

ทบทวนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา หลังย้ายถิ่นมาในประเทศไทย

มนทกานต์ ฉิมมามี* พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน**

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทุนทางสังคมของแรงงานข้ามชาติซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ทางด้านความสามารถในการใช้ภาษาไทยหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานหลายขั้นตอน โดยเก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา จำนวน 1,207 ราย โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สมการถดถอยโลจิสติกเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ อันนำไปสู่ข้อค้นพบที่สำคัญ 3 ประการ *ประการแรก* แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 90 มีเครือข่ายทางสังคมเมื่อย้ายถิ่นมายังพื้นที่ปลายทาง รวมถึงเคยได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมเหล่านั้น *ประการที่สอง* แรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยหลังจากย้ายถิ่นมาในประเทศไทย โดยกลุ่มที่มีการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยแตกต่างจากช่วงก่อนย้ายถิ่นมากที่สุด คือ พม่า รองลงมาคือ กัมพูชา และลาว ตามลำดับ และ

* นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย aeede_eat@hotmail.com

** ศาสตราจารย์สาขาประชากรศาสตร์ ประจำวิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประการที่สาม ปัจจัยด้านทุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกัน และการมีเพื่อนร่วมงานคนไทย

คำสำคัญ: ทุนทางสังคม ทุนมนุษย์ แรงงานข้ามชาติ ทุนทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น

Social Capital and Human Capital Development of Burmese, Laotian and Cambodian Migrant Workers after Migrating to Thailand

Montakarn Chimmamee and Patcharawalai Wongboonsin

Abstract

The article investigated how migrant social capital differently influenced their Thai language proficiency which was one of human capital development. A multi-stages mixed-method approach was utilized: In-depth interview and survey data from 1,207 migrant workers. Binary logistic regression analysis was applied to identify significant predictors of Thai language proficiency after controlling other factors.

It was found that more than 90 percent of migrant workers had their own social networks when they had migrated into the destination country. They also had received supports from those social networks. Secondly, every migrant regardless his nationality has developed his Thai language proficiency after he had settled in Thailand. The Burmese was the most developed in the language proficiency, speaking and reading. The Cambodian and the Laotian came in the second and the third place respectively. Finally, social capital factors that were statistically significant to the improvement of Thai language

proficiency in speaking and reading were the same-ethnic social network, and Thai coworkers.

Keywords: Social Capital; Human Capital, Migrant Workers; Migrant Social Capital

บทนำ

ในวิชาการย้ายถิ่นศึกษา (Migration Studies) ทุนทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant social capital) ถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการลดต้นทุนและความเสี่ยงจากการย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ปลายทาง โดยทุนทางสังคมในความหมายนี้ หมายถึง ข้อมูลและความช่วยเหลือที่ผู้ย้ายถิ่นได้รับผ่านทางเครือข่ายทางสังคมที่มีกับผู้ที่เคยย้ายถิ่นมาก่อน (Massey et al, 1993; Garip, 2008) ดังนั้น การศึกษาทุนทางสังคมในลักษณะนี้ให้ความสำคัญกับ “การมีอยู่” หรือ “การสร้าง” ทุนทางสังคมก่อนตัดสินใจย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ปลายทางเป็นหลัก

ทั้งนี้ หากพิจารณาตามแนวคิดสหภาวะข้ามชาติ (Transnationalism) กลุ่มผู้ย้ายถิ่นเป็นกลุ่มที่มีลักษณะพิเศษคือ มีความเกี่ยวข้องกับพื้นที่ 2 แห่งเป็นอย่างน้อย คือ พื้นที่ต้นทาง และพื้นที่ปลายทางที่ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ ในขณะที่ ผู้ย้ายถิ่นบางกลุ่มอาจมีความเกี่ยวข้องมากกว่า 2 พื้นที่ นั่นคือ นอกจากพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทางแล้ว ยังมีพื้นที่ทางผ่านในระหว่างเส้นทางการย้ายถิ่นด้วย ซึ่งในกรณีนี้ อาจเกิดได้สำหรับผู้ย้ายถิ่นที่โยกย้ายถิ่นฐานไปอาศัยและ/หรือทำงานในพื้นที่หนึ่งๆ ในช่วงระหว่างทางก่อนที่จะเดินทางต่อเข้าไปทำงานในพื้นที่ปลายทางซึ่งตนอาศัยอยู่ ณ ปัจจุบัน ทั้งนี้ เนื่องจากก่อนการย้ายถิ่นแต่ละครั้ง ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มักแสวงหาข้อมูลและความช่วยเหลือก่อนตัดสินใจเดินทางไปยังพื้นที่ต่อไป ดังนั้น ยิ่งปัจเจกบุคคลมีประสบการณ์การย้ายถิ่นหรือมีจำนวนการย้ายถิ่นมากขึ้น โดยเฉพาะการย้ายถิ่นแบบหมุนเวียนระหว่างพื้นที่ขึ้นในของประเทศปลายทาง รวมถึงการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง ก็จะทำให้เกิดการสร้างและขยายเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทางเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน (Garip and Asad, 2013: 5)

การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา มีพัฒนาการจนก่อให้เกิดเป็นชุมชนแรงงานข้ามชาติขนาดเล็ก และขนาดใหญ่กระจายอยู่หลายแห่งในพื้นที่ชั้นในของประเทศไทย โดยสมาชิกชุมชนแรงงานข้ามชาติบางแห่งมีการติดต่อสื่อสารกันผ่านช่องทางต่างๆ ก่อเกิดเป็นความเชื่อมโยงกันระหว่างชุมชนแรงงานข้ามชาตินั้นๆ ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ และเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในจังหวัดขอนแก่นและนครราชสีมา (สัมภาษณ์, 2557) ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างเครือข่ายทางสังคมอันส่งผลต่อการย้ายถิ่นแบบต่อเนื่องและหมุนเวียนระหว่างจังหวัดต่างๆ ในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติ เช่น แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ย้ายถิ่นจากแถบจังหวัดสมุทรสาครและสมุทรปราการไปทำงานในจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดขอนแก่น และนครราชสีมา เนื่องจากมีเครือข่ายแรงงานย้ายถิ่นสัญชาติเดียวกันที่นายจ้างเคยพาเข้าไปทำงานก่อน จากนั้นจึงเกิดการชักชวนกันเข้าไปทำงานมากขึ้นเรื่อยๆ จนเกิดเป็นชุมชนแรงงานข้ามชาติพม่ากระจายอยู่ในพื้นที่ที่มากขึ้นจากในอดีตที่เคยพบแต่แรงงานข้ามชาติลาวเข้ามาทำงาน

ในทางหนึ่ง เครือข่ายแรงงานย้ายถิ่นและความเชื่อมโยงที่เกิดขึ้นนั้น คือ การสนับสนุนให้เกิดการย้ายถิ่นอย่างต่อเนื่องเข้าสู่พื้นที่ต่างๆ ในประเทศไทย ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะผู้ย้ายถิ่นรุ่นใหม่ หากแต่รวมถึงอดีตแรงงานข้ามชาติที่ได้ย้ายถิ่นกลับไปอาศัยหรือเริ่มต้นชีวิตใหม่ที่ประเทศต้นทางแล้ว แต่ยังคงย้ายถิ่นวนกลับเข้ามาทำงานในประเทศปลายทางอีกครั้งหนึ่งเช่นกัน ดังนั้น การย้ายถิ่นกลับ (Return migration) จึงมีใช้จุดสิ้นสุดของกระบวนการย้ายถิ่นตามทฤษฎีเดิมอีกต่อไป (Sinatti, 2011: 154) ในขณะเดียวกัน ข้อค้นพบจากการเก็บ

ข้อมูลภาคสนาม และงานวิจัยล่าสุดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง แสดงให้เห็นว่าปรากฏการณ์การย้ายถิ่นแบบหมุนเวียน (Circular migration) ระหว่างพื้นที่ต้นทาง พื้นที่ทางผ่าน และพื้นที่ปลายทาง กำลังเพิ่มปริมาณมากขึ้น (World Bank, 2012)

ดังจะเห็นได้จากผลจากการวิจัยนำร่อง เรื่อง “Perception of A Better Life of Burmese Migrant Workers in Thailand” ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร (Chimmamee and Wongboonsin, 2010) ที่สะท้อนให้เห็นถึงอีกบทบาทหนึ่งของทุนทางสังคมที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ อันนำไปสู่การตัดสินใจย้ายถิ่นบนพื้นฐานของการประเมินทุนมนุษย์ของตนเอง ร่วมกับการใช้เครือข่ายทางสังคมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานในพื้นที่ปลายทางแห่งใหม่ในประเทศไทย ซึ่งข้อค้นพบสำคัญของงานวิจัยนี้ คือ รูปแบบการย้ายถิ่นในปัจจุบันของแรงงานข้ามชาติเป็นแบบคัดสรรตัวเองมากขึ้น (Self-selected) เนื่องจากแรงงานมีการสะสมทุนมนุษย์¹ (Human capital accumulation) ตามแนวทางของตน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาไปสู่สภาพการทำงานที่ดีกว่าเดิม รวมถึงได้ค่าจ้างสูงกว่าเดิม อีกทั้งยังพบว่าแรงงานข้ามชาติได้ใช้ทุนทางสังคมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเอื้ออำนวยให้ตนสามารถมีชีวิตที่ดีขึ้น ผ่านการสร้างและขยายเครือข่ายทางสังคม รวมถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ ในพื้นที่ปลายทาง

¹ ในการศึกษาครั้งนี้ “ทุนมนุษย์” หมายถึง “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงการมีสุขภาพที่ดี อันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ทุกคนสามารถสร้างและพัฒนาได้ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป” ทั้งนี้การพัฒนาทุนมนุษย์ในบริบทของแรงงานข้ามชาตินั้น ครอบคลุมการลงทุน ด้าน การศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพ รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้แรงงานสามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่

