณีศึกษาของอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์.** สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2543). **ประชากรศาสตร์สารัตถศึกษาเรื่องประชากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ปริดา ประพดีชอบ และคณะ. (2536). **การตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับแรงงานอพยพและการเคลื่อนย้ายแรงงานการจ้างงานและการกระจายรายได้ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิ่น วรณพินิจ. (2545). **สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ.** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- พรพีไล เลิศวิชา. (2540). **ศีร์วงจากไพรหนีหน่ยถึงธนาการแห่งขุนเขา.** กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- พรเพ็ญ ปานคำ. (2552). **ความอยู่ดี มีสุขของครัวเรือนผู้ย้ายถิ่นอีสาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัสสร ลิมานนท์ และเพ็ญพร ธีระสวัสดิ์. (2532). **การย้ายถิ่นกับการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธพล พักมงคล. (2538). **การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวชนบท.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลดาวรรณ ประทีปไชยกูล พัชรียา ไชยลังกา และปิยะนุช จิตตุนนท์. (2542). **ภาวะสุขภาพ และพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากร: กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.** สงขลา: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วีระ ภาคอุทัย ดุษฎี आयुวัฒน์ นิรมล ศรีธงชัย และทองปอน พลจันทร์. (2537). **การสำรวจสถานการณ์แรงงานและทักษะของแรงงานในชนบทของจังหวัดขอนแก่น.** ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระ ศรีเวศร์ และคณะ. (2534). **แรงงานของอีสานในทศวรรษหน้า. เอกสารประกอบการสัมมนาสถานการณ์อีสานในทศวรรษหน้า.** ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพร จิรวัดน์กุล (บรรณาธิการ). (2541). **ปัญหาสังคมและสาธารณสุขของคนงานก่อสร้างไทย (การศึกษาเชิงคุณภาพ).** กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

- ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. (2541). รายงานวิจัยประกอบการร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประเด็น
ปรัชญาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สริกา นนทะสร. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานในประเทศไทย**. สารนิพนธ์ปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). **แนวทางส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัด
การศึกษา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2537). **รายงานการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2535**. กรุงเทพฯ:
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- _____. (2544). **สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ.2543**. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: กระทรวง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- _____. (2547). **รายงานการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: กระทรวง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- _____. (2550). **รายงานการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2549**. กรุงเทพฯ: กระทรวง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- _____. (2551). **รายงานการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: กระทรวง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- _____. (2553). **รายงานการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติ
พยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- สำเริง จันทรสวรรณ. (2551). **การย้ายถิ่นและการขยายตัวของเมือง**. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา เอมอิมธรรม และฟ้ารุ่ง มีอุตร. (2545). **การสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งของชุมชนที่มี
การเปลี่ยนแปลงจากการไปทำงานต่างประเทศของคนงานไทยในจังหวัดขอนแก่น**. กรุงเทพฯ:
สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม กองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม.
- สุพจน์ แสงเงิน และคณะ. (2546). **กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของ
ชุมชน (รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพฯ: สำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุวรรณ บัวทวน สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และสำเริง จันทรสวรรณ. (2534). **ผลกระทบของผู้ย้ายถิ่น
กลับที่มีต่อถิ่นเดิม**. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิทย์ ธีรศาสตร์ และคณะ. (2537). **พฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสาน**.
ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2552). **สถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ**. เข้าถึง
เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2554 จาก <http://www.overseas.doe.go.th>.
- อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์. (2526). **ทางเลือกของชาวชนบท: กรณีติดตามและเปรียบเทียบผู้ย้ายถิ่นจาก
บ้านทางช้าง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัศวรัตน์ เจียมไชยศรี. (2543). **แรงงานคืนถิ่น: กรณีศึกษาแรงงานที่เคลื่อนย้ายจากกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑลกลับไปสู่จังหวัดนครราชสีมา**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกวิทย์ ฌ กลาง. (2539). ภูมิปัญญาชาวบ้าน : วิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้แก้ปัญหาของ
ชาวบ้านไทย. กรุงเทพฯ: มุลนิธิภูมิปัญญา.

ภาษาอังกฤษ

Chamrathirong, Apicahrt & De Jong, F Gordon. (1999). The Quality of Life
Consequences of Internal Labor Migration in Thailand, **วารสารสำนักงานคณะกรรมการ
วิจัยแห่งชาติ. 32**

Grandstaff T., Somlukart G., Viriya L. and Nongluck, N. (2008). Rainfed Revolution in
Northeast Thailand, **Southeast Asian Studies 46.**

Rigg, J. a. and Salamanca, A. (2009) Managing risk and vulnerability in Asia: A (re) study
from Thailand, 1982-83 and 2008, **Asia Pacific Viewpoint 50, 25-70.**