

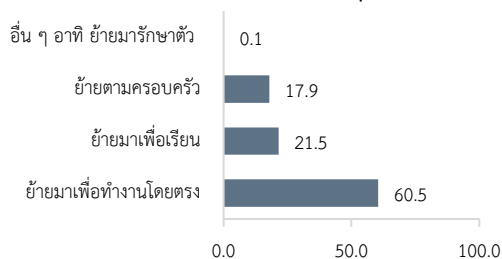
แรงงานคืนถิ่น : ทางเลือกที่กลายเป็นโอกาส

แรงงานถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก แต่ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ ในพื้นที่ ทำให้แรงงานไหลเข้าสู่เมือง อย่างไรก็ตาม การสร้างโอกาสที่จะดึงศักยภาพของแรงงานเหล่านั้นมามีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ภาครัฐทั้งส่วนกลางและท้องถิ่นต้องเห็นถึงความสำคัญในการวางมาตรการเพื่อให้แรงงานได้คงอยู่ในพื้นที่

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับบริษัทศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ จำกัด (SAB) ทำการสำรวจแรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับไปยังภูมิลำเนาและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้แรงงานคืนถิ่นสามารถยกระดับเศรษฐกิจฐานราก เพื่อศึกษาสาเหตุของการย้ายถิ่นฐานออกจากภูมิลำเนา ข้อจำกัดในการย้ายกลับ และปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการย้ายกลับไปพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งจะเป็นโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยกำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ คนทำงานตอนต้น (อายุ 20 – 35 ปี) ที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไปที่ย้ายเข้าไปทำงานในจังหวัดเศรษฐกิจของภูมิภาคต่าง ๆ ได้แก่ กรุงเทพฯ ชลบุรี เชียงใหม่ ขอนแก่น และสงขลา จำนวน 2,563 ตัวอย่าง โดยผลการสำรวจ พบว่า

สาเหตุที่ทำให้คนทำงานตอนต้นย้ายมาจังหวัดเศรษฐกิจมักเกี่ยวกับเรื่องงาน โดยคนทำงานตอนต้นที่เข้ามาทำงานในจังหวัดเศรษฐกิจส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.5) ย้ายมาเพื่อทำงาน ซึ่งกว่าครึ่ง (ร้อยละ 50.7) ได้มีการวางแผนไว้ตั้งแต่กำลังศึกษา ขณะเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 21.5 เริ่มต้นจากการย้ายมาเพื่อศึกษาต่อ และเกือบทั้งหมดของกลุ่มนี้ (ร้อยละ 91.9) เลือกที่จะทำงานต่อในจังหวัดที่ย้ายเข้ามาเรียน โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้เลือกอยู่ต่อมาจากการมองเห็นโอกาสในจังหวัดเศรษฐกิจ และมีความเคยชินกับสภาพแวดล้อม/สังคม โดยร้อยละ 64.5 เห็นว่ามีเงินเดือน/สวัสดิการดีกว่า และร้อยละ 56.7 เห็นว่ามีความคุ้นเคยกับวิถีชีวิตที่นี่ สอดคล้องกับผลการสำรวจเกี่ยวกับสาเหตุที่ย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดเศรษฐกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 67.5 ย้ายมาทำงานที่นี่เพราะต้องการมีเงินเดือน/สวัสดิการที่ดีขึ้น และร้อยละ 46.2 ต้องการการเติบโตในสายงาน ทั้งนี้ หากจำแนกตามลักษณะของอาชีพ²⁶ พบว่า ปัจจัยสำคัญอันดับแรกของกลุ่มลูกจ้าง คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ รองลงมาเป็นด้านโอกาสเติบโตในสายงาน ขณะที่กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ อันดับแรกเป็นด้านเศรษฐกิจ/กำลังซื้อ รองลงมาเป็นด้านคุณภาพชีวิต

แผนภาพ 11 สัดส่วนของแรงงาน จำแนกตามวัตถุประสงค์เริ่มต้นในการย้ายมาทำงานในจังหวัดปัจจุบัน (ร้อยละ)



ที่มา : โครงการสำรวจแรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับไปยังภูมิลำเนา โดยสศช. ร่วมกับ SAB

แผนภาพ 12 สัดส่วนของแรงงาน จำแนกตามของปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายไปทำงานในเมืองเศรษฐกิจ 5 อันดับแรก (ร้อยละ)



หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา : โครงการสำรวจแรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับไปยังภูมิลำเนา โดยสศช. ร่วมกับ SAB