จากผลการศึกษาดังกล่าว ประกอบกับการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมา นำไปสู่ความพยายามในการศึกษาว่า แรงงานข้ามชาติที่มีทุนทางสังคมแตกต่างกันจะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมา ยังไม่ปรากฏ งานวิจัยในประเทศไทยซึ่งศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของทุนทางสังคมของ แรงงานข้ามชาติร่วมกับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาทุนมนุษย์ของ แรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือเหล่านี้ บทความนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทุนทางสังคมกับการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย ของแรงงานข้ามชาติในระดับล่าง (Low end) ของตลาดแรงงาน หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งทักษะด้านภาษานี้ถือเป็นการ สะสมทุนมนุษย์ขั้นพื้นฐานอันนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านอื่นๆ ต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานหลายขั้นตอน (Multi- Stages Mixed Methods Research) โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสารทั้ง ระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ ก่อนนำไปสู่ขั้นตอนการวิจัยนำร่อง (Pilot study) เรื่อง “Perception of a Better Life of Burmese Migrant Workers in Thailand” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 25 คน ในระหว่างเดือนกันยายน-ตุลาคม 2553 จากนั้นจึงนำผล การศึกษาที่ได้ไปพัฒนาเป็นคำถามในงานวิจัยหลัก โดยใช้การวิจัยเชิง สำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งขยายกลุ่มประชากรเป็น แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่ย้ายถิ่นเข้ามา ทำงานในประเทศไทย ซึ่งแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 2 ช่วง ช่วงแรก คือ กรกฎาคม - กันยายน 2556 และช่วงที่สองคือ มกราคม - กรกฎาคม 2557

กลุ่มตัวอย่างจากการเก็บแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 1,207 คน ประกอบไปด้วยแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled labour) จาก 6 ประเภทกิจการ ได้แก่ กิจการประมง กิจการต่อเนื่องประมง เกษตรกรรม/ปศุสัตว์ อุตสาหกรรมการผลิต กิจการก่อสร้าง และงานบริการ โดยเป็นแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ สมุทรสาคร ระยอง ชลบุรี ขอนแก่น และนครราชสีมา ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างต้องเป็นผู้ที่ไม่ได้เกิดในประเทศไทย และย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากกว่า 1 ปี เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ย้ายถิ่นระหว่างประเทศ และประสบการณ์ย้ายถิ่นภายในประเทศไทย

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่เป็นรูปแบบ และกระบวนการสร้างและพัฒนาทุนทางสังคมและทุนทางมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงวิเคราะห์ความเชื่อมโยง ความเป็นเหตุเป็นผลระหว่างการสร้างและขยายทุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สมการถดถอยโลจิสติก (Binary logistic regression) โดยมีการควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ทางด้านภาษาของแรงงานข้ามชาติ หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย แบ่งเป็นโมเดล (Model) รวม และแยกวิเคราะห์ตามสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อให้เห็นผลทั้งในภาพรวม และเชิงเปรียบเทียบระหว่างแรงงานข้ามชาติกลุ่มต่างๆ

ทุนทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

เครือข่ายทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant social network) มีความสำคัญในฐานะเป็นแหล่งของทุนทางสังคมของแรงงานงานย้ายถิ่น โดยเอื้ออำนวยให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถเข้าถึงการสนับสนุนทางสังคมต่างๆ (social support) (Boyd, 1989; Portes, 1995; Massey et al. 1998) ทั้งนี้ ผู้ที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง มักมีแนวโน้มปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นปลายทางได้ดีกว่ากลุ่มแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่มีเครือข่ายทางสังคมรองรับ (วันเพ็ญ วอกกลาง, 2541; วรณิ ตั้งเสาวภาค, 2543; Thongyou and Ayuwat, 2007) ซึ่งนอกจากการมีอยู่ของเครือข่ายทางสังคมนั้นแล้ว ผู้ย้ายถิ่นต้องสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากการมีอยู่ของเครือข่ายทางสังคมนั้นได้ โดยเครือข่ายทางสังคมจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเดินทาง การหางาน การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพื้นที่ปลายทาง รวมถึงเป็นตัวชักนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านต่างๆ เช่น การรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน หรือโอกาสในการได้งานทำในพื้นที่ปลายทางอื่นๆ เป็นต้น (Boyd, 1989; Portes, 1995; Massey et al. 1998)

ในการศึกษานี้ ทุนทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ² ครอบคลุมการมีเครือข่ายทางสังคมอยู่ในพื้นที่ปลายทางก่อนเดินทางมาในประเทศไทย และแรงงานข้ามชาติเคยได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับการย้ายถิ่นหรือการทำงานจากเครือข่ายแรงงานย้ายถิ่น รวมถึงสามารถขอความ

² ในการศึกษานี้ “ทุนทางสังคม” หมายถึง การสนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือทั้งด้านข้อมูล การเงิน ที่อยู่อาศัย และการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดต้นทุน และความเสี่ยงจากการย้ายถิ่น รวมถึงช่วยในการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ปลายทาง ทั้งนี้ แหล่งของทุนทางสังคม (source of social capital) ที่สำคัญ คือ เครือข่ายทางสังคมที่มีอยู่และที่สร้างขึ้นใหม่ ทั้งในพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง

ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งทางด้านการเงิน ที่อยู่อาศัย การทำงาน และ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากเครือข่ายทางสังคมที่มีอยู่ได้ ทั้งนี้ เครือข่ายทางสังคมที่แรงงานข้ามชาติมีหรือสร้างขึ้นเมื่อมาอาศัยอยู่ในพื้นที่ปลายทางหมายรวมถึง ครอบครัว เครือญาติ เพื่อนที่มีสัญชาติเดียวกัน เพื่อนคนไทย นายหน้า นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และหน่วยงานของรัฐไทย อาทิ หน่วยงานด้านสาธารณสุขของไทย

จากการเก็บข้อมูลภาคสนามช่วงที่สองในระหว่างเดือนมกราคม – กรกฎาคม 2557 พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 90) ในทุกกลุ่มสัญชาติ มีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทางตั้งแต่อพยพเข้ามาในประเทศไทย และเมื่อย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว แรงงานส่วนใหญ่ต่างเคยได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมนั้น โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการมีเครือข่ายทางสังคม และเคยได้รับความช่วยเหลือ มากที่สุด (ร้อยละ 94.2 และร้อยละ 78.4 ตามลำดับ) รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติพม่า ซึ่งงานวิจัยนี้พบว่า เป็นกลุ่มที่เคยได้รับการช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคม ถึงร้อยละ 75 ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา แม้ได้รายงานว่ามีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทางถึงร้อยละ 94 แต่เมื่อผู้วิจัยได้สอบถามเชิงลึกถึงการได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว ทำให้งานวิจัยนี้พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชานี้กลับเคยได้รับความช่วยเหลือ น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 69.6 (ดูแผนภาพที่ 1) ดังนั้น การศึกษาทุนทางสังคมของแรงงานข้ามชาติจึงไม่สามารถพิจารณาเฉพาะมิติของการมีอยู่เท่านั้น หากแต่ต้องให้ความสำคัญกับมิติของการเข้าถึงและความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสังคมนั้นที่แตกต่างกันด้วย เพื่อทำความเข้าใจบทบาทของ

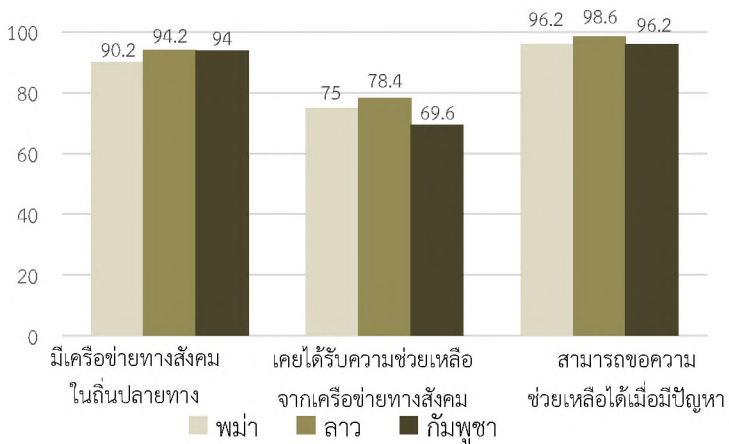
ทุนทางสังคมที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติต่อไป

นอกจากนี้ ช่วงเวลาที่ทุนทางสังคมมีความสำคัญที่สุดสำหรับแรงงานข้ามชาติ คือ เมื่อแรงงานข้ามชาตินั้นประสบปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ หากอยู่ในประเทศต้นทาง แรงงานดังกล่าวสามารถพึ่งพาทุนทางสังคมทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคมในประเทศต้นทางซึ่งเป็นบ้านเกิดของตนนั้น แต่เมื่อกลายเป็นผู้ย้ายถิ่นในพื้นที่ซึ่งไม่ใช่บ้านเกิดของตนเอง การพึ่งพาเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง จึงเป็นทางออกที่สำคัญเมื่อประสบปัญหา ซึ่งจากการศึกษาผู้วิจัยพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ แรงงานข้ามชาติเกือบทั้งหมดรายงานว่า ตนสามารถขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทางแหล่งใดแหล่งหนึ่งจากทั้งหมด 8 แหล่ง อันได้แก่ ครอบครัว เครือญาติ เพื่อนที่มีสัญชาติเดียวกัน เพื่อนคนไทย นายหน้า นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และหน่วยงานของรัฐไทย อาทิ หน่วยงานด้านสาธารณสุขของไทย โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวรายงานว่า ตนสามารถขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมแหล่งใดแหล่งหนึ่งสูงสุดถึงร้อยละ 98.6 ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและสัญชาติกัมพูชามีสัดส่วนเท่ากันในการรายงานที่สามารถขอความช่วยเหลือได้ คือ ร้อยละ 96.2 (ดูแผนภาพที่ 1)