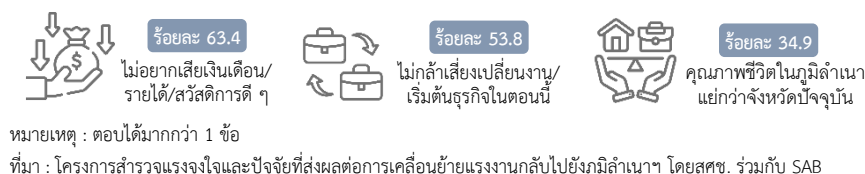
²⁶ กลุ่มลูกจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัท และกลุ่มผู้ประกอบการอิสระ ได้แก่ เกษตรกร ค้าขาย ทำธุรกิจส่วนตัว ทำอาชีพอิสระอื่น ๆ ประกอบวิชาชีพอิสระ และอื่น ๆ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแนวโน้มการย้ายกลับภูมิลำเนา พบว่า **คนทำงานตอนต้นมีแนวโน้มจะย้ายกลับภูมิลำเนาไม่มาก และระยะเวลาในการย้ายกลับค่อนข้างนาน** โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.3 ระบุว่ายังไม่ได้ตัดสินใจว่าจะย้ายกลับหรือไม่ ขณะที่อีกร้อยละ 26.7 ตั้งใจจะตั้งถิ่นฐาน/อยู่ในจังหวัดเศรษฐกิจอย่างถาวร และอีกร้อยละ 33.0 มีแนวโน้มจะย้ายกลับ ซึ่งในกลุ่มนี้ ร้อยละ 40.9 มีการกำหนดระยะเวลาที่จะย้ายกลับที่แน่นอน โดยเฉลี่ยประมาณ 10 ปี หากจำแนกกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.3) จะย้ายกลับเมื่อเกษียณ ขณะที่กลุ่มพนักงานเอกชนและผู้ประกอบอาชีพอิสระ จะย้ายกลับเมื่อมีเงินเก็บตามเป้าหมาย โดยมีสัดส่วนร้อยละ 78.1 และร้อยละ 75.3 ตามลำดับ

ขณะที่ **อุปสรรคต่อการย้ายกลับภูมิลำเนา** พบว่า

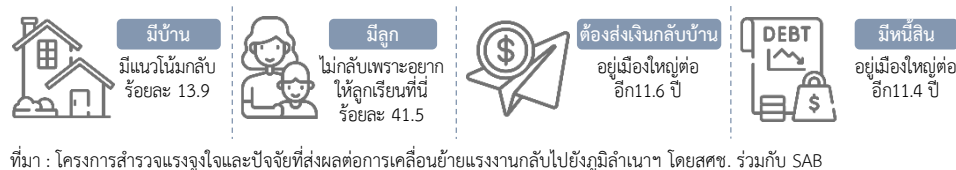
1. **ความกังวลต่อการสูญเสียความมั่นคงและระดับคุณภาพชีวิต** โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.4 ไม่ต้องการสูญเสียรายได้หรือสวัสดิการที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มที่เคยทำงานในภูมิลำเนามาก่อน ร้อยละ 82.2 ที่มีรายได้ดีขึ้นหลังจากย้ายมาทำงานในจังหวัดเศรษฐกิจ และร้อยละ 72.9 ระบุว่ามิได้ขอให้เก็บออม นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งยังไม่กล้าเสี่ยงเปลี่ยนงานหรือเริ่มต้นธุรกิจใหม่ ซึ่งในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ โดยคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ที่ 8.06 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน อีกทั้งทั้งร้อยละ 47.1 ยังประเมินว่างาน/ธุรกิจที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคงอยู่แล้ว นอกจากนี้ 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างยังกลัวว่าคุณภาพชีวิตจะแย่ลงหากต้องย้ายกลับภูมิลำเนา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.0) มองว่าคุณภาพชีวิตในจังหวัดปัจจุบันดีกว่าภูมิลำเนา

แผนภาพ 13 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายกลับภูมิลำเนา



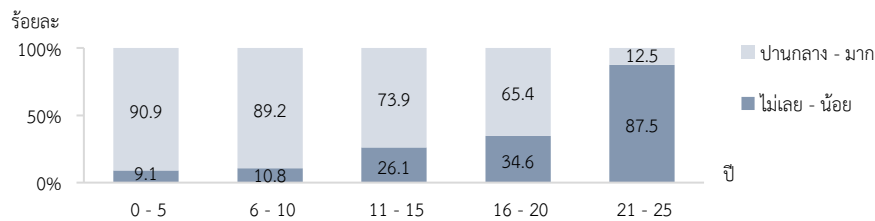
2. **การมีภาระต่าง ๆ อาทิ กลุ่มที่มีบ้านอยู่ในจังหวัดเศรษฐกิจ** ทั้งที่เป็นเจ้าของและเป็นของครอบครัว มีแนวโน้มจะย้ายกลับภูมิลำเนาเพียงร้อยละ 13.9 ขณะที่กลุ่มที่ไม่มีบ้านเป็นของตัวเอง สัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 41.5 เช่นเดียวกับ **กลุ่มที่มีลูกอาศัยอยู่ด้วยในจังหวัดปัจจุบัน** ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.2) รู้สึกเฉย ๆ กับการย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนา และอีกร้อยละ 35.0 ไม่อยากกลับ ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะค่านึงถึงรายได้ที่จะมาดูแลค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงลูก รวมถึงคุณภาพชีวิตของลูก ขณะเดียวกัน **การมีภาระทางการเงินทำให้ยังไม่สามารถกลับภูมิลำเนาได้** โดยกลุ่มที่ต้องส่งเงินกลับไปช่วยเหลือครอบครัวในภูมิลำเนายังต้องอยู่เพื่อทำงานหาเงิน ซึ่งมีระยะเวลาที่จะต้องทำงานในจังหวัดปัจจุบันอีกประมาณ 11.6 ปี ใกล้เคียงกับในกลุ่มที่มีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ ซึ่งมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 11.4 ปี

แผนภาพ 14 ผลต่อการตัดสินใจย้ายกลับภูมิลำเนาจากภาระผูกพันด้านต่าง ๆ



3. **ความผูกพันกับท้องถิ่นที่ลดลง** โดยเมื่อแรงงานจากภูมิลำเนามานานจะส่งผลให้ยังมีความผูกพันน้อยลง ซึ่งส่วนใหญ่ก็มองว่าจังหวัดปัจจุบันเป็นบ้านมากกว่าภูมิลำเนาเดิม โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการอยู่อาศัยในจังหวัดเศรษฐกิจ กับระดับความผูกพันกับภูมิลำเนา พบว่า กลุ่มที่ย้ายมาไม่เกิน 5 ปี มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง – มาก ในสัดส่วนกว่าร้อยละ 90.9 ขณะที่กลุ่มที่อาศัยอยู่ในจังหวัดเศรษฐกิจมานาน 21 – 25 ปี กว่าร้อยละ 87.5 มีความผูกพันในระดับน้อยถึงไม่ผูกพันเลย นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างบางส่วนยังระบุว่า มีปัญหากับครอบครัวในภูมิลำเนา ทำให้ไม่อยากกลับไป รวมถึงบางกลุ่มก็ต้องเผชิญกับทัศนคติเชิงลบจากคนในภูมิลำเนาของตนเอง

แผนภาพ 15 สัดส่วนของแรงงานตามระดับความผูกพันกับภูมิลำเนา จำแนกตามจำนวนปีที่ย้ายมาอยู่ในจังหวัดเศรษฐกิจ



ที่มา : โครงการสำรวจแรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับไปยังภูมิลำเนาฯ โดยสศช. ร่วมกับ SAB

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่จะจูงใจให้คนทำงานตอนต้นย้ายกลับไปทำงานในท้องถิ่น ผลสำรวจพบว่า **สิ่งสำคัญคือการมีโครงสร้างและการสนับสนุนทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีในการรองรับการกลับบ้านเกิด** โดยกลุ่มที่ประกอบอาชีพในลักษณะลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.1) ต้องการสวัสดิการพิเศษจากองค์กรสำหรับการกลับไปทำงานในท้องถิ่น ขณะที่กลุ่มอาชีพอิสระต้องการเงินทุนสนับสนุน อาทิ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินสมทบในการทำธุรกิจ มากที่สุด ที่ร้อยละ 56.2 นอกจากนี้ ทั้งสองกลุ่มยังต้องการขนาดเศรษฐกิจที่ดีขึ้น รวมถึงการมีธุรกิจ/มีงานรองรับ ในสัดส่วนร้อยละ 44.1 และ 48.3 ตามลำดับ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มยังต้องการการสนับสนุนด้านองค์ความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องการลงทุนทำธุรกิจใหม่ในภูมิลำเนาหรือรับช่วงต่อธุรกิจของครอบครัว ที่เกือบ 1 ใน 3 ต้องการการฝึกอบรมทักษะ/ที่ปรึกษาแผนธุรกิจ ขณะเดียวกัน ในด้านคุณภาพชีวิตในภูมิลำเนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อย (ร้อยละ 27.0) ต้องการให้ระบบการศึกษาในภูมิลำเนามีคุณภาพทัดเทียมกับเมืองใหญ่ อีกทั้ง ร้อยละ 18.6 ยังต้องการให้มีระบบขนส่งมวลชนที่ทั่วถึง และร้อยละ 15.9 ให้ความสำคัญกับการมีประปา ไฟฟ้า และอินเทอร์เน็ตที่เสถียร ซึ่งหากภาครัฐสามารถยกระดับคุณภาพหรือเพิ่มประสิทธิภาพปัจจัยเหล่านั้นได้ จะมีผลจูงใจแรงงานกว่าร้อยละ 62.9 ให้กลับภูมิลำเนา