สาเหตุส่วนหนึ่งที่แรงงานข้ามชาติให้ความไว้วางใจในเครือข่ายทางสังคมของตนเองว่าสามารถขอความช่วยเหลือได้ รวมถึงมีแนวโน้มที่จะหวังพึ่งพาเครือข่ายทางสังคมสูงมากเมื่อประสบปัญหา โดยเฉพาะเครือข่ายทางสังคมในกลุ่มสัญชาติเดียวกัน เนื่องจากแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งอยู่ในระดับล่างของฐานะทางเศรษฐกิจ โดยมีทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (Economic resources) อยู่อย่างจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานแรงงานข้ามชาติฝีมือ และกลุ่มแรงงาน

ท้องถิ่น ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดรับกับที่ Ryan et al (2008: 675) กล่าวว่า การมีทุนทางสังคมช่วยลดผลกระทบทางลบจากการมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่นในพื้นที่ปลายทาง

แผนภาพที่ 1 ร้อยละของทุนทางสังคม จำแนกตามสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)



ความเข้มข้นของทุนทางสังคมที่แรงงานข้ามชาติมีสะท้อนได้จากจำนวนแหล่งที่แรงงานข้ามชาติสามารถขอความช่วยเหลือได้เมื่อประสบปัญหา ทั้งนี้ คำตอบของแรงงานข้ามชาติเรื่องการขอความช่วยเหลือแสดงให้เห็นถึงนัยสำคัญในการปรับตัวเมื่อประสบปัญหาในขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 2 ประการด้วยกัน *ประการแรก* คือ แหล่งที่แรงงานข้ามชาติรายงานว่าสามารถขอความช่วยเหลือได้นั้นสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาว่า เมื่อมีปัญหาแล้วใครสามารถเป็นที่พึ่งให้กับตนเองได้ และ *ประการที่สอง* หมายถึง แนวโน้มการสร้าง

เครือข่ายทางสังคมในอนาคตของแรงงานกลุ่มนี้โดยหวังว่าจะสามารถเป็นที่พึ่งให้กับพวกเขาเมื่อยามที่ประสบปัญหาได้

จากผลการศึกษาพบว่า หากเป็นความต้องการช่วยเหลือหรือการสนับสนุนทางด้านเงิน และที่อยู่อาศัย (Instrumental support) แรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะเป็นกลุ่มแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานและไม่มีใบอนุญาตทำงาน มักนึกถึง ครอบครัว ญาติ และเพื่อนสัญชาติเดียวกัน เป็น 3 กลุ่มแรกที่คิดว่าจะสามารถขอความช่วยเหลือได้ ส่วนเมื่อแรงงานข้ามชาตินั้นต้องการความช่วยเหลือด้านข้อมูล (Informational support) เช่น การขอข้อมูลเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลด้านแหล่งให้บริการทางสาธารณสุข หรือข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ให้แรงงานข้ามชาติซึ่งไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรสามารถเข้าเรียนได้ เป็นต้น การขอความช่วยเหลือด้านนี้ แรงงานข้ามชาติมักให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนบ้านในชุมชนที่มีสัญชาติเดียวกัน หรืออยู่ในกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันเป็นหลัก รวมถึงเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (ดูแผนภาพที่ 2 และ 3)

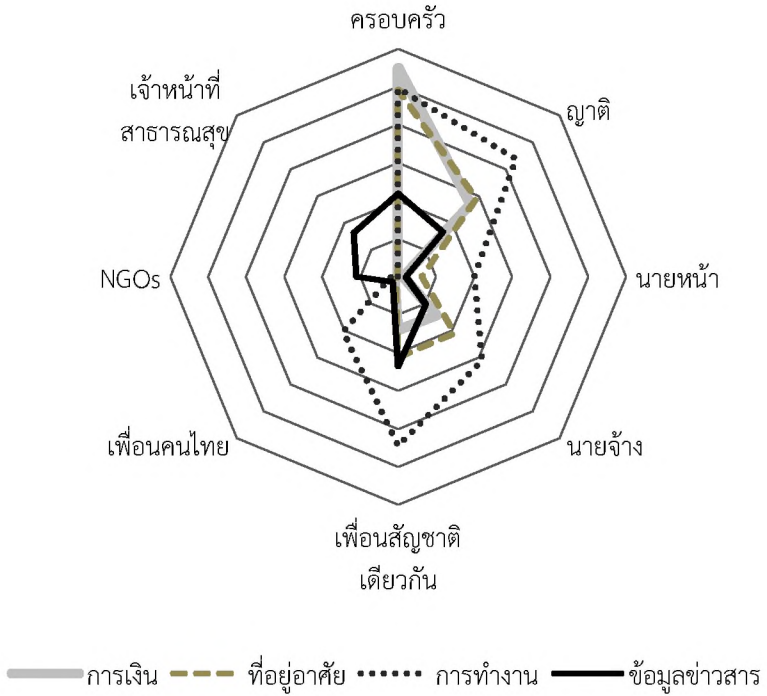
นอกจากนี้ การได้รับความช่วยเหลือเรื่องการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญที่แรงงานข้ามชาติคิดว่าสามารถทำให้พวกเขาบรรลุชีวิตที่ดีกว่าตามที่ตั้งใจไว้ ดังนั้น ทูตทางสังคมที่แรงงานกลุ่มนี้คาดหวังว่าจะสามารถขอความช่วยเหลือด้านการทำงานได้ จึงมาจากหลายแหล่ง อันได้แก่ ครอบครัว เครือญาติ และเพื่อนสัญชาติเดียวกัน หรือที่เรียกว่า คนที่มาจากหมู่บ้านเดียวกัน เสมือนหนึ่งนายหน้าประเภทไม่เป็นทางการ (Informal broker) กล่าวคือ ทั้งครอบครัว เครือญาติ และเพื่อนที่มีสัญชาติเดียวกัน ทำหน้าที่เดียวกันกับนายหน้าที่ทำหน้าที่นำพาแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศไทย โดยเป็นทั้งผู้ให้ข้อมูลการทำงาน ชักชวนและนำพาให้ไปทำงานที่ตนแนะนำ รวมไปถึง

หากแรงงานข้ามชาติต้องการเปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนนายจ้าง ก็สามารถขอความช่วยเหลือจากกลุ่มเสมือนนายหน้าที่ไม่เป็นทางการนี้ให้ช่วยหางานใหม่ในพื้นที่เดิม หรือเปลี่ยนทั้งประเภทงานและพื้นที่ในการทำงานไปเลยก็ได้ นอกจากนี้ นายจ้างและกลุ่มเพื่อนคนไทยก็เป็นอีกเครือข่ายทางสังคมที่สำคัญในการขอความช่วยเหลือด้านการทำงาน

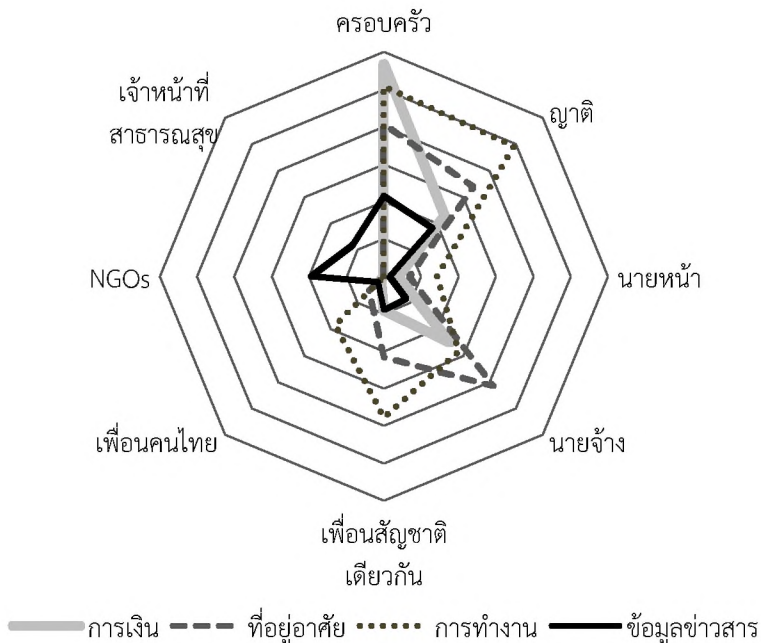
เมื่อพิจารณาแรงงานข้ามชาติจำแนกตามสถานภาพทางกฎหมาย ทำให้พบความแตกต่างในการขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตการทำงาน (ร้อยละ 50.8) กับกลุ่มที่มีใบอนุญาตการทำงานอยู่ (ร้อยละ 49.2) ด้วยสถานภาพผิดกฎหมาย ทำให้กลุ่มแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานต้องพึ่งพาเครือข่ายทางสังคมเหล่านี้ในยามที่ต้องการความช่วยเหลือทั้งทางด้านการเงิน ที่อยู่อาศัย การทำงาน และด้านข้อมูลข่าวสารสูงกว่ากลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงาน โดยมีแหล่งหลักที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ คือ ครอบครัว เครือญาติ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้าง ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาเรื่องที่อยู่อาศัยกับนายจ้าง เช่น อาศัยในพื้นที่ที่นายจ้างจัดให้ หรืออาศัยอยู่ในที่เดียวกับนายจ้าง เป็นต้น (ดูแผนภาพที่ 3)

แผนภาพที่ 2 แหล่งทุนทางสังคมที่แรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานสามารถขอความช่วยเหลือ จำแนกตามความต้องการช่วยเหลือด้านการเงิน ที่อยู่อาศัย การทำงาน และข้อมูลข่าวสาร

แรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน (n=594)



แผนภาพที่ 3 แหล่งทุนทางสังคมที่แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานสามารถขอความช่วยเหลือ จำแนกตามความต้องการช่วยเหลือด้านการเงิน ที่อยู่อาศัย การทำงาน และข้อมูลข่าวสาร
แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน (n=613)



เมื่อพิจารณา “ประเภทของทุนทางสังคม” ที่แรงงานข้ามชาติมีอยู่ถือว่ามีความสำคัญต่อการอธิบายความแตกต่างในการพัฒนาทุนมนุษย์หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยเช่นกัน จากการศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยนั้นพึ่งพาทุนทางสังคมจากทั้งเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกัน รวมถึงสร้างเครือข่ายทางสังคมขึ้นใหม่กับผู้ที่อยู่นอกกลุ่มสัญชาติเดียวกันในพื้นที่

ปลายทางที่ย้ายเข้าไปอยู่ ซึ่งลักษณะของการมีอยู่และสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ Putnam (2000) ที่กล่าวถึงการพึ่งพาเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกันสำหรับกลุ่มแรงงานที่เพิ่งย้ายถิ่นเข้ามา (bonding ties) แต่หลังจากนั้น ผู้ย้ายถิ่นย่อมพยายามใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่เพื่อสร้างสายสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่นอกวงจรของกลุ่มสัญชาติเดียวกับตน (bridging ties) เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนไทย อาศัยปะปนอยู่ในชุมชนคนไทยและทำกิจกรรมชุมชนร่วมกัน อาศัยอยู่กับเพื่อนคนไทย เป็นต้น

อีกทั้ง ยังพบผลการศึกษาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Putnam (2007) ซึ่งพยายามตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทุนทางสังคมประเภท bonding ties และ bridging ties นั่นคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีและเคยได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกัน ก็มีแนวโน้มที่จะมีเครือข่ายทางสังคมที่อยู่นอกกลุ่มสัญชาติตนเองด้วยเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถสรุปได้ว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านี้จะสามารถใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมประเภท bridging นี้ได้อย่างเต็มที่ จำเป็นต้องมีการพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เครือข่ายทางสังคมที่อยู่นอกกลุ่มสัญชาติเดียวกันกับการพัฒนาทุนมนุษย์ทางภาษาต่อไป

นอกจากนี้ หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเภททุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะทุนมนุษย์ทางด้านภาษา (language capital) ในฐานะที่เป็นอีกด้านหนึ่งที่สำคัญของทุนมนุษย์ จะพบว่า ทักษะทางด้านภาษานั้นสามารถเป็นได้ทั้ง “เครื่องมือ” และ “ผลลัพธ์” ในการสร้างเครือข่ายทางสังคมกับผู้อยู่นอกกลุ่มสัญชาติเดียวกัน หรือ Bridging social capital กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติที่มีความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นกับเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกัน (strong ties) ประกอบกับมีความสามารถใน

การใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางจะสามารถปรับใช้ทักษะนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้นกับผู้ที่อยู่นอกเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มเดียวกันกับตนเอง (weak ties) (Ryan et al., 2008: 676) ซึ่งในกรณีของแรงงานข้ามชาติคือ เครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกัน ในขณะที่เดียวกัน หากแรงงานข้ามชาติสามารถเชื่อมโยงออกไปนอกเครือข่ายทางสังคมของตนเองได้แล้ว ย่อมสามารถพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางได้มากกว่ากลุ่มอื่นๆ ตลอดจนใช้ทักษะทางภาษานี้เป็นพื้นฐานไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านอื่นๆ ต่อไป เช่น การพัฒนาทักษะเฉพาะในการทำงาน เป็นต้น

การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติภายหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย

สถานการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

กลุ่มแรงงานข้ามชาติไร้ทักษะ (Unskilled migrant workers) เป็นกลุ่มที่ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาในระบบ (Formal education) หรือการฝึกอบรมแบบเป็นทางการได้อย่างเท่าเทียมกับแรงงานในกลุ่มอื่นๆ เช่น แรงงานท้องถิ่น แรงงานข้ามชาติที่มีฝีมือ (Skilled migrant workers) เป็นต้น จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (Thu, Zeya, 2006; คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า (กรพ.), 2550; นัยน์ปพร สิบปภาส, 2551) ส่วนใหญ่เน้นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานเด็กข้ามชาติ หรือเด็กที่เป็นบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติเป็นหลัก ซึ่งผลจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติ และบุตรของแรงงานข้ามชาติได้ดังนี้

1.1) ปัจจัยด้านครอบครัวและชุมชน ได้แก่ ทักษะของพ่อแม่ที่เป็นแรงงานข้ามชาติต่อการศึกษาของบุตร การขาดข้อมูลข่าวสาร

เกี่ยวกับการศึกษาและโรงเรียนของไทยทำให้ไม่ได้รับรู้ถึงสิทธิทางการศึกษาของแรงงานข้ามชาติ ค่าใช้จ่ายในการศึกษา การที่ได้กักต้งทำงานช่วยครอบครัว ความสามารถในการใช้ภาษาไทย มีการเคลื่อนย้ายสูง ไม่มีเอกสารแสดงตนที่จะไปสมัครเข้าเรียน สถานภาพทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ

1.2) *ปัจจัยด้านสถานศึกษา* แบ่งเป็น ปัจจัยในส่วนของโรงเรียนในระบบ ได้แก่ ระยะทางไปโรงเรียน ทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน การเลือกปฏิบัติในโรงเรียน งบประมาณที่จำกัด ส่วนปัจจัยของโรงเรียนนอกระบบ หรือโรงเรียนที่จัดตั้งโดยองค์กรพัฒนาเอกชน ได้แก่ การทำงานเชิงรุกขององค์กรพัฒนาเอกชน ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร และสถานภาพทางกฎหมายของโรงเรียน

1.3) *ปัจจัยด้านนโยบายและกฎหมาย* ได้แก่ ปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักฐานวัน เดือน ปี เกิด ในการรับนักเรียนเข้าสถานศึกษา พ.ศ. 2548 การขาดระบบในการกระจายข้อมูลข่าวสารเรื่องการศึกษาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ รวมถึงปัญหาในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างครอบคลุมในทุกพื้นที่และไม่มี การเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ

ด้วยเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าศึกษาของแรงงานข้ามชาติ และบุตรของแรงงานข้ามชาติข้างต้น แสดงให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติ เป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสและส่วนใหญ่มักหลุดออกจากระบบการลงทุนในมนุษย์อย่างเป็นทางการ เช่น การศึกษาในระบบ (Formal education) การฝึกอบรมฝีมือแรงงานทั้งที่จัดโดยภาครัฐและเอกชน การเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาด้วยว่าการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้อาจไม่ได้เกิดจากกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะตามระบบปกติ หากแต่มีรูปแบบเฉพาะในแบบของแรงงานข้ามชาติระดับล่าง เพื่อสร้างเงื่อนไขไปสู่การบรรลุชีวิตที่ดีกว่าตามที่พวกเขาคาดหวังไว้

จากการเก็บข้อมูลภาคสนามกับแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ในพื้นที่ศึกษาทั้ง 6 จังหวัด ช่วงระหว่างเดือนมกราคม – กรกฎาคม 2556 ทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจอย่างยิ่งคือ กลุ่มแรงงานเหล่านี้มีกระบวนการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในแบบของตนเอง โดยอาศัยทุนทางสังคมที่มีอยู่ และที่สร้างขึ้นใหม่ในพื้นที่ปลายทางเป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองอีกทางหนึ่ง ยกตัวอย่างเช่น แรงงานข้ามชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาครใช้เครือข่ายทางสังคม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงมีการพึ่งพาองค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรทางสังคมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ “วัด” ที่อยู่ใกล้ชุมชนแรงงานข้ามชาติ อันเป็นเสมือนแหล่งรวบรวมและสร้างเครือข่ายทางสังคมเพื่อเอื้ออำนวยให้พวกเขาที่มีพื้นที่สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเอง ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ลำดับแรกที่แรงงานข้ามชาติให้ความสำคัญ และเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ไม่ยากจะมีสถานภาพทางกฎหมายเช่นใด คือ การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย ทั้งจากการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน และการเรียนในโรงเรียนของรัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชน

นอกจากนี้ สถานที่ทำงาน (Workplaces) ถือเป็นพื้นที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพวกเขา เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมระหว่างการทำงานที่จัดโดยบริษัทหรือหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งถึงแม้ว่ามีข้อจำกัดในการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace learning) ประเภทใช้แรงงานไร้ทักษะหรือจ่ายค่าแรงต่ำ ด้วยสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของคนทำงาน เช่น รูปแบบการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนโดยคนทำงานไม่มีอิสระหรืออำนาจในการตัดสินใจ หรือการทำงานภายใต้การควบคุมของนายจ้างอย่างเข้มงวด เช่นในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติไร้ทักษะผิดกฎหมาย หากแต่แรงงานข้ามชาติก็มีความพยายามในการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน หัวหน้างานทั้งที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน รวมถึงหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานคนไทย เช่น การสังเกต การฟัง การจดจำวิธีการทำงานหรือวิธีการอื่นๆ ที่คนทำงานใช้เพื่อเรียนรู้วิธีการทำงาน รวมถึงเพื่อเพิ่มผลผลิตในการทำงานของตนเอง หากเป็นการทำงานแบบนับรายชิ้น

การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย: การสะสมทุน มนุษย์ชั้นแรกของแรงงานข้ามชาติ

ความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางของแรงงาน ย้ายถิ่นมีความสำคัญในฐานะเป็นทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว และเพิ่มพูนผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่น รวมถึงทิศทางการย้ายถิ่นในอนาคต สมมติฐานนี้ได้รับการยืนยันจากการศึกษาของ Chiswick (1989, 1991) ซึ่งเป็นผู้ที่มีผลงานการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานย้ายถิ่นระดับล่างจำนวนมาก โดยผลการศึกษาของ Chiswick พบว่า สำหรับแรงงานย้ายถิ่น ความสามารถทางภาษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอันจะนำไปสู่การเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการเคลื่อนย้ายไปสู่งานที่ดีกว่าในที่สุด ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานย้ายถิ่นไม่สามารถพูดภาษาของท้องถิ่นปลายทางได้ก็เท่ากับเป็นการปิดโอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน รวมถึงโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการย้ายถิ่นตามที่คาดหวังไว้

สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย แม้บางส่วนได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นภาษาไทยผ่านสื่อต่างๆ ตั้งแต่อยู่ในประเทศต้นทาง หรือกลุ่มคนที่อยู่บริเวณชายแดน ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนทางภาษาและวัฒนธรรมกันอยู่ตลอดเวลาอยู่แล้ว หากแต่การใช้ภาษาไทยในชีวิตประจำวันและการทำงานในประเทศไทยนั้น แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ

ดังกล่าวไปมากกว่าการรับฟังจากสื่อเพียงฝ่ายเดียว รวมถึงต้องสามารถใช้ทักษะดังกล่าวเพื่อการสื่อสารกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานคนไทยได้นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติที่พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยจะสามารถใช้ประโยชน์ในการแสวงหาข้อมูลการทำงาน และสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ด้วยเหตุนี้ *ความสามารถในการใช้ภาษาไทยจึงเป็นเสมือนใบเบิกทางสู่การเรียนรู้ การรับข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านอื่นๆ ของตนเอง* ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และได้รับค่าจ้างที่ดีขึ้นในประเทศไทยต่อไป

นอกจากนี้ งานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่ผ่านมา (คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า (กรพ.), 2550; นัยน์ปพร สิปภาส, 2551; Men, Pachet, 2011) โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระดับล่างที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาแบบเป็นทางการได้ ความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นของพื้นที่ปลายทางถือเป็นมาตรวัดสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเอง เช่นเดียวกับงานศึกษาในต่างประเทศ โดยเฉพาะงานศึกษาการย้ายถิ่นกระแสหลักที่มุ่งศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระดับล่างจากเม็กซิโกไปยังสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางกับกับรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากตั้งในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 จนถึงต้นทศวรรษที่ 1990 (Massey, 1987; Chiswick, 1991; Chiswick and Miller, 1996)

ทั้งนี้ ผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยในบทความนี้ ผู้วิจัยเลือกนำเสนอเฉพาะทักษะด้านการพูดและการอ่านของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากเมื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ทักษะ คือ ฟัง พูด อ่าน และเขียน

ภาษาไทยแล้วพบว่า ทักษะการฟังและการพูด กับทักษะการอ่านและการเขียนมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง³ ($r=.915$ และ $r=.860$) ซึ่งหมายความว่า หากมีการพัฒนาทักษะใดทักษะหนึ่ง อีกทักษะหนึ่งก็จะมีการพัฒนามากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกทักษะการพูดและการอ่านขึ้นมาเป็นตัวแทนในการอธิบายการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยทั้งสองทักษะนี้ ยังมีความสำคัญในฐานะเป็นทุนมนุษย์ที่แรงงานข้ามชาติใช้ทั้งในชีวิตประจำวัน การทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนไทยในชุมชน และในที่ทำงาน ตลอดจนใช้เพื่อรับหรือแสวงหาข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง เช่น การรับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ สิทธิและหน้าที่ทางกฎหมายต่างๆ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเฉพาะความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทย ก่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ พบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยโดยมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยน้อยมาก โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และกัมพูชา ซึ่งไม่สามารถพูดและอ่านภาษาไทยได้เลยเกือบร้อยละ 100 ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวนับเป็นกลุ่มที่มีพื้นฐานทางด้านภาษาไทยมากที่สุด กล่าวคือ มีแรงงานที่ไม่สามารถพูดและอ่านภาษาไทยได้เลยก่อนย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยเพียงร้อยละ 36.54 และร้อยละ 52.69 ตามลำดับ สาเหตุประการสำคัญที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีพื้นฐานด้านภาษาไทยมากกว่ากลุ่มอื่นๆ คือ ความใกล้เคียงกันทางภาษาระหว่างภาษาไทยกับภาษาลาว ประกอบกับการรับสื่อของไทย ทั้งทางวิทยุ โทรทัศน์ รวมถึงความ

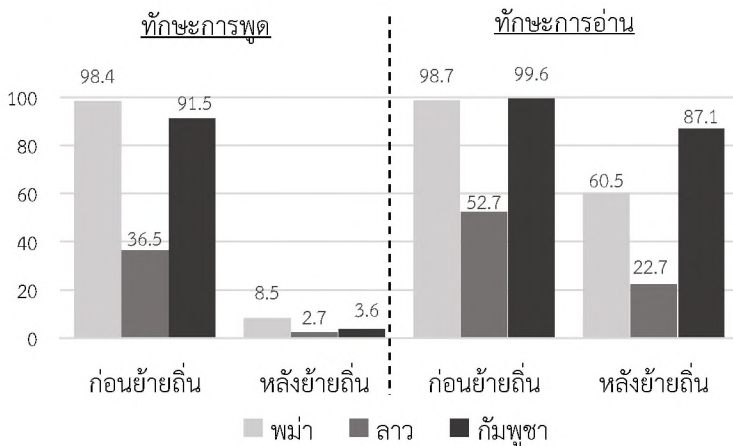
³ ในทางสังคมศาสตร์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์ร่วมกันมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 แสดงว่าตัวแปรคู่ดังกล่าวมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง (Blalock, 1972: 457)

นิยมในการใช้สินค้าของไทย ทำให้คนลาวมีความคุ้นเคยกับการใช้ภาษาไทยตั้งแต่ก่อนย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม ทักษะทางภาษา เป็นทักษะที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่ปลายทาง แม้แรงงานจะเพิ่งย้ายถิ่นเข้ามาอยู่เป็นเวลาไม่นาน แต่ย่อมต้องมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางบ้างจากการปฏิสัมพันธ์กับคนในท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน (Chiswick, 1991: 155) เช่นเดียวกับผลการศึกษานี้พบว่าสัดส่วนของแรงงานข้ามชาติที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลยลดลงไปมากกว่าร้อยละ 80 เมื่อเปรียบเทียบกับตอนก่อนย้ายถิ่น โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีสัดส่วนของผู้ที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลยลดลงไปมากที่สุด เหลือเพียงร้อยละ 3.63 รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาสัญชาติ ร้อยละ 8.48 ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว มีสัดส่วนของผู้ที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้เลยลดลงไปประมาณร้อยละ 30 จากตอนก่อนย้ายถิ่น เหลือเพียงร้อยละ 2.69

สำหรับความสามารถในการอ่านภาษาไทย พบว่าแรงงานในทุกกลุ่มมีการพัฒนาค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทย อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นกลุ่มที่มีการพัฒนาทักษะด้านนี้มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอีก 2 กลุ่ม โดยมีสัดส่วนของผู้ที่ตอบว่าไม่สามารถอ่านภาษาไทยได้เลยลดลงไปเกือบร้อยละ 40 ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ลดลงไปร้อยละ 30 ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชายังคงมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่สามารถอ่านภาษาไทยได้ลดลงไปน้อยที่สุด โดยยังคงมีผู้ที่ไม่สามารถอ่านภาษาไทยมากกว่าร้อยละ 80 (ดูแผนภาพที่ 4)

แผนภาพที่ 4 ร้อยละของผู้ที่ตอบว่าไม่สามารถพูดและอ่านภาษาไทยได้ ก่อนและหลังย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ (n=1,207)



ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนของความแตกต่างเรื่องการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยระหว่างแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ ในตารางที่ 1 ได้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทย ก่อนและหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย โดยใช้ข้อคำถามจากแบบสอบถาม 2 คำถาม คือ ความสามารถในการใช้ภาษาไทยก่อนย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย และความสามารถในการใช้ภาษาไทยในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 4 ระดับดังนี้ ไม่ได้เลย (0) เล็กน้อย (1) ใช้งานได้ (2) และใช้ได้คล่อง (3) จากนั้นคำนวณเพื่อหาความแตกต่างของผลการประเมินตนเองในด้านความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ

เมื่อคำนวณคะแนนการประเมินความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติก่อนและหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ทำให้สามารถจัดแบ่งกลุ่มการพัฒนาความสามารถในการใช้

ภาษาไทยได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ *กลุ่มแรก* คือ กลุ่มที่ไม่มีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย *กลุ่มที่สอง* คือ กลุ่มที่มีการพัฒนา 1 ชั้น เช่น ก่อนย้ายถิ่นไม่สามารถพูดภาษาไทยได้เลย เมื่อย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย พัฒนาขึ้นจนสามารถพูดได้เล็กน้อย เป็นต้น และ *กลุ่มที่สาม* คือ กลุ่มที่มีการพัฒนามากกว่า 2 ชั้นขึ้นไป เช่น จากที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลย พัฒนาขึ้นจนสามารถพูดภาษาไทยในชั้นใช้งานได้ เป็นต้น

สำหรับการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทย พบว่าแรงงานข้ามชาติแต่ละสัญชาติมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นกลุ่มที่มีการพัฒนามากที่สุด เมื่อพิจารณาจากร้อยละของแรงงานที่สามารถพัฒนาทักษะการพูดได้ 2 ชั้นขึ้นไปพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่อยู่ในกลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 52.35 รองลงมาคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ร้อยละ 37.50 อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามักหยุดตัวเองอยู่ที่กลุ่มที่พัฒนาได้ 1 ชั้นเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับสัดส่วนของผู้ที่สามารถพูดภาษาไทยได้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52.90) ยังคงอยู่ในกลุ่มที่สามารถพูดภาษาไทยได้เพียงเล็กน้อยหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย (ดูตารางที่ 1)

เป็นที่น่าสนใจที่ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มที่ไม่มีการพัฒนา ร้อยละ 40.55 (ดูตารางที่ 1) ซึ่งสามารถแบ่งการอธิบายออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน กลุ่มแรกคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีพื้นฐานภาษาไทยดีอยู่แล้ว กล่าวคือ สามารถพูดภาษาไทยได้ในระดับใช้งานได้และใช้ได้คล่องตั้งแต่ก่อนย้ายถิ่นมาในประเทศไทย ทำให้ไม่จำเป็นต้องทักษะในการใช้ภาษาไทยมากเหมือนกับกลุ่มอื่นก็สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่ในพื้นที่ปลายทางได้อย่างราบรื่น ในขณะเดียวกัน แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวอีกกลุ่มหนึ่ง