ข้อค้นพบข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า **การทำให้แรงงานในภูมิลำเนามีส่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากภาครัฐอาจต้องให้ความสำคัญกับการทำให้แรงงานอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่ต้น** เพื่อเลี่ยงข้อจำกัดจากปัจจัยผูกมัดต่าง ๆ ของแรงงานหลังจากย้ายออกไปทำงานในจังหวัดเศรษฐกิจแล้ว โดยมีประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

1. **การพัฒนาโอกาสทางเศรษฐกิจในภูมิลำเนา** ซึ่งต้องเร่งขยายผลนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจของเมืองรอง รวมถึงส่งเสริมการลงทุนในภูมิภาคที่มีอยู่ให้เชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานของการลงทุนในจังหวัดเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานที่มีทักษะ เพื่อสร้างงานที่สามารถสร้างรายได้ที่ใกล้เคียงกับจังหวัดเศรษฐกิจมากขึ้น การเร่งพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจของภูมิภาค ให้เป็นศูนย์กลางของการกระจายความเจริญไปสู่พื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งส่วนหนึ่งต้องมีการทบทวนแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศในปัจจุบัน และขับเคลื่อนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งเร่งผลักดันให้มีการพัฒนาระบบขนส่งทางรางที่เชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคเพื่อรองรับระเบียงเศรษฐกิจในภูมิภาคต่าง ๆ

2. **การสร้างแหล่งเงินทุน และการส่งเสริมความรู้/ทักษะในการประกอบอาชีพ** ซึ่งมีความสำคัญ โดยเฉพาะกับผู้ที่ต้องการกลับไปเริ่มต้นธุรกิจใหม่หรือพัฒนาธุรกิจเดิมของครอบครัว โดยอาจพิจารณาให้มีโครงการ หรือกองทุนสำหรับผู้ที่ต้องการกลับไปสร้าง/พัฒนาธุรกิจในบ้านเกิด เพิ่มเติมจากแหล่งเงินทุนที่มีอยู่เดิม พร้อมกับการพัฒนาหลักสูตรที่จำเป็นต่อการเป็นผู้ประกอบการที่เหมาะสมกับยุคสมัย และพัฒนาระบบพี่เลี้ยงให้สามารถ ดูแลและให้คำปรึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านแผนธุรกิจและการสนับสนุนให้น้องๆมีความรู้กลับไปต่อยอด ในการประกอบอาชีพได้จริง

3. **การยกระดับคุณภาพของระบบสาธารณสุขปโคค บริการการศึกษาและสาธารณสุขในพื้นที่** ซึ่งจะต้องพัฒนาคุณภาพและขยายความครอบคลุมให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากจะมีผลต่อทัศนคติต่อคุณภาพชีวิต ในภูมิลำเนาของแรงงาน ทั้งการพัฒนาระบบขนส่งมวลชน ไฟฟ้าและประปา และโครงข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต รวมถึงการพัฒนาบริการด้านสุขภาพ และคุณภาพการศึกษา ที่จะช่วยจูงใจให้แรงงานที่มีลูกให้กลับมาทำงานและ ส่งลูกเรียนในภูมิลำเนา เพื่อให้เป็นแรงงานที่มีทักษะให้กับสถานประกอบการในพื้นที่

4. **การส่งเสริมความผูกพันกับบ้านเกิดและสร้างเครือข่ายคนคืนถิ่นในพื้นที่** โดยอาจส่งเสริม ให้มีการจัดกิจกรรมในพื้นที่ที่ดึงดูดเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมโยงและความผูกพันกับ ภูมิลำเนา รวมถึงควรมีการรณรงค์การกลับบ้านอย่างภาคภูมิใจ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการกลับบ้านต่อทั้งตัวแรงงาน ครอบครัว และชุมชน ตลอดจนสนับสนุนให้มีการจัดตั้งเครือข่ายคนคืนถิ่นในพื้นที่ ซึ่งจะเป็จุดเริ่มต้นของการคืนถิ่น ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ รวมถึงโอกาสทางอาชีพ/ธุรกิจ เพื่อให้แรงงานเห็นหนทางในการกลับมาอยู่ที่บ้านเกิด