ที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลยหรือได้เพียงเล็กน้อยกลับมีการพัฒนาน้อยมาก หรือไม่มีการพัฒนาเลยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานอีก 2 สัญชาติ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างนี้ทำงานอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย ซึ่งใช้ภาษาอีสานที่มีความใกล้เคียงกับภาษาลาวเป็นหลักในการสื่อสาร ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวไม่ต้องปรับตัวทางด้านภาษามากนักก็สามารถสื่อสารในชีวิตประจำวัน รวมถึงสื่อสารกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานคนไทยได้

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทย ซึ่งพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีพัฒนาการที่ดีที่สุด โดยมีกลุ่มที่สามารถพัฒนาทักษะการอ่านได้ 1 ชั้น ร้อยละ 29.21 และสัดส่วนของผู้ที่สามารถพัฒนาได้ 2 ชั้น ร้อยละ 18.21 ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่สามารถพัฒนาการอ่านภาษาไทยไปอยู่ในขั้นใช้งานได้และคล่องเมื่อย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย มีมากกว่าร้อยละ 50 ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวทั้งหมด นอกจากนี้ เป็นที่น่าสนใจว่า การพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า นั้นใกล้เคียงกับลาวมาก โดยมีสัดส่วนของผู้ที่สามารถพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทยได้ 1 ชั้น ร้อยละ 23.29 และพัฒนา 2 ชั้น ร้อยละ 15.7 ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามีสัดส่วนของผู้ที่มีการพัฒนา 1 ชั้น และ 2 ชั้นน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 9.60 และ ร้อยละ 3.13 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยกับสัญชาติของแรงงานข้ามชาติด้วยค่าไค-สแควร์ (χ^2) แล้วพบว่า แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา มีการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ สาเหตุหลักที่แรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยหลังจาก

ย้ายถิ่นมาในประเทศไทย สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการ *ประการแรก* คือ ความแตกต่างของสภาพแวดล้อมในพื้นที่ศึกษาอันส่งผลให้แรงงานข้ามชาติแต่ละสัญชาติมีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการเก็บข้อมูลภาคสนามทำให้เห็นถึงความแตกต่างของสภาพแวดล้อมอันส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละพื้นที่ที่แรงงานกลุ่มสัญชาติต่างๆ อาศัยอยู่ โดยปัจจัยที่ทำให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติพม่ามีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยมากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับนั้น เป็นเพราะในพื้นที่ที่มีการเก็บข้อมูลจะมีหน่วยงานทั้งองค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงหน่วยงานด้านการศึกษาและสาธารณสุขของรัฐไทยให้บริการทางการศึกษาและสาธารณสุขกับแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ ทั้งในรูปแบบของการเรียนภาษา การศึกษานอกระบบ (กศน.)

ยิ่งไปกว่านั้น ในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอยู่ ยังมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย สิทธิแรงงาน และการดูแลและป้องกันโรคให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยภาษาที่ใช้ในการสื่อสารมีทั้งภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติเอง ทำให้แรงงานข้ามชาติพม่ามีโอกาสทางการศึกษาและได้ใช้ภาษาไทยมากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ซึ่งพบว่าในพื้นที่ศึกษา ยังไม่มีการให้บริการด้านการศึกษากับแรงงานกลุ่มนี้ มีเพียงแต่การจัดอบรมให้ข้อมูลความรู้ด้านสิทธิแรงงาน และสาธารณสุข ส่วนใหญ่จะจัดอบรมและแจกสื่อให้ความรู้ที่เป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติเป็นหลัก

สาเหตุประการที่สอง คือ สถานภาพทางกฎหมายและประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติทำ มีส่วนสำคัญที่ทำให้แรงงานบางกลุ่มสามารถเปิดตัวเองสู่สังคมที่ใช้ภาษาท้องถิ่น ประกอบกับทำให้มีประสบการณ์การปฏิสัมพันธ์กับคนไทย หรือกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติอื่นซึ่งต้องใช้ภาษาไทยเป็นภาษากลางในการสื่อสารมากขึ้น จากการศึกษาพบว่า

แรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานสามารถพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยได้มากกว่ากลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน โดยเฉพาะทักษะการอ่านภาษาไทยที่มีความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ แรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานเกือบร้อยละ 50 สามารถพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยได้อย่างน้อย 1 ชั้น หลังจากย้ายถิ่นมาในประเทศไทย ในขณะที่กลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานมีเพียงประมาณร้อยละ 22 ที่สามารถพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทยได้อย่างน้อย 1 ชั้น ส่วนการพัฒนาทักษะการพูดภาษานั้น มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อย แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานก็มีการพัฒนามากกว่า โดยกลุ่มแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานและที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานสามารถพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทยได้อย่างน้อย 1 ชั้น ร้อยละ 86.91 ร้อยละ 82.06 ตามลำดับ

นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเภทงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนไทย จะพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยได้มากกว่า จากการเก็บข้อมูลกับแรงงานข้ามชาติใน 6 ประเภทกิจการ ได้แก่ กิจการประมง กิจการต่อเนื่องประมง เกษตรกรรม/ปศุสัตว์ อุตสาหกรรมการผลิต กิจการก่อสร้าง และงานบริการ แรงงานข้ามชาติในงานบริการเป็นกลุ่มที่สามารถพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านได้ดีที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่ทำงานในกิจการก่อสร้าง โดยพบว่าแรงงานที่ทำงานในร้านอาหาร ร้านค้า และแม่บ้านในโรงแรมหรือสถานประกอบการต่างๆ มีลักษณะการทำงานที่ต้องใช้ภาษาไทยกับลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการโดยตรง ทำให้สามารถพัฒนาทักษะการพูดรวมถึงการอ่านภาษาไทยได้ดีกว่ากลุ่มแรงงานในกิจการอื่นๆ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาไทยในการทำงานหรือสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่แรงงานในกิจการก่อสร้างมีความจำเป็นต้องรับคำสั่ง หรือเรียนรู้งานจากหัวหน้างาน และนายช่างที่เป็นคนไทย ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะทางภาษาไปพร้อมๆ กับการพัฒนาทักษะในการทำงาน

สาเหตุประการสุดท้าย คือ แรงงานข้ามชาติที่มีทุนมนุษย์อยู่เดิม ซึ่งในการศึกษานี้ หมายถึง การศึกษาจากประเทศต้นทาง ความสามารถในการใช้ภาษาไทยก่อนย้ายถิ่น จะสามารถพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้มากกว่า โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ ทักษะการอ่านนั้นสัมพันธ์กับทักษะการใช้ภาษาอื่นๆ ทั้งหมด (Chiswick, 1991: 162) ดังนั้น แรงงานข้ามชาติที่ได้เรียนหนังสือ และจบการศึกษาในระดับสูงกว่าจากประเทศต้นทาง จะสามารถพัฒนาทักษะด้านการอ่านภาษาไทยได้มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า ในขณะที่เดียวกัน สำหรับกลุ่มที่ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่อายุน้อย แต่มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยอยู่แล้วจากการรับสื่อจากประเทศไทย ซึ่งช่วยในการพัฒนาทักษะด้านการฟังและพูดภาษาไทยตั้งแต่ก่อนย้ายถิ่นเข้ามา ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้มีต้นทุนในการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยได้มากกว่ากลุ่มอื่น

นอกจากปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่แรงงานข้ามชาติมีตั้งแต่อ่อนย้ายถิ่นแล้ว เมื่อนำมาพิจารณาพร้อมกับระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย หรือระยะเวลาที่แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในตลาดแรงงานของไทย ก็ยิ่งให้ผลที่ชัดเจนมากขึ้นว่า แรงงานที่มีทุนมนุษย์อยู่เดิม และอาศัยอยู่ในประเทศไทยมาเป็นระยะเวลายาวนานกว่า จะยังสามารถพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยได้ดีกว่ากลุ่มอื่น

ตารางที่ 1 ร้อยละของการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ (n=1,207)

สัญชาติ	การพัฒนาความสามารถ ในการพูดภาษาไทย			รวม (จำนวน)
	ไม่มีการพัฒนา	พัฒนา 1 ชั้น	พัฒนา 2 ชั้นขึ้นไป	
พม่า	6.62	41.03	52.35	100.00 (468)
ลาว	40.55	35.05	24.40	100.00 (291)
กัมพูชา	8.93	53.57	37.50	100.00 (448)
รวม	15.66	44.24	40.10	100.00 (1,207)

$\chi^2 = 204.1203$ P-Value = .000

ตารางที่ 2 ร้อยละของการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ

สัญชาติ	การพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทย			รวม (จำนวน)
	ไม่มีการพัฒนา	พัฒนา 1 ชั้น	พัฒนา 2 ชั้นขึ้นไป	
พม่า	61.54	23.29	15.17	100.00 (468)
ลาว	52.58	29.21	18.21	100.00 (291)
กัมพูชา	87.28	9.60	3.13	100.00 (448)
รวม	68.93	19.64	11.43	100.00 (1,207)

$\chi^2 = 121.0954$ P-Value = .000

ทุนทางสังคมในพื้นที่ปลายทางกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

งานศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติระดับล่างให้ความสนใจกับการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มแรงงาน เช่น ระดับการศึกษา ความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางก่อนย้ายถิ่นเข้ามา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทางหรือระยะเวลาที่อยู่ในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง เป็นต้น โดยมีสมมติฐานว่าแรงงานที่มีทุนมนุษย์สูงเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว กล่าวคือ มีระดับการศึกษาสูง มีพื้นฐานการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางอยู่แล้ว และอาศัยอยู่ในประเทศ

ปลายทางมายาวนานกว่า ย่อมมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษา
ท้องถิ่นปลายทางมากกว่ากลุ่มที่มีทุนมนุษย์ต่ำกว่า

ในทางตรงกันข้าม มีผลการศึกษาที่ยืนยันว่า หากนำตัวแปร
ด้านทุนทางสังคมมาร่วมวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์กับการพัฒนา
ความสามารถในการใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติ พบว่าการมีแต่
เครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน และอาศัยอยู่ในชุมชน
ชาติพันธุ์เดียวกัน (co-ethnics community) กลายเป็นปัจจัยที่ลด
แรงจูงใจในการเรียนรู้ภาษาท้องถิ่นปลายทาง (Coleman, 1990;
Chiswick, 1991; Ling, 2007) และการย้ายถิ่นไปอาศัยอยู่ในชุมชน
แรงงานข้ามชาติ ทำให้แรงงานเหล่านั้นถูกตัดขาดจากสังคมคนในพื้นที่
ปลายทาง หรือที่ Coleman (1990) อธิบายว่าเป็นปรากฏการณ์
“Network closure” ผู้ย้ายถิ่นที่ไม่สามารถพัฒนาความสามารถในการ
ใช้ภาษาทำให้ไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์หรือสร้างเครือข่ายกับคนท้องถิ่น
ได้

สำหรับกรณีแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย จากการเก็บ
ข้อมูลภาคสนามในพื้นที่ชุมชนของแรงงานข้ามชาติ ข้อสังเกตสำคัญที่
พบได้ในทุกพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและสัญชาติกัมพูชา
อาศัยอยู่คือ ลักษณะการอยู่อาศัยของแรงงานทั้ง 2 กลุ่มนี้ที่ส่วนใหญ่
อาศัยอยู่อย่างกระจุกตัวกับผู้ย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกัน มีส่วน
น้อยที่อาศัยปะปนอยู่ในชุมชนคนไทย ดังเช่น กลุ่มแรงงานกัมพูชาใน
จังหวัดชลบุรีและระยอง แรงงานกลุ่มนี้จะมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนไทย
น้อยกว่า เนื่องจากอาศัยอยู่ในชุมชนที่มีแต่แรงงานสัญชาติเดียวกัน
อาศัยอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นลูกเรือประมง โอกาสในการใช้
ภาษาไทยสื่อสารก็มีน้อยอยู่แล้วเพราะลูกเรือเกือบทั้งหมดเป็นชาว
กัมพูชาเช่นเดียวกัน มีเพียงไต้กเรือที่เป็นคนไทย ซึ่งก็จะมี การแต่งตั้ง
ให้แรงงานกัมพูชาที่มีทักษะด้านภาษาไทยดีกว่าทำหน้าที่เสมือนล่าม

คอยสื่อสารระหว่างได้กับกับลูกเรืออีกทีหนึ่ง ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้มีการเรียนรู้การพูดภาษาไทยได้ช้ากว่าแรงงานในสัญชาติอื่นๆ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทย

บทความนี้มุ่งเน้นศึกษาบทบาทของทุนทางสังคมที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ทางด้านภาษาของแรงงานข้ามชาติหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติก โดยควบคุมตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่แรงงานข้ามชาติมีอยู่เดิมก่อนย้ายถิ่นมาในประเทศไทยให้คงที่ สำหรับตัวแปรตามได้มาจากข้อคำถามเรื่องความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ไม่สามารถพูดและอ่านภาษาไทยได้เลยและได้เล็กน้อย (กลุ่มอ้างอิง) กับกลุ่มที่สามารถพูดและอ่านภาษาไทยในขั้นใช้งานได้และใช้ได้คล่อง

การพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทย ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีการควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ แล้ว ในโมเดลรวมแรงงานทั้ง 3 สัญชาติ พบว่าปัจจัยด้านทุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การมีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกัน และการมีเพื่อนร่วมงานคนไทย โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกันจะมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทยไปสู่ขั้นใช้งานได้และใช้ได้คล่องน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มีเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว ร้อยละ 32 ทั้งนี้ หากกลุ่มแรงงานข้ามชาติมีเพื่อนร่วมงานคนไทย กลุ่มนี้ก็มีโอกาสในการพัฒนาน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย ร้อยละ 39 ส่วนตัวแปรการขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทำการวิเคราะห์แบบแยกตามสัญชาติ ได้ข้อค้นพบที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับผลของโมเดลรวมทุกสัญชาติ โดยมีเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่การมีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกันส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกันจะมีโอกาสพัฒนาน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มี ถึงร้อยละ 90 อีกปัจจัยหนึ่งคือ การมีเพื่อนร่วมงานคนไทยซึ่งมีเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาเท่านั้นที่ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีเพื่อนร่วมงานคนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มี ประมาณร้อยละ 50 (ดูตารางที่ 3)

การพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทย ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีการควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ แล้ว ในโมเดลรวมแรงงานทั้ง 3 สัญชาติ พบว่า ปัจจัยมีเพียงปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันเท่านั้นที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งแตกต่างจากการวิเคราะห์ความสามารถในการพูด โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกันจะมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยไปสู่ขั้นใช้งานได้และใช้ได้คล่องน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มีเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว ร้อยละ 49

เมื่อแยกวิเคราะห์โมเดลตามรายสัญชาติ พบว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติลาวยังคงเป็นกลุ่มเดียวที่ได้รับอิทธิพลจากการมีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นสัญชาติเดียวกัน โดยแรงงานที่มีเครือข่ายทางสังคมดังกล่าวจะมีโอกาสในการพัฒนาการอ่านภาษาไทยน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มี ร้อยละ 71 ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การมีเพื่อนร่วมงานคนไทย

เฉพาะสำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ที่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทย โดยกลุ่มที่มีเพื่อนร่วมงานคนไทยจะมีโอกาสพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีถึง 10 เท่า (ดูตารางที่ 4)

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนทางสังคมกับการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยที่เป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาคือ การมีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกัน ทำให้แรงงานข้ามชาติมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยลดลง เนื่องจากการพึ่งพาทุนทางสังคมจากเครือข่ายทางสังคมประเภทนี้สูงจะทำให้แรงงานข้ามชาติติดอยู่ในวงจรของกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน (co-ethnic social circles) (Putnam, 2000: 320) และลดโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับคนนอกวงจรรนี้

ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเรื่องการมีเพื่อนร่วมงานคนไทยให้ผลที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ การมีเพื่อนร่วมงานคนไทยแล้วส่งผลให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าการมีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มคนท้องถิ่นปลายทาง ทำให้เกิดการเรียนรู้ภาษา จากการมีปฏิสัมพันธ์กับคนนอกวงจรรกลุ่มสัญชาติเดียวกัน และส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาของท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์เช่นนี้สามารถอธิบายได้ในบริบทของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือนั้น การทำงานในสถานประกอบการหรือสำหรับกลุ่มประมงที่ทำงานบนเรือ ถึงแม้จะมีเพื่อนร่วมงานคนไทย แต่การทำงานเป็นไปอย่างแยกส่วน โดยส่วนใหญ่จะมีแรงงานสัญชาติ

เดียวกันเป็นหัวหน้างานหรือมีการแต่งตั้งแรงงานที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ให้ทำหน้าที่ล่ามรับคำสั่งจากหัวหน้างานหรือนายจ้างและส่งต่อไปยังแรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้าง ส่งผลให้โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยน้อยมากเช่นเดียวกับกลุ่มที่ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกของการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ

ตัวแปร	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
เครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน				
มี (ไม่มี [®])	0.677*	0.733	0.099**	0.822
	(0.105)	(0.192)	(0.077)	(0.216)
เพื่อนร่วมงานคนไทย				
มี (ไม่มี [®])	0.612**	0.579	1.365	0.503**
	(0.093)	(0.143)	(1.769)	(0.124)
การขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคม				
ไม่สามารถขอความช่วยเหลือได้ [®]	0.675	0.708	(omitted)	0.755
สามารถขอความช่วยเหลือได้	(0.272)	(0.412)		(0.521)
Log likelihood	-693.71	-282.03	-147.40	-230.33
LR chi2	207.69***	66.85***	36.22***	133.03***
(d.f. in parentheses)	(13)	(11)	(10)	(11)
Pseudo R2	0.130	0.106	0.109	0.224
จำนวน	1,157	463	250	444

หมายเหตุ: 1) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001, [®] คือ กลุ่มอ้างอิง, ค่าในวงเล็บคือ ค่า Standard error of the mean

2) การวิเคราะห์ในทูลโมเดลได้มีการควบคุมตัวแปรอิสระ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ก่อนย้ายถิ่น สถานภาพทางกฎหมาย และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกของการพัฒนา
ความสามารถในการอ่านภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ

ตัวแปร	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
เครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน				
มี (ไม่มี [®])	0.509*** (0.108)	0.587 (0.190)	0.292** (0.132)	1.872 (1.273)
เพื่อนร่วมงานคนไทย				
มี (ไม่มี [®])	1.231 (0.306)	0.707 (0.215)	1.166 (1.466)	10.282** (8.740)
การขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคม				
ไม่สามารถขอความช่วยเหลือได้ [®]	1.626 (1.072)	2.784 (2.318)	(omitted)	0.195 (0.267)
สามารถขอความช่วยเหลือได้				
Log likelihood	-405.37	-175.53	-147.40	-41.42
LR chi2 (d.f. in parentheses)	381.27*** (13)	52.47*** (11)	36.22*** (10)	48.28*** (11)
Pseudo R2	0.319	0.130	0.109	0.368
จำนวน	1,157	463	250	444

หมายเหตุ: 1) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, [®] คือ กลุ่มอ้างอิง, ค่าในวงเล็บคือ ค่า Standard error of the mean

2) การวิเคราะห์ในทุกโมเดลได้มีการควบคุมตัวแปรอิสระ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ก่อนย้ายถิ่น สถานภาพทางกฎหมาย และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

อภิปรายและสรุป

การศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคแห่งการแสวงหาปัจจัยที่เป็นกลไกในการดำรงกระแสการย้ายถิ่นอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ทั้งนี้ จากงานวิจัยการย้ายถิ่นจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาด้วยกัน (South – South Migration) พบว่า ปัจจัยด้านทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ของแรงงานย้ายถิ่นได้ทวีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายภายในประเทศปลายทาง (Garip and Asad, 2013) การสร้างและขยายทุนทางสังคมไปพร้อมๆ กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รูปแบบการย้ายถิ่น และตลาดแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยค่อยๆ เปลี่ยนโฉมหน้าไป

การศึกษานี้ เปิดเผยให้เห็นถึงภาพของการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติระดับล่างในประเทศไทย ซึ่งแรงงานข้ามชาติไม่ได้หยุดนิ่งอยู่กับที่ หากแต่มีการสร้างและขยายทุนทางสังคม รวมถึงมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบของตัวเองอย่างต่อเนื่องหลังการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งเมื่อพิจารณาด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย แรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติมีการปรับตัวโดยการพัฒนาทักษะการพูดและการอ่านภาษาไทยในทุกกลุ่มสัญชาติ โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและสัญชาติกัมพูชาซึ่งมีพื้นฐานภาษาไทยน้อยที่สุด แต่เมื่อย้ายถิ่นเข้ามาแล้ว กลายเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนแรงงานที่พัฒนามากกว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติลาว

ในขณะที่ การมีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทางถือเป็นแหล่งทุนทางสังคมที่สำคัญของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายที่ไม่เป็น

ทางการเหล่านี้เพื่อลดต้นทุนทางเศรษฐกิจ และต้นทุนทางด้านจิตใจเมื่อ ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในพื้นที่ปลายทาง เครือข่ายทางสังคมทำหน้าที่ในการ ให้ข้อมูล รวมถึงจัดหาสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในพื้นที่ปลายทาง ให้กับแรงงานข้ามชาติ เช่น ที่อยู่อาศัย การทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้การย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในพื้นที่ที่มีเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันรองรับ จะเป็นการลดต้นทุนในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ท้องถิ่นปลายทาง แต่หากการมีทุนทางสังคมนั้น เป็นแค่เพียงการมีอยู่ อย่างจำกัดในวงของกลุ่มสัญชาติเดียวกัน เช่น การปฏิสัมพันธ์แต่ภายใน กลุ่มสัญชาติเดียวกัน และการรับข้อมูลข่าวสารจากเครือข่ายทางสังคมที่ ใช้แต่ภาษาของกลุ่มสัญชาติตนเอง เป็นต้น อาจกลายเป็นการปิดกั้น ไม่ให้แรงงานข้ามชาติสามารถพัฒนาทักษะทางด้านภาษาซึ่งจำเป็นต้อง อาศัยการปฏิสัมพันธ์ หรือการสร้างเครือข่ายทางสังคมกับคนท้องถิ่น

นอกจากนี้ เมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านทุนทางสังคมกับการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยของ แรงงานข้ามชาติด้วยสมการถดถอยโลจิสติก ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ ยืนยันถึงแนวคิดเรื่อง “Network closure” หรือการติดอยู่ในวงจรของ เครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน ซึ่งพบว่า แรงงานข้าม ชาติที่มีเครือข่ายทางสังคมเป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกัน จะมีโอกาสในการ พัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มี เครือข่ายทางสังคมดังกล่าว

ปัจจัยทางด้านทุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนา ความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติอีกประการคือ การมีเพื่อนร่วมงานคนไทย หากแต่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา ความสามารถในการพูดภาษาไทยในทางลบ โดยผู้ที่มิใช่เพื่อนร่วมงานคน ไทยจะมีโอกาสพัฒนาการพูดภาษาไทยไปอยู่ในขั้นใช้งานได้หรือใช้ได้ คล่องน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มี ผลการศึกษาดังกล่าวตรงข้ามกับแนวคิดและ

งานวิจัยที่ผ่านมา โดยเฉพาะงานวิจัยจากต่างประเทศ ทั้งนี้ ในบริบทของการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย แม้จะมีเพื่อนร่วมงานไทยในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงาน แต่โอกาสในการได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนไทยดังกล่าวเป็นไปได้น้อยมาก เพราะมีการแต่งตั้งคนกลางที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกันกับแรงงานข้ามชาติขึ้นมาเป็นกลไกในการเชื่อมโยงระหว่างคนงาน เช่น ตำแหน่งหัวหน้าหรือล่ามในเรือประมง ตำแหน่งหัวหน้างานหรือล่ามที่คุมคนงานข้ามชาติโดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ เป็นต้น

ดังนั้น การมีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทางไม่ได้หมายความว่าแรงงานข้ามชาตินั้นจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีโอกาสพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองเสมอไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับพวกเขาสามารถเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งหรือได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมนั้นหรือไม่ เช่น กรณีแรงงานข้ามชาติบางกลุ่มที่แม้จะมีทุนมนุษย์ในระดับต่ำเมื่อย้ายถิ่นเข้ามาช่วงแรก แต่สามารถใช้ความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกันสนับสนุนให้ตนเองสามารถพัฒนาทุนมนุษย์ และความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางได้ รวมถึงสามารถออกไปสร้างเครือข่ายทางสังคมกับผู้ที่อยู่ภายนอกวงจรของกลุ่มสัญชาติเดียวกัน อาทิ นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน เพื่อนที่อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกันที่เป็นคนท้องถิ่น เป็นต้น ก็สามารถนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงสร้างโอกาสในการได้งานทำและได้ค่าจ้างที่สูงกว่าในพื้นที่ปลายทางได้

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากโครงการปริญญาเอกกาญจนาภิเษก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สัญญาเลขที่ PHD/0241/2550)

รายการอ้างอิง

- คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า (กรพ.). 2550. รายงาน
**วิจัยการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของแรงงานเด็กพม่า
 กรณีศึกษาพื้นที่แม่สอด มหาชัย และคุระบุรี.** กรุงเทพฯ:
 องค์กร แอคชั่น เอเดส ประเทศไทย.
- นัยน์ปพร สิปปภาส. 2551. **ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการศึกษา:
 ศึกษากรณีบุตรแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
 สมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิญญูเพ็ญ วอกลาง. 2541. **กระบวนการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพล
 ต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานอพยพจากประเทศ
 พม่า: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ระดับดุขุฎี
 บัณฑิต วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์. 2543. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของ
 แรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่าในอำเภอแม่สาย จังหวัด
 เชียงราย.** วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต วิทยาลัย
 ประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Boyd, Monica. 1989. "Family and Personal Networks in
 International Migration: Recent Developments and
 New Agendas." **International Migration
 Review**, 233: 638—680.
- Blalock, Hubert M., Jr. 1972. **Social Statistics.** Tokyo: Mc
 Graw-Hill Kogakusha.

- Coleman, A.J. 1990. **Foundations of Social Theory**.
Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Chimmamee, Montakarn and Wongboonsin, Patcharawalai.
2010. “Perception of a Better Life of Burmese
Migrant Workers in Thailand.” In Wako Asato (Ed.)
**Proceeding of the 3rd Next Generation Global
Workshop**, December 11-12, Kyoto University,
Japan.
- Chiswick, Barry R. 1991. “Speaking, Reading, and Earnings
among Low-skilled Immigrants.” **Journal of Labour
Economics**, 9, 2: 149-170.
- Chiswick, Barry R. and Miller, Paul W. 1996. “Ethnic Networks
and Language Proficiency among Immigrants.”
Journal of Population Economics, 9: 19-35.
- Garip, Filiz. 2008. “Social Capital and Migration: How do
Similar Resources Lead to Divergent Outcomes?”
Demography, 45, 3 (August): 591-617.
- Garip, Filiz and Asad, Asad L. 2013. **Mexico-US Migration in
Time: From Economic to Social Mechanisms**.
Working papers. International Migration Institute,
University of Oxford.
- Ling, Deborah. 2007. **Burmese Migrant Workers’ Access to
Health Care Services in Thailand**. Thesis (M.A.)
Asian Institute of Technology.

- Massey, Douglas. 1987. "Do Undocumented Migrants Earn Lower Wages than Legal Immigrants? New Evidence from Mexico." **International Migration Review**, 21, 2 (Summer): 236-74.
- Massey, Douglas S.; Arango, Joaquin; Hugo, Graeme; Kouaouci, Ali; Pellegrino, Adela and Taylor, Edward J. 1993. "Theories of International Migration: A Review and Appraisal." **Population and Development Review**, 19, 3: 431-466.
- Massey, Douglas, J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, and J. E. Taylor. 1998. **Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium**. Oxford, UK: Clarendon Press.
- Men, Pachet. 2011. **Education for Human Rights of Burmese Migrant Workers: A Case Study of DEAR Burma School**. Thesis (M.A.) Chulalongkorn University.
- Portes, Alejandro. 1995. "Economic Sociology and the Sociology of Immigration: A Conceptual Overview." In Portes Alejandro, ed., **The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship**. New York: Russell Sage Foundation.

- Putnam, R. 2000. **Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community**. New York: Simon & Schuster.
- Putnam RD. E Pluribus Unum: Diversity and Community in the 21st Century: The 2006 Johan Skytte Prize Lecture. **Scandinavian Political Studies**, 30 (June): 137-174.
- Ryan, Louise; Sales, Rosemary; Tilki, Mary and Siara, Bernadetta. 2008. "Social Networks, Social Support and Social Capital." **Sociology**, 42: 672-690.
- Sinatti, Giulia. 2011. 'Mobile Transmigrants' or 'Unsettled Returnees'? : Myth of Return and Permanent Resettlement among Senegalese Migrants. **Population, Space and Place**. 17: 153-166.
- Thongyou, Maniemai and Ayuwat, Dusadee. 2007. "Coping with Cross Border Migration Insecurity: Social Networks of Lao Migrant Workers in Thailand" **Asian Rural Sociology**, 111 (August): 135-154.
- Thu, Zeya. 2006. **Migrant children's access to education in Thailand: a case study of Myanmar children in Samut Sakhon Province**. Thesis (M.A.) Chulalongkorn University.
- World Bank. 2012. **Gaining from Migration: Trends and Policy Lessons in the Greater Mekong Sub-Region**.

World Bank. Available from:

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/13248/707320REVISED00ining0from0Migration.pdf?sequence=1>